

## **PARECER N.º 59/CITE/2013**

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de despedimento 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  
Processo n.º 140 – DL-E/2013

### **I – OBJETO**

- 1.1. Em 2013.02.07 a CITE recebeu de ..., S.A., sediada na Rua ..., Apartado ..., ... Cantanhede, um pedido de emissão de parecer prévio relativo ao despedimento por extinção de trabalho da sua trabalhadora lactante, ..., empregada de armazém, contratada inicialmente mediante contrato de trabalho a termo, renovável, celebrado em 2006.04.18.
- 1.2. O despedimento da trabalhadora supra identificada por extinção de posto de trabalho está fundamentado em motivos estruturais, nomeadamente desequilíbrio económico-financeiro decorrendo a decisão da entidade empregadora alterar a forma de venda dos produtos, reorganizando o processo de expedição de encomendas, eliminando a totalidade dos postos de trabalho exclusivamente dedicados à embalagem.
- 1.3. A entidade empregadora notificou a trabalhadora mediante carta datada de 3 de janeiro de 2013, entregue em mão e por ela rececionada nessa data, da intenção de extinção do seu posto de trabalho, nos termos do artigo 369.º do Código do Trabalho, nos seguintes termos:

## COMUNICAÇÃO DA NECESSIDADE DE DESPEDIMENTO POR EXTINÇÃO

*Entregue em mão*

*DO POSTO DE TRABALHO*

*Cantanhede, 3 de janeiro de 2013*

*Assunto: Despedimento por extinção do posto de trabalho*

*Exma. Senhora ...*

*Conforme é do seu conhecimento, tendo-lhe o mesmo sido transmitido pessoalmente, a ..., S.A., com sede em Cantanhede (doravante designada por ...), encontra-se confrontada com a necessidade de extinguir os postos de trabalho da secção de embalagem. Na verdade, e face à reorganização do processo de expedição de encomendas, previa-se a eliminação da secção de embalamento ou seja, a eliminação dos postos de trabalho exclusivamente dedicados a embalagem.*

*De resto, já no início de maio de 2012 se procedeu à extinção de um posto de trabalho na referida secção e é decidido agora iniciar o processo de extinção do único posto de trabalho ainda existente nessa secção.*

*Pelo exposto, é, pois, no contexto supra descrito que se comunica a intenção da ... de proceder ao seu despedimento, em consequência da explicitada necessidade de extinguir o seu posto de trabalho, nos termos do disposto no artigo 369º, n.º 1 do Código do Trabalho, pelas razões*



*melhor explicitadas no Anexo I, que se junta e que da presente comunicação fará parte integrante.*

*Chama-se a atenção para o disposto no artigo 370º do Código do Trabalho,*

*Com os melhores cumprimentos,  
A Administração*

...

**1.4.** O processo remetido à CITE inclui uma cópia de declaração assinada pela Trabalhadora a referir, nomeadamente, que recebeu em mão o original da carta de intenção de despedimento por extinção do posto de trabalho a 3 de janeiro de 2013.

**1.5.** O processo remetido à apreciação da CITE integra ainda:

- cópia do contrato de trabalho a termo certo da trabalhadora, supra referido;
- último recibo de vencimento
- Documento da Segurança Social (é lactante)
- Cópia da necessidade de despedimento por extinção do posto de trabalho, assinada pela Trabalhadora, a 03/01/2013

## **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.
- 2.3.** Nos termos do artigo 2.º e a alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, a CITE tem por missão e atribuição a emissão do supra referido parecer.
- 2.4.** 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.
- 2.4.1.** 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.

**2.4.2.** Acresce que, nos termos do artigo 368.º do Código do Trabalho, na redação alterada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, o despedimento por extinção de posto de trabalho só pode ter lugar desde que se verifiquem os seguintes requisitos:

(...)

- a) Os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador;
- b) Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
- c) Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;
- d) Não seja aplicável o despedimento coletivo.

(...)

**2.4.3.** O número 4 do mesmo artigo e Código explicita que, uma vez extinto o posto de trabalho, 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.

**2.4.4.** No procedimento para despedimento por extinção, o empregador comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical, ao trabalhador envolvido e, ainda no caso este seja representante sindical, à associação sindical respetiva:

- a) A necessidade de extinguir o posto de trabalho, indicando os motivos justificativos e a secção ou unidade equivalente a que respeita;



- b) A necessidade de despedir o trabalhador afeto ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional;
- c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir.

**2.4.5.** Nos 10 dias seguintes à comunicação, podem os destinatários da comunicação da entidade empregadora transmitir-lhe o seu parecer fundamentado, nomeadamente, sobre os motivos invocados, os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º ou os critérios supra referidos, bem como as alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento.

**2.5.** No caso em apreço, a entidade empregadora fundamentou a extinção do posto de trabalho e intenção de despedimento na decisão de proceder a uma reorganização do processo de expedição de encomendas, eliminando a totalidade dos postos de trabalho exclusivamente dedicados à embalagem, num desequilíbrio económico-financeiro, o que permite admitir que assiste no processo uma motivação compaginável com a de despedimento com fundamento em motivos estruturais.

**2.6.** No que respeita ao cumprimento dos requisitos desta modalidade de despedimento, de referir que:

i) sendo notória a diminuição acentuada do volume de negócios e a previsão de que tal diminuição se venha a acentuar, e tendo sido tomada a decisão da entidade empregadora de eliminar a secção de embalamento e extinguir o posto de trabalho da trabalhadora, permite concluir que a reiterada situação invocada como motivo para a extinção e o despedimento não resulta de conduta culposa quer do empregador, quer da trabalhadora, mas antes da conjuntura económica desfavorável;

ii) É de considerar, nas circunstâncias específicas do caso, que pela empregadora está efetuada a suficiente demonstração de que ao concluir pela impossibilidade a subsistência da relação de trabalho, o fez mediante



a adoção de critérios relevantes e não discriminatórios face ao objetivo que o conduz à extinção do posto de trabalho, pelo que assim se verifica o requisito legal da impossibilidade de subsistência da relação laboral para o despedimento;

iii) Por último, existindo na comunicação efetuada à trabalhadora – a cujo teor esta expressamente não se opõe - a referência de que é o único posto de trabalho com estas funções , permite concluir como também observados os demais requisitos legais exigidos, designadamente o de não existir outros trabalhadores com contratos de trabalho a termo para executar tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto, nem de ao processo de despedimento dever ser aplicável o regime do despedimento coletivo.

**2.7.** Assim, face às circunstâncias supra referidas, conclui-se que a empresa observou os mencionados requisitos legais para promover o despedimento por extinção do posto de trabalho da aludida trabalhadora.

**2.8.** Tendo a entidade empregadora promovido a notificação da trabalhadora da decisão de extinção do posto de trabalho devida a motivos de mercado e preenchidos os requisitos para o seu despedimento e 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 pela situação de lactante da trabalhadora, bem como reconhecida a relação entre os motivos que sustentaram a decisão de extinção do único posto de trabalho existente com tais funções e o conseqüente despedimento da trabalhadora, é de concluir que no presente processo submetido à CITE não se apuraram indícios de prática discriminatória na intenção de despedimento da trabalhadora lactante, na seqüência de extinção de posto de trabalho.



### **III – CONCLUSÕES**

3. Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento, por extinção de posto de trabalho, da trabalhadora ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento não constitui uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 7 DE MARÇO DE 2013**