



PARECER N.º 210/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por extinção do posto de trabalho, nos termos do n.º 1 e da alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
Processo n.º 1048 – DG-E/2011

I – OBJECTO

- 1.1. Em 18 de Novembro de 2011, a CITE recebeu da Gerência da empresa ..., Lda, um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida ..., titular da categoria profissional de recepcionista.
- 1.2. Da comunicação da extinção de posto de trabalho de recepcionista, remetida à trabalhadora, através de carta registada, em 3 de Novembro de 2011 e recepcionada em 7 de Novembro de 2011, conforme aviso de recepção, consta que:
 - 1.2.1. “Nos termos e para os efeitos do n.º 1 do artigo 369.º do Código do Trabalho, vimos pela presente comunicar a V. Exa., a necessidade de extinguir o posto de trabalho de recepcionista e conseqüentemente proceder ao despedimento.”
 - 1.2.2. “A extinção do posto de trabalho de recepcionista resulta da conjugação dos seguintes motivos de mercado e estruturais:”
 - 1.2.3. “(i) Estagnação da economia portuguesa e paralisação do mercado de



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

prestação de serviços de arquitectura;”

- 1.2.4.** “(ii) Agravamento da situação financeira da ... desde de Julho de 2010, resultado da diminuição substancial da facturação, decorrente de um acentuado decréscimo da procura de serviços de arquitectura, da ausência de contratos de prestação de serviços de arquitectura e da rescisão ou adiamento de contratos sine die para os quais existia uma legítima expectativa de obtenção de receitas (conforme documentos a saber: carta de rescisão recebida da ...; carta relativa à devolução de Garantias Bancárias da ..., por cessação de Prestação de Serviços; Demonstração de Resultados por Natureza de 31.12.2010; Demonstração de Resultados por Natureza de 30.09.2011; Mapa de Pessoal, que se juntam);”
- 1.2.5.** “Desnecessidade de receber a prestação de serviços de, recepcionista em face da substancial diminuição do volume de trabalho desenvolvido pela ...;”
- 1.2.6.** “Necessidade de redução de custos em face do agravamento da situação financeira da ... e adaptação da estrutura da empresa à realidade económica actual;”
- 1.2.7.** “Não obstante o esforço desenvolvido na angariação e divulgação dos serviços prestados pela ... e na procura de soluções alternativas, verificamos na prática a total ausência de resposta do mercado, não havendo qualquer perspectiva próxima de inversão da situação acima descrita”.
- 1.2.8.** “Face ao acima exposto, e atendendo que: (i) os motivos indicados não são devidos a conduta culposa da empresa; (ii) inexitem outros contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho: (iii) inexitem outros postos de trabalho compatíveis



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

com a categoria profissional de V. Exa; (iv) não é aplicável o instituto do despedimento colectivo, vimo-nos obrigados a proceder à extinção do posto de trabalho e conseqüente despedimento com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2012, cumprindo a ... todas as obrigações legais decorrentes desta situação”.

- 1.3.** A CITE, através de contacto telefónico, solicitou à entidade empregadora alguns esclarecimentos considerados necessários a fim de se puder emitir o competente parecer, tendo sido imediatamente enviado pela entidade a resposta da Trabalhadora ... à carta de comunicação de despedimento por extinção de posto de trabalho de recepcionista, com o seguinte teor:

“Recebi a vossa carta datada de 2011.11.03, comunicando o meu despedimento por extinção do posto de trabalho de recepcionista, e venho informar que tomei conhecimento e não tenho nada a opor”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras 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.

Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento das referidas trabalhadoras e dos trabalhadores em gozo de licença parental, em qualquer das suas modalidades.

- 2.2.** Nos termos da lei, 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



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

de oportunidades entre homens e mulheres, cabendo assim à CITE a emissão do parecer referido, por força do preceituado na alínea *b*) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro.¹

- 2.3.** Ora, de acordo com o artigo 367.º do Código do Trabalho, a extinção do posto de trabalho é determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa, nos termos previstos para o despedimento colectivo.
- 2.4.** São considerados motivos de mercado a 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 (cfr. alínea *a*) do n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho).
- 2.5.** Considerando a informação veiculada pela entidade empregadora, o presente processo de despedimento por extinção de posto de trabalho tem por fundamento motivos de mercado e estruturais – “agravamento da situação financeira da ... desde Julho de 2010, resultado da diminuição substancial da facturação, decorrente de um acentuado decréscimo da procura de serviços de arquitectura, da ausência de contratos de prestação de serviços de arquitectura e da rescisão ou adiamento de contratos sine die para os quais existia uma legítima expectativa de obtenção de receitas – e consequentemente a “desnecessidade de receber a prestação de serviços de rececionista em face da substancial diminuição do volume de trabalho desenvolvido pela ...”.

¹ Vd. alínea *b*) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, sob a epígrafe *Competências próprias e de assessoria*, que refere o seguinte: *Compete à CITE, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria: Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental.*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.6.** De salientar que para se efectivar um despedimento por extinção de posto de trabalho, é necessária a verificação dos requisitos previstos no artigo 368.º do Código do Trabalho e o cumprimento do procedimento estabelecido nos artigos 369.º e 370.º do mesmo diploma.
- 2.7.** Assim, para efeitos do 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 que, no caso vertente, a empresa demonstra confirmados:
- Os motivos indicados não sejam, e no caso não são, devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador;
 - Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, o que se constata no caso em apreço;
 - Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto o que, no caso, se confirma;
 - Não seja aplicável o despedimento colectivo.
- 2.8.** Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, deve ser observada a seguinte ordem de critérios:
- 1.º Menor antiguidade no posto de trabalho;
 - 2.º Menor antiguidade na categoria profissional;
 - 3.º Classe inferior da mesma categoria profissional;
 - 4.º Menor antiguidade na empresa.
- 2.9.** Compulsados os elementos constantes do processo, designadamente a informação prestada pela empresa, verifica-se que a trabalhadora, objecto do presente parecer, aceitou a extinção do posto de trabalho, conforme alega na sua resposta à empresa “não tenho nada a opor”.
- 2.10.** Atendendo a que a protecção acrescida na extinção do posto de



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

trabalho de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador em gozo de licença parental se traduz na obrigação de a entidade empregadora fundamentar e demonstrar objectivamente as medidas adoptadas, com vista a afastar a possibilidade de configurarem um tratamento menos favorável, e considerando que a entidade empregadora esclareceu de forma suficiente a motivação que determinou o despedimento por extinção do posto de trabalho e consequentemente a trabalhadora aceitou não se afigura existirem indícios de discriminação por motivo de maternidade no caso da trabalhadora grávida.

- 2.11.** Assim, em sede de conclusão, da análise deste processo de despedimento de trabalhadora grávida por extinção do seu posto de trabalho, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao que antecede, a CITE não se opõe ao despedimento, por extinção do posto de trabalho, da Trabalhadora grávida ..., promovido pela empresa ..., Lda.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 5 DE DEZEMBRO 2011**