



PARECER N.º 162/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, 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 740 – DP-E/2012

I – OBJETO

- 1.1.** Em 07/08/2012, a CITE recebeu através do Diretor Geral da ... – ..., Lda., um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora puérpera ..., titular da categoria profissional de vendedora interna.
- 1.2.** Da comunicação da extinção de posto de trabalho, remetida à trabalhadora, através de carta registada, em 06/08/2012 e rececionada em 08/08/2012, conforme aviso de receção, consta que:
 - 1.2.1.** “A ... vê-se atualmente confrontada com a necessidade de proceder à extinção do posto de trabalho de vendedora interna, presentemente ocupado pela ...”.
 - 1.2.2.** “Com efeito, a ... foi admitida na empresa em 11/4/11 para ocupar o lugar da ex-funcionária Ana Rodrigues, que desempenhava na empresa, funções de natureza semelhante”.



- 1.2.3.** “Em boa verdade, já à época da contratação (a termo) era notório que a economia do país mostrava grandes debilidades, enquanto que o volume de negócios da empresa já registava alguma diminuição”.
- 1.2.4.** “Todavia, foi tomada a decisão de manter este posto de trabalho, com a conseqüente contratação da ..., uma vez que se abriam, ao mesmo tempo, perspectivas de desenvolvimento de negócios em Angola”.
- 1.2.5.** “Ora, com vista ao desenvolvimento desse projeto, o Diretor Geral da ... deslocou-se a Angola, em maio de 2011, onde foram feitas diversas apresentações dos produtos ..., para cerca de 160 empresas angolanas, num Hotel em ...”.
- 1.2.6.** “A verdade, porém, é que volvidos aproximadamente 7 meses, concluímos que, não só as perspectivas de negócio em Angola não corresponderam às expectativas iniciais, como por outro lado, o mercado em Portugal foi-se agravando substancialmente”.
- 1.2.7.** “Com efeito, nos primeiros seis meses de 2012, e apesar dos esforços para manter a atividade da empresa pelo menos ao nível do ano anterior, a verdade é que tal não aconteceu, antes pelo contrário, a ... registou um decréscimo da faturação de 18%”.
- 1.2.8.** “Ora a conjugação destas duas vertentes negativas, ou seja, o facto de não ter sido realizado qualquer negócio em Angola, e o facto de os negócios em Portugal terem baixado (18%) fez com que inevitável e inelutavelmente o volume de trabalho no Departamento de Vendas Internas se tenha reduzido substancialmente, ao ponto de poder ser



realizado pelas restantes 2 pessoas, quadros mais antigos da empresa e que trabalham nesse Departamento de vendas há cerca de 10 anos”.

1.2.9. “Em bom rigor, poder-se-á dizer até, que o trabalho atualmente nem sequer ocupa, a tempo inteiro, os referidos 2 trabalhadores do setor”.

1.2.10. “Daí que seja inevitável e necessário para assegurar a manutenção e viabilidade futura da empresa, proceder à extinção do posto de trabalho de vendedora interna, tendo em vista, com este sacrifício, poder com mais segurança garantir o futuro e a viabilidade da empresa, e de todos os outros trabalhadores”.

1.2.11. “Esta proposta não é apresentada sem antes ter sido, mais uma vez, tentada a reconversão do posto de trabalho, acrescentando-lhe um conjunto de outras funções, umas similares outras acessórias, mas rapidamente se constatou que o seu carácter não sendo permanente e duradouro, também não seria saudável para a empresa, face à sua gritante desnecessidade”.

1.2.12. “Desse modo, não existindo na empresa outros postos de trabalho ou funções que possam permitir e garantir a continuidade da trabalhadora em causa no seio da empresa, não resta alternativa que não seja proceder à extinção do seu posto de trabalho”.

1.2.13. “Deste modo, e tendo em conta a clara redução da atividade da empresa consubstanciada na diminuição já visível da procura dos nossos produtos, agravada pela previsão de uma mais acentuada diminuição, tal é a debilidade do mercado, e não tendo a empresa por



si só, outros meios de o evitar, devem ser tomados todos os procedimentos, por forma a que, cumprindo-se o que dispõe a Lei, se concretize a extinção do posto de trabalho (vendedora interna) e a consequente rescisão do contrato de trabalho celebrado com a nossa colaboradora, ..., que até agora ocupou tal função, com a menor antiguidade no posto de trabalho”.

1.2.14. “Para os devidos efeitos, devem ser feitas as comunicações previstas na Lei, nomeadamente às comissões sindicais e particularmente à trabalhadora envolvida”.

1.2.15. A CITE, através de contacto telefónico, solicitou à entidade empregadora alguns esclarecimentos considerados necessários a fim de se poder emitir o competente parecer, tendo sido enviado pela entidade os elementos em falta e a seguinte informação:

“De acordo com a Lei foi remetido ao Sindicato do Comércio, Escritório (SINDLES/UGT), bem como à FETESE, o ofício, também enviado ao CITE, que consubstancia a vontade de extinguir o posto de trabalho em questão, cujas cópias junto anexamos.

Não foram recebidos até hoje quaisquer pareceres daquelas entidades, sendo certo que foi já ultrapassado o prazo legal de 10 dias.

A mesma comunicação foi enviada à funcionária ..., tendo havido resposta da funcionária dentro do prazo legal, cujas cópias também aqui anexamos.

Junto enviamos ainda o contrato de trabalho celebrado com a nossa colaboradora ..., assim como os quadros de pessoal da empresa, à data de 31 de outubro de 2011, sendo que desde essa data até hoje



foi admitido um novo funcionário, Eng. ..., para a categoria profissional de Assistente Operacional, cujo contrato de trabalho também aqui anexamos”.

- 1.3.** A trabalhadora, através da sua comunicação, datada de 16/08/2012, informa o seguinte:

“Em resposta à vossa carta de 06.08.2012, venho comunicar-vos o seguinte:

1 - O despedimento que me anunciaram não passa de uma retaliação ao legítimo exercício do meu direito à reintegração.

2 - Não aceito o referido despedimento e irei impugná-lo judicialmente.

3 - Pelos motivos expostos, e para efeitos do disposto no art. 366º/5 do Código do Trabalho, não autorizo que transfiram para a minha conta bancária qualquer quantia pecuniária a título de compensação legal pela alegada "extinção de posto de trabalho".

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção 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 proteção 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 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 coletivo.
- 2.4.** São considerados motivos de mercado a redução da atividade 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 “consubstanciada na diminuição já visível da procura dos nossos produtos, agravados pela previsão de uma mais acentuada diminuição, tal é a debilidade do

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.*



mercado, e não tendo a empresa por si só, outros meios de o evitar, uma vez que como alega igualmente a empresa “ o facto de não ter sido realizado qualquer negócio em Angola, e o facto de os negócios em Portugal terem baixado (18%) fez com que inevitável e inelutavelmente o volume de trabalho no Departamento de Vendas Internas se tenha reduzido substancialmente, ao ponto de poder ser realizado pelas restantes 2 pessoas, quadros mais antigos da empresa e que trabalham nesse departamento de vendas há cerca de 10 anos”

2.6. De salientar que para se efetivar 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. 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:

...a) Os motivos indicados não sejam, e no caso não são, devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador;

b) Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho...; o que se constata no caso em apreço dado que a entidade empregadora não detém outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional da trabalhadora;

c) Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto ...; o que, no caso, se confirma na medida em que o contrato a termo existente corresponde à categoria profissional de Assistente Operacional.



d) *Não seja aplicável o despedimento coletivo.*

Nos termos do previsto no n.º 2 do mesmo artigo 368.º na redação dada pela Lei n.º 23/2012 de 25 de junho: ... *Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para determinação do posto de trabalho a extinguir, cabe ao empregador definir, por referência aos respetivos titulares critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho ...*

- 2.8.** Da análise da documentação enviada pela entidade empregadora nomeadamente o quadro de pessoal, verifica-se que a trabalhadora ... é a vendedora interna “que até agora ocupou tal função, com a menor antiguidade no posto de trabalho”, pois que foi admitida na empresa em 11/01/2011 para ocupar o lugar de uma ex-funcionária, que desempenhava na empresa, funções de natureza semelhante”.
- 2.9.** De realçar ainda que, nos termos do n.º 4 do artigo 368.º do CT na redação dada pela Lei n.º 23/2012 de 25 de junho, ... *Para efeito da alínea b) do n.º 1, uma vez extinto o posto de trabalho, considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando o empregador demonstre ter observado critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho...*
- 2.10.** Atendendo a que a proteção acrescida na extinção do posto de 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 objetivamente as medidas



adotadas, 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, tendo em conta, como já referido neste parecer, o facto de a extinção de posto de trabalho ora em análise ter por fundamento uma acentuada quebra na procura dos produtos e consequente diminuição do volume de trabalho no Departamento de vendas internas e, a trabalhadora ser a vendedora interna que até agora ocupou tal função, com a menor antiguidade no posto de trabalho, considera-se como relevante o critério por esta escolhido e esclarecida a motivação que determinou o despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora puérpera, não se afigurando existirem indícios 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 puérpera ..., promovido pela empresa ... – ..., LDA.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 5 DE SETEMBRO DE 2012, COM O VOTO CONTRA DAS REPRESENTANTES DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT) e COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES INTERSINDICAL



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO
Ministério da Economia e do Emprego

NACIONAL (CGTP-IN) QUE APRESENTOU A SUA DECLARAÇÃO DE VOTO, CONFORME SE TRANSCREVE:

“Declaração para ata (C.G.T.P.-IN): (Voto contra)

Não nos parece que face à informação da trabalhadora, não possam existir indícios de discriminação, pelo que votamos contra. (CGTP-IN)”.