



## PARECER N.º 61/CITE/2012

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de despedimento de trabalhadora puérpera 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 240 – DP-E/2012

### I – OBJETO

- 1.1. Em 2012.03.06 a CITE recebeu de ..., Lda, com sede na Rua ..., registada com a actividade económica principal (CAE) “outras actividades de saúde humana, N.E.”, um pedido de emissão de parecer prévio relativo ao despedimento da trabalhadora, puérpera, ... por extinção de posto de trabalho na sequência do encerramento da respectiva unidade orgânica.
- 1.2. A trabalhadora, com a categoria profissional de Administrativa (<sup>1</sup>), exercia funções da delegação da empresa na cidade de ..., não tendo esta unidade da entidade empregadora qualquer outro trabalhador.
- 1.3. O processo remetido inclui, nomeadamente:

---

<sup>1</sup> A categoria profissional da trabalhadora é referenciada no Anexo A – Quadro Pessoal ao Relatório Único, respeitante ao ano de 2010, como Assistente Administrativo de 1



- a) cópia de carta da entidade empregadora à trabalhadora, datada de 2012.01.03, entregue a esta, em mão, em 2012.01.09, nos termos da qual é comunicada a decisão de encerramento da delegação da empresa na cidade de ..., fundamentada em decréscimo da actividade resultante da perda de muitos dos seus clientes e não sendo comportável à empresa suportar os custos inerentes à manutenção da delegação e lhe propunha a transferência para a delegação na cidade do ..., assumindo a empresa todos os custos inerentes à transferência;
- b) cópia da resposta da trabalhadora, datada de 2012.01.09, a declinar a proposta de transferência, invocando motivos pessoais de ordem familiar para a impossibilidade em aceitar a proposta e declarar ainda que, compreendendo os fundamentos da empresa, não está todavia disponível em ir trabalhar para a cidade do ...;
- c) cópia de carta da entidade empregadora à trabalhadora, datada de 2012.01.13, entregue a esta, em mão, em 2012.01.16, nos termos da qual procede à comunicação da intenção de despedimento por extinção do posto de trabalho, justificada a extinção do posto de trabalho por fundamentos que se podem reconduzir a motivos de mercado e estruturais porquanto alega a extinção da delegação de ... decorrente de decréscimo acentuado de clientes da mesma e, conseqüentemente, da sua actividade, não tendo a empresa capacidade financeira de suportar os prejuízos por mais tempo, pelo que (pelo despedimento) a entidade declara que procederá ao pagamento da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de



trabalho até 31 de março de 2012, por transferência bancária, caso o parecer da CITE seja positivo.

**1.4.** A empresa veio ulteriormente remeter, por email, as cópias dos seguintes documentos:

- Anexo A – Quadro de Pessoal do Relatório Único de 2010, de onde resulta que a trabalhadora que é a única trabalhadora na delegação de ...;
- declaração expressa de que na empresa não existem estruturas representativas a que se reporta o n.º 1 do artigo 370.º do Código do Trabalho.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A Constituição da República Portuguesa consagra a maternidade e a paternidade como valores sociais eminentes, reconhecendo que as mulheres têm direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias.

**2.2.** Atendendo a este princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho estabelece uma especial proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e dos trabalhadores em gozo de licença parental, carecendo esse ato de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Nos termos da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro, compete à CITE a emissão do 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.** Neste sentido, entende-se por:

- 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.

**2.4.** 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.

**2.5.** 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.

**2.6.** Nos termos do n.º 2 do artigo 368.º, 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.

**2.7.** 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 posto de trabalho e da intenção do seu despedimento, cumpre referir o seguinte:

**a) do n.º 1 artigo 368.º** – conclui-se que os motivos indicados para o despedimento por extinção do posto de trabalho não serão devidos a conduta culposa quer do empregador, quer da trabalhadora, porquanto sendo notória a contração da economia nacional e local, inquestionavelmente se repercute na entidade empregadora em diminuição de clientela e assim os encargos com a delegação na Cidade de ... virem a ser pela mesma considerados incomportáveis;



**b) do n.º 1 artigo 368.º** - Tendo a entidade empregadora optado por encerrar a delegação na cidade de ..., a única alternativa para a empresa manter o vínculo com a trabalhadora após a extinção do seu posto de trabalho seria mediante transferência da mesma para outra delegação. Tendo a entidade empregadora diligenciado nesse sentido, a trabalhadora manifestou a sua recusa, sem qualquer alegação da existência de alternativa, ainda que ulterior, como seria possível se usasse da faculdade prevista *in fine* do n.º 1 do artigo 370.º do Código do Trabalho, de existência de alternativa a que a trabalhadora manifestasse interesse, pelo que se considera verificado o requisito de ser praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;

**c) do n.º 1 artigo 368.º** - sendo a decisão da entidade empregadora de extinção do encerramento da delegação onde a trabalhadora prestava serviço e sendo uma situação de posto de trabalho único, bem como na falta também de informação contrária recolhida nos termos do n.º 2 do artigo 370.º do Código do Trabalho, concluímos que a intenção de despedimento observa o requisito desta alínea;

**d) do n.º 1 artigo 368.º** – atendendo a que se pretende a eliminação de um único posto de trabalho e que ao presente caso só se consideraria aplicável o regime do despedimento colectivo quando o número de trabalhadores abrangidos fosse, atenta a dimensão do quadro de pessoal total da empresa ser pelo menos cinco <sup>(2)</sup>, pode concluir-se que está igualmente observado pelo presente despedimento por extinção de posto de trabalho o requisito desta alínea, número e artigo.

---

<sup>2</sup> De acordo com o Anexo A supra assinalado, a empresa tem 50 trabalhadores no total dos estabelecimentos que a integram, pelo que se submeteria ao regime do despedimento coletivo exigível à média empresa, segundo o critério resultante da conjugação dos artigos 100.º e 359.º do Código do Trabalho.

- 2.8. No que respeita aos critérios previstos no n.º 2 do artigo 368.º do CT, é de assinalar que na referida delegação não se verificava *uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional* idêntico ao da trabalhadora no estabelecimento, pelo que no presente processo não cumpre aferir a concretização dos critérios legais de seleção.
- 2.9. Tendo a entidade empregadora promovido a notificação da trabalhadora da decisão de extinção do posto de trabalho devida a motivos de mercado e estruturais e preenchidos os requisitos para o seu despedimento, 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, nomeadamente pela situação de puérpera da trabalhadora, e 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 puérpera na sequência de extinção de posto de trabalho.

### III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora, puérpera, ..., com a categoria profissional de Administrativa, a promover por ..., Lda.



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO

**CITE**

COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 29 DE MARÇO DE 2012**