



PARECER N.º 170/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante 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 811 – DL-E/2011

I – OBJECTO

1.1. Em 20.09.2011, foi recebido pela CITE por parte da gerência da empresa ..., Lda, sediada na Av. ..., Guarda, ofício a remeter a cópia do processo respeitante à intenção de despedimento por extinção do posto de trabalho da sua trabalhadora ..., lactante, com a categoria de caixeiro de 3. (COM), a solicitar a emissão de parecer prévio nos termos previstos na alínea c) do n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho.

1.2. No ofício dirigido à CITE, a entidade empregadora:

- enquadra a decisão de extinção do posto de trabalho na diminuição da sua actividade e facturação - eximindo-se de oferecer prova da existência de uma grave crise económica do sector por o qualificar de facto notório - sobretudo no seu estabelecimento de Castelo Branco, onde a trabalhadora supra identificada exerce funções;
- justifica não ter procedido às comunicações obrigatórias às comissões enunciadas no n.º 1 do artigo 369.º do Código de Trabalho pela inexistência destas;
- assinala que a extinção do posto de trabalho não se deve a actuação culposa quer da trabalhadora, quer da empresa e de não existir alternativa à cessação da relação, sendo impossível a sua subsistência sob pena de encerramento do



estabelecimento, bem como refere que não existem trabalhadores com contratos a termo para o exercício das funções idênticas à do posto de trabalho extinto;

- esclarece que a trabalhadora não é representante sindical, nem dirigente sindical;
- e, por último, afirma que não recebeu qualquer dos pareceres referidos no n.º 1 do artigo 370.º, o que inclui o parecer da trabalhadora sobre os motivos do despedimento invocados e dos requisitos ou prioridades para o mesmo, nem foi solicitada a intervenção dos organismos previstos no n.º 2 da referida norma para a verificação dos requisitos legais.

1.3. O processo remetido à CITE integra ainda:

- cópia da comunicação da intenção de despedimento prevista nos termos do artigo 369.º do Código de Trabalho e notificada à trabalhadora em 2011.08.24;
- anexo A – quadro de pessoal do Relatório Único (¹) respeitante ao ano de 2010 e que se reporta, nomeadamente ao estabelecimento comercial em Castelo Branco;
- resumos de vendas da trabalhadora emitido em 2011.09.19 respeitante aos anos de 2010 e 2011.

1.4. A comunicação remetida à trabalhadora integrada no processo submetido à CITE tem o seguinte teor:

Assunto: extinção de posto de trabalho

Data: 23 de Agosto de 2011.

Serve a presente para lhe comunicar que é intenção desta empresa proceder à extinção de um posto de trabalho de caixeiro no estabelecimento de Castelo Branco. Uma vez que a Sra. é a funcionária da empresa com menos antiguidade na categoria, será o seu o posto de trabalho a extinguir.

¹ Modelo aprovado pela Portaria n.º 55/2010, de 21 de Fevereiro.



O despedimento por extinção do posto de trabalho tem como fundamento a diminuição, actual e previsível, da actividade e facturação da empresa, diminuição essa que tem levado ao seu desequilíbrio económico e financeiro. Essa diminuição de actividade vai obrigar à extinção de um posto de trabalho de caixeiro(a), com a mesma categoria profissional, no estabelecimento desta empresa sito na zona industrial de Castelo Branco.

Sem outro assunto, com os melhores cumprimentos,

Pela gerência ..., Lda

(ass.)

- 1.5.** Atenta a inexistência de resposta da trabalhadora e não se encontrando a confirmação da recepção pela trabalhadora da comunicação da entidade empregadora, a solicitação da CITE, a entidade empregadora facultou uma cópia do respectivo registo dos CTT, da qual, através da informação disponível daquela empresa no respectivo portal da *Internet*, permitiu confirmar a entrega em 2011.08.24 da correspondência registada à sua destinatária.

II – ENQUADRAMENTO

2.1. A legislação nacional prevê 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 (Cfr. n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa).

2.1.1. Como consequência do princípio constitucional indicado, dispõe o n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho que 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. A entidade com as competências mencionadas é, de acordo com a alínea e) do



n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

2.1.2. Assim sendo, a CITE pronuncia-se sobre um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante verificando, nomeadamente, da sua conformidade com as normas legais e aprecia se a entidade patronal fundamentou e demonstrou objectivamente as medidas que adoptou, de forma a afastar a possibilidade de as mesmas se relacionarem directamente, indirectamente com o estado da trabalhadora.

2.1.3. Nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 367.º do Código do Trabalho, a extinção do posto de trabalho é definida por motivos económicos, tanto de mercado como estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa, nos termos previstos para o despedimento colectivo.

2.1.4. Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 359.º do Código do Trabalho, consideram-se, nomeadamente:

- a) Motivos de mercado – redução da actividade 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;
- b) Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, a reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;
- c) Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização dos instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.



2.1.5. Para efeitos do previsto no 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 ⁽²⁾:

- 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 colectivo.*

2.1.6. Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, deve ser observada a seguinte ordem de critérios ⁽³⁾:

- a) Menor antiguidade no posto de trabalho;*
- b) Menor antiguidade na categoria profissional;*
- c) Classe inferior da mesma categoria profissional;*
- d) Menor antiguidade na empresa.*

2.1.7 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, de acordo com o disposto no n.º 4 do artigo 368.º do Código do Trabalho.

2.2. Enunciado o quadro legal a que se subordinará fundamentadamente uma extinção do posto de trabalho e reconduzindo a atenção ao caso em apreço, cumpre analisar os seus termos na vertente de respeito procedimental e quanto ao teor dos seus fundamentos.

2.2.1. No que respeita aos aspectos procedimentais é de assinalar que, nos termos da alínea c) do artigo 384.º do mesmo Código, se o empregador não tiver feito as comunicações previstas no artigo 369.º, é ilícito o despedimento por extinção do posto de trabalho.

² Alíneas a) a d) do n.º 1 do artigo 368.º

³ Alíneas a) a d) do n.º 2 do artigo 368.º



2.2.1 Da análise ao processo remetido à CITE e nos termos ulteriormente complementados, conclui-se que a entidade empregadora, por inexistência de entidades representativas dos interesses dos trabalhadores, cumpriu o seu dever de comunicação previsto no artigo 369.º através da notificação à Trabalhadora da necessidade e dos motivos justificativos para a extinção do posto de trabalho e da sua categoria profissional.

2.3. A trabalhadora poderia deduzir a sua oposição, dirigindo à sua entidade empregadora o seu parecer fundamentado conforme o previsto nos termos do n.º 1 do artigo 370.º (vide as alíneas do ponto 2.1.5 supra) e do n.º 2 do artigo 368.º (vide as alíneas do ponto 2.1.6 supra) e poderia ainda solicitar – conforme previsto no n.ºs 2 do artigo 370.º – o parecer da Autoridade das Condições de Trabalho (ACT) – o serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral – sobre as matérias constantes das alíneas c) e d) do n.º 1 e do n.º 2 artigo 368.º (4).

2.3.1 Não tendo a trabalhadora reagido com o seu parecer fundamentado sobre os motivos invocados para a intenção de despedimento por parte da sua entidade empregadora e dos requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º ou das prioridades a que se refere o n.º 2 do mesmo artigo, não existindo sugestão de alternativas que permitissem atenuar os efeitos do despedimento, nem tendo sido suscitado, atento o esclarecimento da entidade empregadora, o parecer da ACT a que se reporta o n.º 2 do artigo 370.º (5), cumpre à CITE emitir um parecer prévio sobre a referida intenção de despedimento depois de atentar na invocação dos fundamentos para a extinção do posto de trabalho, a observância, quer em sede dos requisitos, quer dos critérios, adoptados pela entidade empregadora e que a conduziram à intenção do despedimento da trabalhadora por extinção do posto de trabalho, escrutinando ainda a eventualidade de qualquer discriminação no procedimento de selecção da referida trabalhadora para o despedimento a efectuar.

⁴ Ora referidos nos pontos 2.1.5. e 2.1.6. supra.

⁵ Alíneas c) e d) do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 368.º (vide ponto 2.1.6).



2.3.1.1. A entidade empregadora invocou motivos de mercado (*por diminuição, actual e previsível, da actividade e facturação da empresa*) e estruturais (*desequilíbrio económico e financeiro*) para sustentar a decisão de extinguir um posto de trabalho no estabelecimento localizado na Cidade de Castelo Branco.

2.3.1.1.1. Essa fundamentação assenta, em primeiro lugar, na crise do sector – crise que a empresa considera de conhecimento geral e por isso não carecer de prova, nem de alegação ⁽⁶⁾.

2.3.1.1.2. A respeito desta vertente da fundamentação, a crise do sector, cumpre referir que já relativamente a anos anteriores a 2009 – segundo o EUROSTAT – o valor da produção, o número de empresas e de pessoas empregadas pelo sector da fabricação do mobiliário à escala da União Europeia evidenciavam decréscimos sucessivos.

Acresce que, como é do conhecimento geral, no contexto da conjuntura económica nacional existe uma contracção de poder de compra desde 2009 e que se perspectiva continuar no presente e próximo ano – nomeadamente por estimativas formuladas por entidades nacionais e internacionais insuspeitas.

No sector em causa, por exemplo, é previsível que a evolução do mercado de habitação nova no sentido de abrandamento significativo da procura tenha como inerente a diminuição da procura no sector da fabricação do mobiliário de madeira. Perante estas pressupostos é possível admitir, sem exigir outras e melhores considerações, o reconhecimento de que o contexto geral do sector em que a entidade empregadora presta serviço, atravessa uma fase de facturação menor do que em anos anteriores e que, previsivelmente, agravar-se-á no próximo ano.

2.3.1.1.3 No que respeita à diminuição de facturação no estabelecimento em Castelo Branco em que a trabalhadora trabalha, a entidade empregadora promove a

⁶ Artigo 514.º do Código de Processo Civil.



demonstração da mesma através da respectiva contabilidade, entre 2009 e 2011, de cujos registos resulta o seguinte:

- em 2009: EUR 192.652,41, sem IVA;
- em 2010: EUR 180.889,94, sem IVA;
- decorridos cerca de nove meses de 2011: EUR 85.889,94, sem IVA.

2.3.1.2. Esta explicitação pela entidade empregadora do seu declínio em termos de facturação tem por inerente que o fundamento da decisão de extinção do posto de trabalho tem em vista atalhar o desequilíbrio económico-financeiro e assim proteger a viabilidade do estabelecimento e do posto de trabalho remanescente.

2.3.2. Atento o referido supra, considera-se preenchido o requisito da fundamentação por extinção do posto de trabalho por motivos de mercado e estruturais.

2.4. Considerando suficientemente fundamentado a extinção do posto de trabalho, cumpre agora apreciar os requisitos para o despedimento por extinção do posto de trabalho do artigo 368.º do Código do Trabalho (⁷):

- 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 colectivo.*

2.4.1. Relativamente às alíneas a) a d) do ponto anterior não se encontram elementos ou indícios que infirmem a sua observância no despedimento por extinção do posto de trabalho ora submetido à apreciação da CITE, pelo que nesses termos consideram-se observados pela decisão da entidade empregadora os requisitos daquelas alíneas do n.º 1 do artigo 368.º do Código supra mencionado.

⁷ Alíneas a) a d) do n.º 1 do artigo 368.º



2.5. Não obstante, considerando que o critério da extinção de um posto de trabalho de caixeiro está fixado pela entidade empregadora relativamente ao estabelecimento situado em Castelo Branco, onde exerce funções a trabalhadora visada pela intenção de despedimento, e que ali existem dois postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, cumpre proceder à ponderação do respeito pela entidade empregadora dos critérios legalmente fixados no n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho importa da selecção da trabalhadora para efeitos de despedimento (vide supra ponto 2.1.6).

2.5.1. No mapa de pessoal – anexo A – do Relatório Único da entidade empregadora para o ano de referência de 2010, na parte daquele mapa respeitante àquele estabelecimento em Castelo Branco, é possível constatar que a outra trabalhadora tem antiguidade superior no posto de trabalho, pelo que se igualmente considera observado pela entidade empregadora o critério legal para a selecção de trabalhadores para despedimento em caso de pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico.

2.6. Aferida a pertinência do procedimento de selecção da trabalhadora para despedimento à luz dos motivos, requisitos e critérios aplicáveis à extinção do posto de trabalho, tratando-se de uma situação objecto de protecção no despedimento por se tratar de trabalhadora lactante à luz do artigo 63.º do Código do Trabalho, importa escrutinar para além da análise efectuada, da existência de indícios de discriminação em função do sexo, nomeadamente pelo mero exercício dos direitos de parentalidade.

2.6.1 Analisado o processo, porém, não se encontram elementos que fundamentem uma percepção da existência de discriminação relevante no âmbito do regime de protecção do despedimento de trabalhadora lactante, sendo de assinalar que o processo não inclui a oposição ao despedimento da própria trabalhadora.

2.7 Pelo exposto, em síntese, não se vislumbram factos ou indícios no processo que se afigurem se perspectivar um despedimento com fundamento numa discriminação com base no sexo, nomeadamente por motivo do exercício de direitos da parentalidade, pelo que a CITE não se opõe ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora a que o presente parecer prévio respeita.



III – CONCLUSÃO

3.1. Com fundamento no exposto supra, a CITE não se opõe ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora ..., lactante, com a categoria de caixeiro de 3. (COM).

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 13 DE OUTUBRO DE 2011**