

PARECER N.º 165/CITE/2009

Assunto: Parecer prévio 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 – Despedimento por Extinção do Posto de Trabalho promovido pela ..., L.^{da}
Processo n.º 917 – DG-E/2009

I – OBJECTO

- 1.1.** Em 25.11.2009, a CITE recebeu da Empresa ... L.^{da}, um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., titular da categoria profissional de Assistente Administrativo II – escriturário de contabilidade – no âmbito de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho.
- 1.2.** Para a extinção do posto de trabalho resulta, das comunicações dirigidas à trabalhadora, em 23/10/2009 e 6/11/2009, sucintamente, que:
- *Devido à perda considerável do número de clientes, com tendência para se agravar, e, ainda pela grande dificuldade, por parte dos clientes que continuam, de liquidar atempadamente os serviços de Contabilidade prestados, venho assim, por este meio rescindir o contrato celebrado com V. Ex.^a, em 1 de Agosto de 2003 (...).*
 - *Como complemento da comunicação que lhe foi feita através da carta de 23/10/2009 e, para cumprimento do estipulado no artigo 131.º do Código do Trabalho, sou a informar de que:*
 - *foram cumpridos os requisitos mencionados no n.º 1 do artigo 368.º do Código do Trabalho;*
 - *que a extinção do posto de trabalho deve-se à perda de vários clientes devido à situação económica do país, e ainda, pela grande dificuldade de pagamento por parte dos clientes que ainda subsistem;*
 - *que a escolha da funcionária ... teve em atenção o facto de a mesma ser a funcionária com menor antiguidade no posto de trabalho e na Empresa, bem como na categoria profissional;*
 - *que o montante a pagar como compensação, créditos vencidos e exigíveis pela cessação do contrato de trabalho, totaliza 5 910,76€;*

- *que o referido montante será pago no final do prazo de pré aviso, ou seja, a 31/12/2009, através de transferência bancária a processar no escritório da empregadora acima referida;*

Mais informo que lhe será entregue o Mod. RP 50/44 da Seg. Social, para efeitos de Subsídio de Desemprego.

- 1.3.** Do presente processo de despedimento por extinção do posto de trabalho não consta qualquer resposta da trabalhadora.
- 1.4.** O processo vem acompanhado dos seguintes documentos:
- Cópia das comunicações enviadas à trabalhadora e respectivo aviso de recepção;
 - Cópia do quadro de pessoal da empresa, de 2008.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.¹
Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.

2.1.1. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2.2. Cabe à CITE emitir o parecer referido, por força do artigo 494.º e da alínea *e*) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, (cfr. alínea *s*) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro).

Nos termos do 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 colectivo.

2.2.1. São considerados motivos de mercado a redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade

¹ N.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa.

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).

2.2.2. De acordo com a informação veiculada pela empresa, o presente processo de despedimento por extinção de posto de trabalho fundamenta-se em motivos de mercado relacionados com a perda de vários clientes devido à situação económica do país, e ainda, pela grande dificuldade de pagamento por parte dos clientes que ainda subsistem.

2.3. Para se efectivar um despedimento por extinção de posto de trabalho, é necessária a verificação dos requisitos previstos nos artigos 367.º a 372.º do Código do Trabalho.

2.4. Para efeitos do artigo 368.º do Código do Trabalho, o despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes requisitos:

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

2.4.1. Havendo uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico na mesma secção ou estrutura equivalente, devem ser observados os seguintes critérios pela ordem estabelecida:

- 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.

A subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível desde que, extinto o posto de trabalho, o empregador não disponha de outro que seja compatível com a categoria do trabalhador (cfr. n.º 4 do artigo 368.º do Código do Trabalho).

2.5. Quando o posto de trabalho a extinguir diz respeito a uma trabalhadora grávida acresce, aos requisitos mencionados, uma especial protecção legal, imposta pela Constituição e pelo n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho, como forma de evitar qualquer discriminação com base no sexo em virtude da maternidade.

Nos casos de despedimento por extinção de posto de trabalho, a lei não determina a existência de uma presunção legal, apenas ilidível com apresentação de prova em contrário (como acontece no caso de se verificar a intenção de despedimento por facto imputável a uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante). A especial protecção consagrada nesta modalidade de cessação do contrato de trabalho traduz-se na obrigação, que impende sobre a entidade empregadora, de fundamentar e demonstrar objectivamente as medidas adoptadas, com vista a afastar a possibilidade de estas se afigurarem como menos favoráveis a uma trabalhadora pelo facto de se encontrar grávida.

- 2.6. De acordo com o n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho, no caso de despedimento por extinção do posto de trabalho de trabalhadora grávida, o processo deve ser remetido à CITE, depois das consultas referidas no n.º 1 do artigo 370.º do Código do Trabalho.
- 2.7. À CITE cabe, por força das suas atribuições, averiguar a objectividade da fundamentação e selecção do posto de trabalho a extinguir.
- 2.8. Ora, de acordo com os elementos disponíveis no processo, constata-se que, apesar de a trabalhadora não ter respondido à intenção de despedir que lhe foi comunicada através de carta registada, de acordo com o n.º 1 do artigo 369.º do Código do Trabalho, a empresa deu cumprimento aos procedimentos legais previstos nos artigos 368.º e seguintes do Código do Trabalho.
- 2.9. Face ao exposto, a entidade empregadora confirma a objectividade que deve pautar a selecção do posto de trabalho a extinguir e, nesse sentido, a presente extinção do posto da trabalhadora grávida não se afigura discriminatória por motivo de maternidade.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Em face do exposto, a CITE emite parecer favorável ao despedimento, por extinção do posto de trabalho, da trabalhadora grávida ..., promovido pela Empresa ..., L.^{da}, por existirem elementos no processo que fundamentam e demonstram os critérios legais estabelecidos no n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 9 DE DEZEMBRO DE 2009**