

## **PARECER N.º 25/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 79 – DP-E/2010

### **I – OBJECTO**

**1.1.** Em 3 de Fevereiro de 2010, a CITE recebeu do empresário ... um parecer prévio à extinção do posto de trabalho da trabalhadora puérpera ..., com a categoria profissional de aprendiz de bordadeira, no âmbito de um processo de despedimento promovido por aquela entidade.

**1.2.** Para a extinção do posto de trabalho da trabalhadora, o empresário em nome individual refere que iniciou a sua actividade em 2008, tendo como actividade principal a fabricação de bordados e como actividade secundária a prestação de serviços de técnico oficial de contas, o que levou à contratação da citada trabalhadora.

No entanto, devido a razões de ordem económico-financeiras e à falta de trabalho, procedeu ao encerramento da actividade de bordados no dia 1 de Fevereiro de 2010, e apenas mantém em actividade a prestação de serviços de TOC, sendo que presta serviços de supervisor em dois gabinetes de contabilidade e é responsável pela contabilidade das empresas clientes daqueles gabinetes.

Tendo em conta a forma como exerce a sua actividade de TOC, não necessita da referida trabalhadora, nem de qualquer outra funcionária.

**1.3.** Do processo apenas constam documentos fiscais, que comprovam a data do início da actividade principal e secundária, bem como a data do encerramento da actividade principal.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 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.** Face ao que precede, e não constando do processo de despedimento a comunicação de intenção de extinguir o posto de trabalho da referida trabalhadora, bem como documento que comprove que a trabalhadora foi notificada de tal e elementos que demonstrem que a entidade empregadora cumpriu os requisitos constantes do artigo 368.º do Código do Trabalho e os procedimentos estabelecidos nos artigos 369.º e 370.º do Código do Trabalho, o presente despedimento pode vir a ser declarado ilícito pelo Tribunal, de acordo com o previsto nas alíneas *b)* e *c)* do artigo 384.º do Código do Trabalho.

Mais, a entidade empregadora não 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, o que pode, também, determinar que o Tribunal possa vir a declarar ilícito o despedimento, conforme prevê a alínea *d)* do mesmo artigo.

Face ao que precede, e uma vez que não se encontram cumpridos os requisitos e os procedimentos legais indicados para o despedimento por extinção do posto de trabalho de aprendiz de bordadeira, o despedimento da trabalhadora a ocorrer, nestas circunstâncias, constitui uma discriminação por motivo do seu estado de puérpera.

### **III – CONCLUSÃO**

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

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 12 DE FEVEREIRO DE 2010**