



PARECER N.º 46/CITE/2012

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 221 – DG-E/2012

I – OBJETO

- 1.1. Em 27/02/2012, a CITE recebeu através da administração da “..., Lda.”, um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida ..., titular da categoria profissional de “Operadora ajudante”, onde exerce as funções internamente denominadas de “...”.
- 1.2. A Trabalhadora foi admitida na empresa em 3/12/2009, através de contrato por tempo indeterminado, para exercer funções que consiste nomeadamente “recebem orientações e reportam exclusivamente aos Coordenadores ou aos Chefes ..., o lugar de trabalho ou função é definido de acordo com as necessidades diárias ou dos requerimentos da Loja ...; o auxiliar ... atribuído às festas de aniversário e a eventos especiais deve cumprir a planificação e execução do programa; poderá ser encarregado do controlo de entrada e saída das crianças/pessoas da Loja ... e de um modo geral de forma polivalente de todas as tarefas que lhes venham a ser cometidas pelos Coordenadores ou pelos Chefes ... O auxiliar ... deve limpar a área depois de qualquer actividade”.



- 1.3. Relativamente ao presente despedimento por extinção do posto de trabalho, a empresa apresenta os seguintes motivos:
- 1.4. “A ora Requerente, possui atualmente um único estabelecimento sito em Cascais, Centro Comercial ..., cujo contrato de utilização do espaço atingiu o seu termo, tendo envidado todos os esforços para o manter em laboração, os factos infelizmente têm vindo a demonstrar de modo sistemático, reiterado e agravado, a insusceptibilidade de gerar resultados aptos a remunerar o volume de despesas que aquele gera, devido à crise económica instalada que se faz sentir sobretudo ao nível do consumo das famílias e designadamente dentro do segmento de consumidor médio que é o nosso publico alvo”.
- 1.5. “Verificou-se, com efeito, e apesar de todas as medidas tomadas no sentido do incremento das vendas e abaixamento de custos, que em nenhum dos meses em que esteve aberta ao público – desde Julho de 2009 até esta data, a loja gerou receitas suficientes para cobrir sequer das despesas”.
- 1.6. “Tendo em conta que se trata de uma loja situada num Centro Comercial, os custos fixos são muito elevados, em razão das disposições contratuais inerentes ao Contrato de utilização de Espaço em Centro Comercial e dos recursos humanos que é necessário manter para dar cumprimento ao horário de funcionamento alargado em Centro Comercial”.
- 1.7. “Assim, concluindo-se que a manutenção do estabelecimento se traduziria apenas num avolumar de prejuízos para a empresa, cuja atividade é manifestamente inviável foi decidido não proceder à renovação do contrato acima mencionado, tornando-se imperioso encerrar este espaço cujo contrato de utilização do espaço atingiu o seu termo, com a conseqüente extinção dos respectivos postos de trabalho”.



- 1.8.** “Foram efetuadas as comunicações legais, designadamente à trabalhadora em apreço, mais se informando que a empresa não tem Comissão de Trabalhadores”.
- 1.9.** “Da comunicação da extinção de posto de trabalho remetida à trabalhadora, em mão, em 20/02/2012, consta que:
- 1.10.** Conforme é do conhecimento pessoal de V. Exa., devido à crise existente e ao volume de negócios sempre em evolução negativa, malgrado todos os esforços efetuados para manter o nosso único estabelecimento, sito em Cascais, Centro Comercial ..., em laboração o facto é que a actividade da empresa reduziu drasticamente em consequência da substancial diminuição da procura dos nossos serviços, tendo a sua inviabilidade económico financeira atingido o seu limite e, uma vez que, o contrato de utilização do espaço atingiu o seu termo, em razão do que nos vimos forçados a libertar as instalações onde laboramos e a proceder ao encerramento do mesmo, situação que acarretará a extinção do seu posto de trabalho e a inevitável caducidade do vínculo contratual de trabalho, cuja intenção ora lhe anunciamos nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 368.º e 369.º do Código do Trabalho”.
- 1.11.** A trabalhadora, através da sua comunicação, datada de 24/02/2012, informa o seguinte:
- 1.12.** A signatária, notificada em 20 de Fevereiro de 2010 da intenção da Administração da empresa de proceder ao seu despedimento consequência do encerramento do seu único estabelecimento, consequente extinção do posto de trabalho e caducidade do seu contrato de trabalho, declara nos termos legais e para efeitos da emissão de parecer pela CITE, nos termos do artigo 63.º do Código do



Trabalho, muito embora lamentando a situação crítica e falta de meios que determinou a inevitabilidade da extinção do estabelecimento e em consequência do seu contrato de trabalho, nada ter a opor à cessação do mesmo na medida em que lhe sejam assegurados todos os direitos decorrentes dessa cessação.

- 1.13.** 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 os seguintes esclarecimentos:
- 1.14.** Carta reiterando o encerramento definitivo do único estabelecimento comercial da empresa por força da caducidade do contrato de utilização de espaço em Centro Comercial;
Mapa de trabalho base 31.12.2011;
Folha de remunerações, segurança social, base 29.02.2012.

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 e estruturais – porquanto se encontra a empresa a atravessar uma forte redução da sua atividade, devido à diminuição da procura de serviços, tendo a sua inviabilidade económica financeira atingido o seu limite e, uma vez que, o contrato de utilização do espaço atingiu o seu termo, em razão do que a empresa se vê forçada a libertar as instalações onde labora e a proceder ao encerramento do mesmo, situação que acarretará a extinção do posto de trabalho e a inevitável caducidade do vínculo contratual de trabalho da trabalhadora objeto do presente parecer.
- 2.6.** De salientar que para se efetivar um despedimento por extinção de posto de trabalho, é necessária a verificação dos requisitos previstos no

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.*



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 coletivo.
- 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, objeto do presente parecer, aceitou a extinção do posto de trabalho, conforme alega na sua resposta junta ao Processo.
- 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 e consequentemente a trabalhadora aceitou – *“nada ter a opor à cessação do mesmo na medida em que lhe sejam assegurados todos os direitos decorrentes dessa cessação”*.

- 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 19 DE MARÇO DE 2012**