



PARECER N.º 40/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 154 – DP-E/2012

I – OBJETO

- 1.1. Em 10/02/2012, a CITE recebeu através da gerente 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 Engenheira de Recursos Hídricos.
- 1.2. Da comunicação da extinção de posto de trabalho, remetida à trabalhadora, através de carta registada, em 26/01/2012 e rececionada em 1/02/2012, conforme aviso de receção, consta que:
 - 1.2.1. “A presente comunicação é efetuada ao abrigo dos artigos 369.º do Código de Trabalho”.
 - 1.2.2. “Indicação dos motivos da extinção do posto de trabalho (367.º do Código de Trabalho)”,
 - 1.2.3. “Os motivos que justificam a extinção do posto de trabalho abaixo mencionado são motivos de mercado e prendem-se com o seguinte:
 - 1.2.4. A empresa ..., Lda., com sede em ..., Sintra, não tem trabalhos contratados – e por isso não fatura – desde abril de 2011. Este facto



deve-se essencialmente à conjuntura económico-financeira que se vive no País e também à mudança de legislação que inviabilizou grande parte dos projetos a cuja elaboração a empresa se dedica.

- 1.2.5.** A trabalhadora ... é a única trabalhadora nesta empresa sendo, pois, a única afeta àquele posto de trabalho.
 - 1.2.6.** Os motivos indicados não são devidos nem a conduta culposa da trabalhadora ou da empregadora e derivam de motivos de mercado.
 - 1.2.7.** Não é possível a subsistência da relação de trabalho, pois não existe qualquer trabalho para a trabalhadora, (possível e/ou) compatível quer com as habilitações quer com as funções ou tarefas desempenhadas pela trabalhadora visada.
 - 1.2.8.** Não existem na empresa quaisquer outros contratos de trabalho, nomeadamente não existem contratos a termo para (quaisquer tarefas, incluindo) as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto.
 - 1.2.9.** Não é aplicável a esta situação o processo de despedimento coletivo.
 - 1.2.10.** Estão preenchidos os requisitos estabelecidos no artigo 368.º do Código de Trabalho.
 - 1.2.11.** Verifica-se assim a necessidade de despedir a trabalhadora ..., por extinção do posto de trabalho acima referido e a que aquela estava afecta”.
- 1.3.** 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 imediatamente enviado pela entidade.
- 1.4.** “Cópia do AR, Aviso de Recepção, dos CTT assinado pelo destinatário, ...”;



- 1.5.** “Mapa de Pessoal, conforme referi, não temos uma vez que ... era a única trabalhadora da empresa”.
1. “À carta enviada à trabalhadora, cujo AR se anexa, não houve resposta, conforme já referido em comunicação enviada à CITE”.
 2. “A trabalhadora em causa foi Mãe em Janeiro 2012 e encontra-se em regime de protecção na maternidade, conforme já referido em comunicação enviada à CITE”.
- 1.6** Como já foi referido, do presente processo de despedimento por extinção do posto de trabalho não consta qualquer resposta da trabalhadora.

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 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 “a empresa ... não tem trabalhos contratados – e por isso não fatura – desde Abril de 2011. Este facto deve-se essencialmente à conjuntura económico-financeira que se vive no país e também à mudança de legislação que inviabilizou grande parte dos projectos a cuja elaboração a empresa se dedica.”
- 2.6.** Alega a entidade empregadora que a trabalhadora ... é a única trabalhadora nesta empresa sendo, pois, a única afeta àquele posto de trabalho.

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.*



2.7. 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.

2.8. 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 coletivo.

2.9. 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.

Ora, no caso sub judice a entidade pretende proceder à extinção do posto de trabalho da única trabalhadora que aí exerce funções actualmente.



Na verdade, alega a entidade empregadora que “não existe Mapa de Pessoal, uma vez que a trabalhadora objecto do presente parecer “era a única trabalhadora da empresa”.

A empresa alega que não tem outros trabalhadores com funções idênticas, sendo a trabalhadora objeto do presente parecer a única trabalhadora.

2.10. De realçar ainda que, nos termos do n.º 4 do artigo 368.º do Código do Trabalho, *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*, afigurando-se que, no caso em análise, a entidade empregadora não dispõe, de momento, de outro posto que seja compatível com a categoria profissional da trabalhadora, conforme refere “não existe qualquer trabalho para a trabalhadora, (possível e/ou) compatível quer com as habilitações quer com as funções ou tarefas desempenhadas pela trabalhadora visada. “Não existem na empresa quaisquer outros contratos de trabalho, nomeadamente não existem contratos a termo para (quaisquer tarefas, incluindo) as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto”.

2.11. Por outro lado, de acordo com os elementos disponíveis no processo, constata-se que, apesar de a trabalhadora não ter respondido à intenção de despedir que lhe foi comunicada, através de carta registada, de acordo com o n.º 1 do artigo 369.º do Código do Trabalho, a empresa deu cumprimento aos procedimentos legais previstos nos artigos 368.º e seguintes do Código do Trabalho.”

2.12. 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, não se afigura existirem indícios de discriminação por motivo de maternidade no caso da trabalhadora puérpera.

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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 6 DE MARÇO DE 2012