



PARECER N.º 83/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio à intenção de despedimento de 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 ...
– Mediação Imobiliária, Lda.
Processo n.º 379 – DL-E/2012

I – OBJETO

- 1.1. Em 2012.04.20 a CITE recebeu da gerência de ... – Mediação Imobiliária, Lda., com sede no ..., Benavente, registada com a atividade económica principal (CAE) “Atividades de Mediação Imobiliária” um pedido de emissão de parecer prévio relativo à dispensa da trabalhadora, lactante, ... por extinção de posto de trabalho, tendo em anexo documentação respeitante aos resultados em 2010 ao 1.º trimestre de 2012, a cópia da notificação da trabalhadora da *extinção do seu posto de trabalho* e a comunicar da sua dispensa a partir de 2012.04.30.
- 1.2. Ulteriormente, a 2012.05.09, o supra identificado empregador remeteu por email à CITE um pedido de parecer prévio à intenção de despedimento, tendo desta feita remetido em anexo a cópia da carta de comunicação de intenção de despedimento à trabalhadora, datada de 2012.04.15, a qual, nos termos da cópia, a terá recebido pessoalmente e com assinatura nela aposta, porém sem data.



- 1.3. Nos termos da documentação remetida à CITE, a trabalhadora em período de dispensa para amamentação foi admitida na empresa em 1 de outubro de 2010, com a categoria profissional de Técnica de Mediação Imobiliário e, ao tempo, sob a modalidade de contrato de trabalho a termo certo e atualmente sob o regime de contrato de trabalho sem termo resolutivo.
- 1.4. O processo remetido por email inclui ainda, nomeadamente:
- a cópia do Anexo A – Quadro de Pessoal do Relatório Único de 2010;
 - cópias das declarações de IRC respeitantes aos anos de 2010 e 2011
- 1.5. No texto do ofício a solicitar à CITE a emissão de parecer prévio é assinalado pela entidade empregadora que o anexo A do quadro de pessoal do Relatório Único remetido, além de incluir o nome do próprio gerente, designa três outras trabalhadoras, sendo que uma já se encontra aposentada, e as outras duas, uma é a trabalhadora a que se reporta a intenção da extinção do posto de trabalho e a outra uma trabalhadora que a entidade empregadora refere *em processo de despedimento a partir de julho 2012*.
- 1.6. A entidade empregadora assinala que a trabalhadora não se pronunciou nos termos 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 76/2012, de 26 de março, 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.** Fundamentada a intenção de despedimento nos termos anteriormente assinalados, para a efetivação do despedimento por extinção do posto de trabalho, é necessário ainda que se atendam a procedimentos, a requisitos e a critérios previstos no regime do Código do Trabalho.
- 2.5.** No que respeita aos procedimentos, importa atender aos previstos nos artigos 369.º e 370.º do mesmo diploma, que incluem a comunicação à trabalhadora da intenção do despedimento por extinção do posto de trabalho, a faculdade de o trabalhador transmitir, no prazo de 10 dias ao seu empregador o seu parecer fundamentado quanto aos motivos, aos requisitos para o despedimento e os critérios adotados e de solicitar até três dias posteriores à comunicação do empregador, solicitar à Autoridade das Condições de Trabalho a verificação dos requisitos previstos das alínea c) e d) do n.º 1 e 2 do artigo 368.º, informando simultaneamente do facto o empregador, cabendo a esta Autoridade a remessa de relatório ao trabalhador e ao empregador sobre a matéria sujeita a verificação no prazo de sete dias após a receção do requerimento.
- 2.6.** Aos requisitos estabelecidos no n.º 1 do artigo 368.º do Código do Trabalho para ter lugar um despedimento por extinção do posto de trabalho e ainda, no caso de existir uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico e assim exigir-se uma concretização do posto de trabalho a extinguir, cumpre observar por referência aos titulares desses postos de trabalho os critérios de plasmados no n.º 2 do mesmo artigo do Código do Trabalho, e que sejam cumpridos os procedimentos previstos nos artigos 369.º e 370.º do mesmo diploma.



- 2.7.** 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.
- 2.8.** 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.
- 2.9.** Explanado o regime aplicável ao despedimento por extinção do posto de trabalho, no que respeita ao caso em análise é de atender que no processo remetido à CITE não resulta, da comunicação efetuada à trabalhadora pelo empregado, da indicação a esta da sua categoria profissional, o que contraria o disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 369.º do Código do Trabalho e é passível de constituir contraordenação grave nos termos do n.º 2 do mesmo artigo.
- 2.10.** No que respeita ao regime de requisitos do artigo 368.º do Código do Trabalho, nomeadamente os critérios estabelecidos pelo n.º 2 do artigo 368.º, é de referir que existe na empresa uma pluralidade de postos de trabalho que a entidade empregadora não distingue quanto ao conteúdo funcional e que estão preenchidos por duas trabalhadoras de



idênticas categorias profissionais atento o teor do Anexo A do quadro de Pessoal remetido.

- 2.11.** Atenta a pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico e considerando que a trabalhadora ... foi admitida em finais de 2010 e a outra trabalhadora, ..., foi admitida na empresa, com a mesma categoria, no ano de 2011, é de concluir que a entidade empregadora não comprovou que a intenção de despedimento por extinção do posto de trabalho observou os critérios respeitantes à antiguidade previstos no n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho na seleção da trabalhadora para o despedimento por extinção do posto de trabalho na situação de pluralidade de postos de trabalho de conteúdo idêntico, porquanto da concretização dos critérios legalmente determinados e atenta a maior antiguidade da ... na empresa, a intenção de despedimento deveria incidir na trabalhadora ...
- 2.12.** Não resulta assim do processo instruído pela entidade empregadora a razão porque existindo uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, a concretização do posto de trabalho a extinguir não incidiu na trabalhadora a selecionar segundo os critérios definidos pelo n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho.
- 2.13.** Atenta a não observância dos critérios de seleção legalmente consagrados pelo n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho, afigura-se a esta Comissão que existe um indício de prática discriminatória na presente intenção de despedimento da trabalhadora lactante na sequência da comunicação de extinção de posto de trabalho, pelo que cumpre emitir parecer desfavorável à intenção de despedimento da trabalhadora ...

III – CONCLUSÕES

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora, lactante, ..., a promover pela sua entidade empregadora ... – Mediação Imobiliária, Lda.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 16 DE MAIO DE 2012**