



PARECER N.º 227/CITE/2013

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 877 – DP-E/2013

I – OBJETO

- 1.1.** Em 12/09/2013, a CITE recebeu através da entidade empregadora COLÉGIO ..., um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., admitida em 02/12/2009, titular da categoria profissional de “PROFESSORA”.
- 1.2.** A empresa informa, através do Ofício remetido à CITE que “Nos termos do artigo 63.º, n.º 3, al. c) do Código do Trabalho, junto remetemos o processo da nossa professora ..., para parecer”.
- 1.3.** “Informamos que não existe no nosso âmbito nenhuma estrutura representativa dos trabalhadores e que a trabalhadora não é representante sindical”.
- 1.4.** Da comunicação da extinção de posto de trabalho, remetida à trabalhadora, através do Ofício datado de 26/07/2013 e rececionada, em 02/08/2013, consta que:



- 1.5. “Comunicamos-lhe, nos termos do art.º 369.º, n.º 1, do Código do Trabalho, a nossa necessidade e intenção de proceder à extinção do seu posto de trabalho”.
- 1.6. “Os motivos são os seguintes”
- 1.7. “A empregadora dedica-se ao ensino particular”.
- 1.8. “A senhora professora foi admitida no dia 2.12.2009 com a categoria de professora”.
- 1.9. “No ano letivo passado o Colégio teve 6 turmas no 1º Ciclo do Ensino Básico, mas (em função do número de inscrições efetuadas) terá somente 5 turmas no próximo ano letivo”.
- 1.10. “Esta situação coloca a necessidade de redução de docentes no 1º Ciclo”.
- 1.11. “No ano letivo passado o Colégio teve 7 docentes para 6 turmas, ou seja, existiu um docente a mais, que esteve de reserva para qualquer eventualidade e no apoio aos colegas. Foi um custo desnecessário, que se pretende evitar, face às dificuldades acrescidas com a redução de alunos”.
- 1.12. “Nessa medida, provocou-se a caducidade do contrato de trabalho a termo da professora que no ano passado esteve excedentária, ...”.
- 1.13. “Os restantes 6 docentes, nos quais a senhora professora está incluída,



de que apenas precisamos 5, estão contratados com contrato sem termo: ..., desde 1.09.2005, ..., desde 1.09.2006, ..., desde 5.09.2006, ..., desde 5.09.2006, ..., desde 09.11.2006, e a senhora professora, desde 2.12.2009”.

- 1.14. “O critério de seleção do docente a dispensar foi o da menor antiguidade, o que permite a tomada da medida de gestão de dispensa de um docente com menor custo para a empregadora, fator relevante de competitividade na situação de crise atual”.
- 1.15. “Por esta comunicação damos início ao processo de extinção de posto de trabalho”.
- 1.16. “Preenchem-se os requisitos da extinção”.
- 1.17. “Verifica-se a impossibilidade prática da subsistência do contrato de trabalho, porque o seu posto de trabalho será extinto em observância de critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes a essa medida”.
- 1.18. “De facto, face à necessidade de extinção de uma turma do 1º Ciclo e à consequente redução do quadro de docentes desse 1º Ciclo, a senhora professora foi selecionada por ser a de menor antiguidade;”
- 1.19. “Os motivos indicados não se devem a culpa da trabalhadora nem da empregadora, mas a razões de natureza económica relativas à empregadora e num quadro difícil;
- 1.20. “Não existem contratos a termo nas tarefas do posto de trabalho extinto”.



- 1.21.** “Não se aplica o processo de despedimento coletivo, por ser abrangido apenas um trabalhador, a senhora”.
- 1.22.** “Tem o prazo de 10 dias para se pronunciar por escrito, querendo, nos termos e efeitos do n.º 1 do art.º 370.º do Código do Trabalho”.

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 76/2012, de 26 de março.
- 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, conforme alega a entidade empregadora que “No ano letivo passado o Colégio



teve 6 turmas no 1º Ciclo do Ensino Básico, mas (em função do número de inscrições efetuadas) terá somente 5 turmas no próximo ano letivo”.

- 2.4.** Alega que “Esta situação coloca a necessidade de redução de docentes no 1º Ciclo”.
- 2.5.** Considerando a informação veiculada pelo Colégio ... “Os restantes 6 docentes, nos quais a senhora professora está incluída, de que apenas precisamos 5, estão contratados com contrato sem termo: ..., desde 1.09.2005, ..., desde 1.09.2006, ..., desde 5.09.2006, ..., desde 5.09.2006, ..., desde 09.11.2006, e a senhora professora, desde 2.12.2009”.
- 2.6.** Por outro lado, compulsada a informação que consta do processo a trabalhadora não apresentou parecer fundamentado sobre os motivos invocados, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 370.º do Código do Trabalho.
- 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.** 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:
- ...a) Os motivos indicados não sejam, e no caso não são, devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador;*



b) Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho...; o que se constata no caso em apreço dado que a entidade empregadora não detém outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional da trabalhadora;

c) Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto ...; o que, no caso, se confirma.

d) Não seja aplicável o despedimento coletivo – no caso em análise é o único posto de trabalho a extinguir.

Nos termos do previsto no n.º 2 do mesmo artigo 368.º na redação dada pela Lei n.º 23/2012 de 25 de junho: ... *Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para determinação do posto de trabalho a extinguir, cabe ao empregador definir, por referência aos respetivos titulares critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho ...*

2.9. Da análise da documentação enviada pela entidade empregadora nomeadamente o quadro de pessoal, verifica-se que a trabalhadora ... é a trabalhadora com a categoria profissional de professora com menor antiguidade.

2.10. De realçar ainda que, nos termos do n.º 4 do artigo 368.º do CT na redação dada pela Lei n.º 23/2012 de 25 de junho, ... *Para efeito da alínea b) do n.º 1, uma vez extinto o posto de trabalho, considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando o empregador demonstre ter observado critérios relevantes e não*



discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho...

- 2.11.** 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, tendo em conta, como já referido neste parecer, a trabalhadora ser a professora admitida em 2/12/2009, com a menor antiguidade no posto de trabalho, considera-se como relevante o critério por esta escolhido e esclarecida a motivação que determinou o despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora puérpera, não se afigurando existirem indícios de discriminação por motivo de maternidade.
- 2.12.** Assim, em sede de conclusão, da análise deste processo de despedimento de trabalhadora puérpera 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 puérpera ..., promovido pela Empresa COLÉGIO ...



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO
Ministério da Economia e do Emprego

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 30 DE SETEMBRO DE 2013**