



## **PARECER N.º 83/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 385 – DG-E/2011

### **I – OBJECTO**

- 1.1.** Em 29.04.2011, os serviços da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego receberam da Gerência da ..., Lda com sede na Rua ..., cópia do processo respeitante à intenção de despedimento por extinção do posto de trabalho da sua única trabalhadora, grávida, ..., com a categoria de Consultora de Recursos Humanos, para os efeitos de emissão de parecer prévio previsto no n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho.
- 1.2.** O processo remetido à CITE integra:
- i) cópia da comunicação fundamentada da intenção de despedimento, datada de 14.05.2011, dirigida à trabalhadora nos termos do artigo 369.º;
  - ii) cópias do talão de correio registado da data supra referida e do respectivo aviso de recepção assinado pela trabalhadora supra identificada;
  - iii) cópia de uma declaração médica de internamento na Maternidade Alfredo da Costa da trabalhadora e de recomendação de ausência por 12 dias às suas funções profissionais - entre 22.02.2011 a 5.03.2011;



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

iv) cópia de um modelo de Certificado de Incapacidade Temporária para o trabalho por estado de doença, a confirmar gravidez de risco e nela constando a necessidade de descanso no leito.

**1.3.** No que importa à apresentação do pedido de parecer prévio à luz do disposto na alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código de Trabalho, a entidade esclarece que na sequência da notificação da intenção de despedimento por extinção do posto de trabalho, a trabalhadora não apresentou o seu parecer fundamentado à entidade empregadora pelo que, atento o teor do artigo 370.º do Código de Trabalho, deu por concluída a fase de consultas prevista neste artigo.

**1.4.** A extinção do posto de trabalho e despedimento da trabalhadora é fundamentada por motivos de mercado e estruturais e consta do processo nos termos referidos no ponto 1.2 e cujo teor, de forma abreviada, se passa a explicitar:

- a) a entidade empregadora é uma empresa portuguesa que se dedica à prestação de serviços na área dos recursos humanos e ainda na de contabilidade/consultoria fiscal, centrando a sua actividade na prestação de serviços para empresas que actuam no mercado angolano;
- b) No que à área de recursos humanos diz respeito, a sua actividade é, essencialmente, o processamento de salários das empresas clientes que actuam naquele mercado;
- c) a estrutura organizativa da entidade empregadora integra apenas a Sócia-Gerente e uma única trabalhadora, com a categoria de consultora de recursos humanos e que assegura a área de recursos humanos, sendo a outra vertente da actividade da empresa



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

promovida por recurso externo a parcerias com outras empresas e profissionais liberais;

- d) a carteira de clientes nacionais e internacionais é constituída por entidades que actuam no mercado angolano e, desde 2008 até ao presente, apenas tem prestado serviços relacionados com a actividade de recursos humanos a empresas que ali actuam;
- e) A empresa tinha pretendido estender os seus serviços a empresas a actuar no mercado português, mas a necessidade de assegurar os serviços da empresa no quadro angolano, acumulada com a inexistência de uma estrutura comercial em Portugal e ainda a situação económica do País - que se perspectiva de contracção da economia nacional a ocorrer nos próximos cinco anos por força das medidas restritivas já adoptadas e pelas anunciadas, a provocarem a diminuição do consumo privado e ainda um aumento da inflação - não viabilizou minimamente aquela opção e determinou a decisão de descontinuidade da prossecução daquele objectivo a favor do aprofundamento do apoio aos clientes em Angola através da proximidade;
- f) Para garantir a actividade na área de recursos humanos com um contacto mais próximo com os clientes e a Administração Pública Local e melhor conhecimento do enquadramento legal local e constatada a maior dificuldade em o promover de forma remota a partir de Portugal - é entendida como opção o reforço imediato do recurso à parceria com entidade sediada em Angola;
- g) A empresa já actua na República de Angola em estreita colaboração com uma sociedade de direito angolano, a ..., *Lda.*;
- h) Neste contexto, a aproximação da empresa à sua clientela e mercado, ou seja com Angola, deixou de ter sentido assegurar a partir de Portugal a vertente da empresa de apoio aos recursos humanos dos clientes exclusivamente a operar em Angola, pelo que a entidade empregadora decidiu extinguir o posto de trabalho que a assegurava, no caso, ocupado pela única trabalhadora da empresa.



- 1.5.** Para além do exposto quanto aos motivos, a entidade empregadora adianta que não detém qualquer posto de trabalho disponível, quer compatível com as habilitações ou capacidades da trabalhadora, ou até qualquer outro.
- 1.6.** Esclarece aquela entidade empregadora que por a intenção de despedimento por extinção do posto de trabalho apenas abranger um único elemento, não aplica o regime do despedimento colectivo.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A legislação nacional prevê o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto (cfr. n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa).

**2.1.1.** 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.

**2.1.2.** Assim sendo, 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 de apreciar se a entidade patronal fundamenta e demonstra objectivamente as medidas que



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

pretende adoptar, de forma a afastar a possibilidade de as mesmas se relacionarem directamente, indirectamente ou mesmo indiciariamente com o estado da trabalhadora.

**2.1.3.** 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.

**2.1.4.** 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.

**2.1.5.** 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.

**2.1.6.** 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.

**2.1.7** 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.

**2.2.** Enunciado o quadro legal a que se subordinará fundamentadamente uma extinção do posto de trabalho e reconduzindo a atenção ao caso em apreço, cumpre analisar os seus termos na vertente de respeito procedimental e quanto ao teor dos seus fundamentos.

**2.2.1** O processo remetido à CITE consta a notificação da comunicação da entidade empregadora à Trabalhadora da necessidade e dos motivos justificativos para a extinção do posto de trabalho.

**2.2.2** A comunicação não obteve qualquer réplica da parte da Trabalhadora, sendo a eventualidade de discriminação por virtude da sua situação de Trabalhadora grávida poder, todavia, resultar de não estarem observados os requisitos de despedimento por extinção de posto de trabalho, previstos no artigo 368.º do Código de Trabalho e assim se impor um parecer prévio desfavorável.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.3.** Os motivos para a intenção de despedimento que abreviadamente referimos no ponto 1.4 do presente Parecer fundamentam a extinção por motivos de mercado e estruturais e, com efeito, através deles aparece justificada a razão por motivos de mercado, no caso, não alcançar clientes a actuar no mercado nacional, e motivos estruturais, reestruturação da empresa através da eliminação de atendimento aqui sediado e exclusivamente dedicado aos clientes a actuar em Angola, para mais sustentada numa organização tão diminuta, pelo que se reconhece como suficientemente justificada a razão pela qual a empresa não pretende manter o posto de trabalho.
- 2.4.** A situação actual e previsível da economia nacional que a empresa invoca e comunicou à trabalhadora, permite concluir que os motivos para a extinção do posto de trabalho e o despedimento não resultam de conduta culposa do empregador ou do trabalhador, não se vislumbrando também possibilidade de não considerar possível a subsistência da relação de trabalho, considerando a categoria da trabalhadora de nem haver outro posto de trabalho compatível, não existindo ainda contratos a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto.
- 2.5.** Por último, não havendo pluralidade de postos trabalho, o regime de despedimento colectivo de trabalho é naturalmente inaplicável.
- 2.6.** Atento o referido quanto ao que resulta do processo remetido a esta Comissão, concluí-se que estão observados os requisitos legalmente previstos para o despedimento por extinção do posto de trabalho e cabendo assim emitir parecer prévio favorável ao mesmo e promoverem-se as diligências determinadas no n.º 4 do artigo 63.º do Código de Trabalho.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Atento o exposto supra, a Comissão emite parecer favorável ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora, grávida, ..., com a categoria de Consultora de Recursos Humanos, a promover pela Gerência da ..., Lda.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 13 DE MAIO DE 2011**