

**PARECER N.º 231/CITE/2012**

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de despedimento trabalhadora lactante por extinção do posto de trabalho, nos termos do disposto na 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, solicitado por ..., Lda.  
Processo n.º 1023 – DL-E/2012

**I – OBJETO**

- 1.1. Em 2012.11.05, a CITE recebeu da gerência da ..., Lda., atualmente sediada na ..., cópia de documentação respeitante ao processo de despedimento, fundamentado em motivos estruturais, da sua trabalhadora, lactante, ..., com a categoria profissional de administrativa, sendo solicitada a emissão pela Comissão de parecer prévio, nos termos do disposto no 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.
- 1.2. Segundo o respetivo anexo A - Quadro de Pessoal do seu Relatório Único do ano de 2011, a atividade económica principal da entidade empregadora corresponde à classificação da CAE “Agências de Publicidade”.
- 1.3. No processo remetido à CITE, consta a comunicação da intenção de despedimento que a referida entidade empregadora dirigiu à trabalhadora lactante supra identificada que, segundo os comprovativos respeitantes ao registo CTT, a recebeu em 2012.10.23, e cujo teor é o seguinte:



(...)

*Assunto: Extinção do posto de trabalho*

*Como é do seu conhecimento, a empregadora ..., Limitada, encontra-se atualmente a atravessar um momento de dificuldade económica, tendo salários e subsídios em atraso, tudo motivado pelo seu decrescente volume de negócios.*

*Nessa sequência, houve que proceder à reorganização da estrutura produtiva da empregadora, tendo sido efetuada uma mudança de instalações para um edifício onde os serviços de receção e secretariado passarão a ser exercidos por uma única secretária (funcionária de outra empresa) que dá apoio a todas as empresas aí sedeadas, incluindo à ..., de ora em diante.*

*Como é do seu conhecimento, o seu posto de trabalho é o único correspondente à categoria de Administrativa. Além disso, atendendo a que na empresa não existem funções compatíveis com a sua categoria profissional, em virtude de os restantes colaboradores estarem afetos a funções que requerem conhecimentos técnicos muito específicos, não logramos encontrar uma categoria onde possa ser integrada.*

*Nessa medida, comunica-se a V. Exa. ser intenção desta empresa proceder ao seu despedimento por extinção do posto de trabalho, por motivos estruturais nos termos do artigo 367º do Código de Trabalho.*

*Assim, nos termos do artigo 370.º do supra citado Código, poderá V. Exa., nos 10 (dez) dias posteriores à presente comunicação, pronunciar-se, se assim o desejar, sobre a mesma.*

*Atentamente,  
A Gerência,*

*(2 assinaturas)*

- 1.4. No que respeita ao dever de comunicação às entidades mencionadas no artigo 369.º do Código do Trabalho, a entidade empregadora assinala, na carta que dirigiu à CITE, que não houve lugar às mesmas em virtude de essas entidades não existirem no respetivo contexto, nem a trabalhadora é representante sindical, para que fosse promovida a notificação da respetiva associação.

- 1.5.** A entidade empregadora refere ainda que decorreu o prazo previsto de 10 dias sem receção de qualquer das comunicações previstas <sup>(1)</sup> no artigo 370.º do Código do Trabalho, com a redação alterada pelo artigo 2.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.
- 1.6.** No processo consta também:
- cópias dos registos de correio respeitantes à remessa à trabalhadora e a receção por esta da comunicação de intenção de despedimento;
  - cópia do contrato de trabalho celebrado com a trabalhadora em 2006.12.11, tendo anexo de documento com menção dos nomes dos dois gerentes da entidade empregadora;
  - cópia do anexo A - Quadro de Pessoal do seu Relatório Único da entidade empregadora do ano de 2011, e respetiva Tabela;
  - Cópia de mapas com reprodução do Balanço em 30 de setembro de 2012 e de demonstração de resultados, ambos reportados às datas de 31.12.2011 e a 30.09.2012;
  - Balancete datado de 30.09.2012, onde se destacam as rubricas de pessoal e os encargos com as remunerações.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** A legislação nacional consagra no 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 competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

---

<sup>1</sup> O parecer fundamentado da trabalhadora e/ou um relatório da Autoridade das Condições de Trabalho.



- 2.2.** Nos termos do artigo 2.º e a alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, a CITE tem por missão e atribuição a emissão do supra referido parecer.
- 2.3.** Cumpre ainda referir que segundo disposto no artigo 367.º, com remissão para o n.º 2 do artigo 359.º, ambos os artigos do Código do Trabalho, o despedimento por extinção do posto de trabalho pode ser promovido pelo empregador se determinado por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa.
- 2.3.1.** No n.º 2 do artigo 359.º explicita-se o seguinte:
- Motivos de mercado: 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;
  - Motivos estruturais: desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;
  - Motivos tecnológicos: alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.
- 2.3.2.** Para a efetivação do despedimento por extinção do posto de trabalho, é necessário que se verifiquem os requisitos das alíneas a) a d) do n.º 1 do artigo 368.º do Código do Trabalho, e que sejam cumpridos os procedimentos previstos nos artigos 369.º e 370.º do mesmo diploma.
- 2.4.** Para os devidos efeitos, os requisitos das alíneas do n.º 1 do artigo 368.º a cumprir são, nomeadamente:



- alínea a): os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador;
- alínea b): seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
- alínea c): não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;
- alínea d): não seja aplicável o regime do despedimento coletivo.

**2.5.** O n.º 2 do artigo 368.º determina que havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, cabe ao empregador definir, por referência aos respetivos titulares, critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.

**2.6.** Enunciado o regime aplicável, passamos a aferir o presente processo de despedimento por extinção do posto do trabalho.

**2.6.1.** No que respeita à observância dos requisitos das alíneas a) a d) do n.º 1 artigo 368.º do Código do Trabalho, atenta a comunicação notificada à trabalhadora de extinção do seu posto de trabalho e da intenção de promover o seu despedimento, cumpre referir o seguinte:

**alínea a) do n.º 1 artigo 368.º** – as circunstâncias do decréscimo de volume de negócios em que a entidade empregadora funda a necessidade de reorganização da estrutura produtiva está documentada no processo em termos contabilísticos, não sendo possível concluir senão que, atravessando a empresa uma diminuição de receitas e outros constrangimentos e conhecido que vários setores da economia atravessam uma fase de dificuldades que determina contenção em despesas várias a que certamente a procura publicitária não será imune, o presente processo de despedimento não apresenta indícios de o seu



motivo ser resultante de uma conduta culposa quer do empregador, quer da trabalhadora;

**alínea b) do n.º 1 artigo 368.º** – considerando que:

- i) a intenção de reestruturação e de extinção do único posto de trabalho tomada pela gerência da ... tem por objetivo subjacente contrariar o declínio da atividade económica da empresa;
- ii) a extinção do único posto de trabalho com conteúdo administrativo resulta do facto de o posto corresponder a um conjunto de tarefas cujo desempenho a entidade empregadora considera virem a ser redundantes, atendendo a que as pretende vir a obter de empresa terceira e de forma partilhada – nos custos também, é de presumir - com outras empresas sediadas no mesmo edifício;
- iii) a trabalhadora cujo posto de trabalho se extingue e que o deteve até ao presente, é a única trabalhadora na empresa cuja categoria profissional está associada ao referido posto de trabalho, tendo os demais postos de trabalho um conjunto de conteúdo diverso e não afim, porque não tem conteúdo administrativo, antes técnico (categoria profissional é desenhadores técnicos afins);

Pelo que é supra referido, é de concluir que, atento o teor do processo, está demonstrado ter sido observado critério relevante e não discriminatório face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho e, nestes termos, ter a entidade empregadora observado no despedimento o requisito de ser praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho com a trabalhadora, lactante, ... .

**alínea c) do n.º 1 artigo 368.º** – a entidade empregadora assegura que não há qualquer trabalhador com contrato a termo certo para tarefa correspondente às do posto de trabalho extinto não se retirando do



processo <sup>(2)</sup> qualquer indício de desrespeito à observância deste requisito, pelo que igualmente se considera observado este critério;

**alínea d) do n.º 1 artigo 368.º** – atendendo a que o procedimento visa a eliminação cessação de um único contrato de trabalho promovida pelo empregador e que o presente despedimento é apresentado como intenção operada sem paralelo ou simultaneidade num mesmo trimestre, pode concluir-se que o requisito da alínea, número e artigo ora em apreciação está igualmente observado no presente despedimento por extinção de posto de trabalho.

- 2.7. No que respeita à demonstração quanto aos critérios a observar previstos no n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho por ocorrer uma pluralidade dos postos de trabalho de conteúdo funcional semelhante, com a redação alterada pelo artigo 2.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, é de atender que a entidade empregadora assinalou, sem contestação da trabalhadora, que a natureza dos outros postos de Trabalho não são compagináveis com a integração da trabalhadora ..., por estes corresponderem a *funções muito específicas e que não são compatíveis com os conhecimentos, nem as funções da trabalhadora*. Acresce que tal entendimento não é dissonante com o apurado em termos de inexistência de pluralidade de postos de trabalho com o conteúdo funcional do da trabalhadora, atentos os elencados no Anexo A – quadro de pessoal do Relatório Único anexo no processo, pelo que é de concluir que no processo em análise não cabe a demonstração exigida pelo número e artigo referidos supra, visto a empresa não dispor de pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico ao do extinto e ocupado pela trabalhadora atingida pela intenção de despedimento.

---

<sup>2</sup> Nomeadamente por o processo não incluir uma contestação escrita da trabalhadora entregue à entidade empregadora nem de comunicação a esta de uma conclusão da Autoridade das Condições de Trabalho, se solicitada pela trabalhadora à luz do já referido n.º 2 do artigo 370.º do Código do Trabalho.



- 2.8.** Tendo a entidade empregadora promovido a notificação da trabalhadora da decisão de extinção do posto de trabalho devida a motivos de estruturais e preenchidos os requisitos para o seu despedimento e não tendo a comunicação da intenção de despedimento suscitado o parecer fundamentado contrário da trabalhadora, nem transparecendo do presente processo qualquer indício de o mesmo poder constituir medida discriminatória pela situação da trabalhadora enquanto lactante, bem como reconhecida a relação entre os motivos que sustentaram a decisão de extinção do único posto de trabalho existente no estabelecimento e o conseqüente despedimento da trabalhadora, é de concluir que no presente processo submetido a parecer prévio não se apuraram indícios de prática discriminatória na intenção de despedimento da trabalhadora grávida por extinção do seu posto de trabalho.

### **III – CONCLUSÕES**

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante ... promovido pela ..., Lda..

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE 26 DE NOVEMBRO DE 2012**