

## PARECER N.º 148/CITE/2010

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera nos termos da alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho  
Processo n.º 933 – DP-E/2010

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 11 de Novembro de 2010, a CITE recebeu da Sociedade ... – Agência de Câmbios, S.A., um parecer prévio à extinção do posto de trabalho da trabalhadora puérpera ..., com a categoria profissional de caixa de serviços financeiros, no âmbito de um processo de despedimento promovido por aquela entidade.
  
- 1.2. Para a extinção do posto de trabalho da trabalhadora, a empresa alega que se dedica a prestação de serviços de câmbio e transferência de valores, e que, em consequência da diminuição do seu volume de negócios tem acumulado sucessivos prejuízos financeiros, o que levou a que tivesse que proceder à redução de trabalhadores nos departamentos de recursos humanos, gestão comercial, administrativo, contabilidade e secretariado do conselho de administração, e encerrar alguns departamentos, nomeadamente o departamento de sistemas de informação, logística e segurança, planeamento e controlo.  
Mais alega que já procedeu ao encerramento de vários estabelecimentos situados em diversos pontos do país, e que irá encerrar o único estabelecimento que possui em Torres Vedras, no dia 1 de Dezembro de 2010, em virtude de a sua actividade ter originado a acumulação de prejuízos financeiros, nos últimos três anos, e despedir as duas trabalhadoras afectas àquela unidade.

- 1.3. À trabalhadora objecto de especial protecção será paga a compensação legalmente devida pela cessação do seu contrato de trabalho.
- 1.4. Do processo constam vários elementos, nomeadamente o quadro de pessoal da empresa, o quadro de pessoal do estabelecimento de Torres Vedras, a resposta da trabalhadora à comunicação de intenção de extinguir o seu posto de trabalho, bem como o comprovativo de a trabalhadora ter recebido a comunicação de despedimento, a demonstração de resultados financeiros da empresa e os balanços respeitantes à actividade desenvolvida pelo estabelecimento de Torres Vedras, relativamente aos anos de 2007 a 2009.
- 1.5. A trabalhadora respondeu à intenção de extinguir o seu posto de trabalho, referindo que não lhe fora dada a possibilidade de exercer as suas funções em Lisboa, e que estranha os valores indicados pela empresa a título de prejuízos, uma vez que o estabelecimento continua diariamente a ter grande movimento.
- 1.6. Em 19 de Outubro de 2010, a empresa enviou uma carta à trabalhadora, na qual reitera os prejuízos alegados para encerrar o estabelecimento de Torres Vedras, e que não informou da possibilidade de colocar a trabalhadora noutra estabelecimento, pelo facto de ter chegado ao seu conhecimento que esta não estaria interessada em ser colocada em Lisboa.  
Mais informa, ainda, que se encontra disponível para colocar a trabalhadora na agência do ... de Lisboa, caso esta confirme tal.
- 1.7. Em 28 de Outubro de 2010, a trabalhadora informou a empresa que não se encontrava disponível para integrar a agência do ... de Lisboa.

## **II – ENQUADRAMENTO**

- 2.1.** A legislação nacional prevê o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias (Cfr. n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa).
- 2.2.** Como consequência do princípio constitucional indicado, dispõe o n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho que o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. A entidade com as competências mencionadas é, de acordo com a alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- 2.3.** A CITE, ao pronunciar-se sobre um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, que lhe é presente (onde não opera a presunção legal consagrada no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho), tem obrigatoriamente de conhecer da matéria de facto, verificar da sua conformidade com as normas legais, e apreciar se a entidade patronal fundamentou e demonstrou objectivamente as medidas que adoptou, de forma a afastar a possibilidade de as mesmas se relacionarem directamente com o estado da trabalhadora, conforme tem sido expresso em vários pareceres emitidos por esta Comissão
- 2.4.** Nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 367.º do Código do Trabalho, a extinção do posto de trabalho é definida por motivos económicos, tanto de mercado como estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa, nos termos previstos para o despedimento colectivo.
- 2.5.** Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 359.º do Código do Trabalho, consideram-se, nomeadamente:

a) *Motivos de mercado – redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;*

b) *Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, a reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;*

c) *Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização dos instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.*

**2.6.** Para efeitos do previsto no artigo 368.º do Código do Trabalho, o despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que se verifiquem os seguintes requisitos:

- Os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador;
- Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
- Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;
- Não seja aplicável o despedimento colectivo.

**2.7.** Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, deve ser observada a seguinte ordem de critérios:

- a) Menor antiguidade no posto de trabalho;
- b) Menor antiguidade na categoria profissional;
- c) Classe inferior da mesma categoria profissional;
- d) Menor antiguidade na empresa.

Considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando, extinto o posto de trabalho, o empregador não disponha de outro que seja compatível com a categoria profissional do trabalhador, de acordo com o disposto no n.º 4 do artigo 368.º do Código do Trabalho.

**2.8.** O empregador que pretenda extinguir um posto de trabalho comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical, ao trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, à associação sindical respectiva:

- a) a necessidade de extinguir o posto de trabalho, indicando os motivos justificativos e a secção ou unidade equivalente a que respeita;
- b) a necessidade de despedir o trabalhador afecto ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional.

**2.9.** Dos dados constantes do processo de despedimento, resulta que a trabalhadora foi notificada da comunicação de intenção de extinguir o posto de trabalho, e que a entidade empregadora demonstra os prejuízos que alega para encerrar o estabelecimento de Torres Vedras, através dos documentos contabilísticos que juntou.

Mais resulta, ainda, que o empregador dispõe de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional da trabalhadora, muito embora esta não aceite ser colocada no estabelecimento do ... de Lisboa.

Por outro lado, a entidade empregadora demonstra ter posto à disposição da trabalhadora o montante da compensação devida por força do preconizado despedimento, tal como impõe o n.º 5 do artigo 368.º do Código do Trabalho.

Face ao que precede, e uma vez que a trabalhadora não se encontra disponível para ser colocada noutra agência, não se vislumbra que o seu despedimento por extinção do posto de trabalho de caixa se deva ao facto de se encontrar no estado de puérpera.

### **III – CONCLUSÃO**

**3.1.** Face ao que antecede, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego emite parecer favorável à extinção do posto de trabalho da trabalhadora puérpera ..., devido ao exposto no ponto 2.9. do presente parecer.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 25 DE NOVEMBRO DE 2010**