

PARECER N.º 45/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
Processo n.º 232 – DGPL-E/2009

I – OBJECTO

- 1.1.** Em 7.04.2009, a CITE recebeu da gerência da empresa ..., L.^{da}, um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora ..., com a profissão de técnica de controlo de qualidade, no âmbito de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho.
- 1.2.** Da comunicação da extinção de posto de trabalho dirigida à trabalhadora, em 23.03.2009, e recebida por esta em 25.03.2009, consta, sucintamente, que:
- A trabalhadora trabalha na empresa desde 1.03.2006;
 - A decisão de extinção do posto de trabalho tem por motivo as dificuldades económicas que se fazem sentir no sector e em especial na empresa em virtude da diminuição acentuada de encomendas e a inevitável falta de trabalho;
 - A empresa não dispõe de outro posto compatível com a categoria profissional da trabalhadora.
- 1.3.** Na exposição justificativa dos factos a empresa alega, sucintamente, que:
- O despedimento não foi devido a conduta culposa do empregador ou da trabalhadora;
 - Não é possível a subsistência da relação de trabalho;
 - A empresa não tem contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes à do posto de trabalho extinto;
 - Não se aplica o despedimento colectivo;
 - Será colocada à disposição da trabalhadora a compensação devida, bem como os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho;
 - Foi comunicada a extinção do posto de trabalho à trabalhadora, não tendo esta apresentado exposição fundamentada, nos termos do n.º 1 do artigo 370.º do Código do Trabalho.

- 1.4.** O presente processo vem acompanhado dos seguintes elementos:
- Quadro de pessoal da empresa;
 - Carta dirigida à Autoridade para as Condições de Trabalho, de 23.03.2009.

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.

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 de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

A empresa não menciona qual o estado da trabalhadora, solicitando, no entanto, a emissão de parecer prévio à CITE.

Face a este pedido, cuja legitimidade é assumida pela entidade com competência para o solicitar, cabe à CITE emitir o parecer referido, por força da alínea *e*) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e da alínea *s*) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.

2.2. 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. De acordo com a informação veiculada pela empresa, o presente processo de despedimento por extinção de posto de trabalho tem por fundamento a diminuição acentuada das encomendas, a inevitável falta de trabalho e a consequente dificuldade económica.

2.3. Para se efectivar 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.

2.4. Para efeitos do artigo 368.º do Código do Trabalho, o despedimento por extinção do

posto de trabalho só pode ter lugar desde que 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 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.

Considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando, extinto o posto de trabalho, o empregador não disponha de outro que seja compatível com a categoria profissional do trabalhador (cf. n.º 4 do artigo 368.º do Código do Trabalho).

2.5. Quando o posto de trabalho a extinguir é ocupado por uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante 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, ser puérpera ou lactante.

2.6. De acordo com a alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, no caso de despedimento por extinção do posto de trabalho de trabalhadora grávida, puérpera ou

lactante, 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 da selecção do posto de trabalho a extinguir.
- 2.8.** A entidade empregadora junta ao processo de extinção do posto de trabalho o quadro de pessoal do qual constam cinco trabalhadores, quatro homens e uma mulher, sendo esta a trabalhadora objecto de protecção.
- Na empresa existem três trabalhadores com a categoria profissional de vendedor especializado e com a profissão de técnico de vendas, um trabalhador com a categoria profissional de afinador de máquinas e com a profissão de outros mecânicos e ajustadores de máquinas e a trabalhadora com a categoria profissional de residual e com a profissão de técnico de controlo de qualidade.
- 2.9.** Considerando as informações prestadas pela empresa e o teor da comunicação dirigida à trabalhadora, não é possível concluir qual ou quais as funções concretamente desempenhadas pela mesma e em que medida essas funções foram afectadas pela alegada diminuição acentuada das encomendas e pela inevitável falta de trabalho, de forma a justificar a escolha objectiva do seu posto de trabalho.
- 2.10.** Em suma, a empresa não esclarece por que motivo decidiu extinguir o posto da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e não qualquer outro posto de trabalho.
- 2.11.** Face ao exposto, não é possível concluir que a extinção do posto de trabalho desta trabalhadora não seja discriminatória por motivo de maternidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento, por extinção do posto de trabalho, da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ..., promovido pela empresa ..., L.^{da}, por se afigurar discriminatório por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 20 DE ABRIL DE 2009**