



PARECER N.º 186/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 931 – DL-E/2011

I – OBJECTO

1.1. Em 2011.10.20, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego recebeu da Gerência da ... – Consultores de Engenharia, Gestão e Planeamento, Lda, com sede na Est. ..., Rio de Mouro, cópia do processo respeitante à intenção de despedimento por extinção do posto de trabalho da sua trabalhadora, lactante, ..., com a categoria de desenhadora, para os efeitos de emissão de parecer prévio previsto na alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado nos termos da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

1.2. A entidade empregadora é uma sociedade por quotas que se dedica a actividades de consultoria nas áreas de Engenharia e Técnicas Afins e a sua estrutura organizativa integra vinte trabalhadores distribuídos por sete ⁽¹⁾ profissões, quatro categorias profissionais, sendo uma delas a de desenhador.

¹ As demais profissões são: Director de estratégia e planeamento, Arquitecto de edifícios, Engenheiro mecânico, Engenheiro electrotécnico, Secretário administrativo e executivo e Encarregado de limpeza e de trabalhos domésticos em escritórios, hotéis e outros estabelecimentos.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

1.3. A entidade empregadora determinou a extinção do posto de trabalho fundamentada por motivos de mercado e estruturais e quer promover o despedimento da supra identificada trabalhadora lactante, desenhadora de profissão e de categoria.

1.4. O processo foi remetido à CITE no cumprimento da alínea c) do n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho e integra como anexo a cópia da comunicação fundamentada da intenção de despedimento, por extinção do posto de trabalho, datada de 2011.09.30, dirigida e entregue à trabalhadora em mão e por esta rubricada.

1.5. Ao processo supra aludido, foram ulteriormente anexados os seguintes documentos, remetidos à CITE por email, com a data de 2011.10.03:

- i) cópia do Mapa de Pessoal – anexo A – do Relatório Único respeitante a 2010 e respectiva Tabela de Códigos e respectivas descrições;
- ii) cópia da declaração anual de Informação Empresarial Simplificada respeitante ao ano de 2010;
- iii) cópia da declaração anual de IVA – anexo L – respeitante ao ano de 2010;
- iv) cópia de processo de despedimento por extinção de posto de trabalho pretérito com outro trabalhador (com código da mesma profissão, porém de categoria diversa).

1.6. A comunicação da intenção de despedimento, por extinção do posto de trabalho, dirigida à trabalhadora nos termos do artigo 369.º do supra referido Código, fundamenta a extinção do posto de trabalho e a intenção de despedimento nos seguintes termos:

... — Consultores de Engenharia, Gestão e Planeamento, Lda (...) vem (...), informar V. Exa. do seguinte:

1 — Como é do s/conhecimento, a ..., Lda encontra-se, desde finais do ano de 2010 e atenta a sua implantação nas áreas da engenharia e planeamento, condicionada pela grave crise do mercado da construção civil e obras públicas com manifestos reflexos económicos determinada



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

pela quebra muito acentuada, numa percentagem superior a 25%, da facturação e dificuldades acrescidas na cobrança de créditos vencidos.

2 — A referida situação, que se tem vindo a agravar desde o início do corrente ano de 2011, implicou uma redução muito significativa e preocupante das receitas obtidas por esta empresa e, em consequência, dificuldades acentuadas no cumprimento integral dos compromissos a que se encontra adstrita.

3 — A crise vivida pela empresa é, ainda, reforçada pelas expectativas que se encontram criadas para o mercado da construção civil, em particular para o mercado nacional, com a previsível estagnação da procura e com uma quebra significativa nas receitas das empresas que se dedicam a esta actividade.

4 - A actual crise financeira, com o seu agravamento para o ano de 2012, encontra-se a determinar uma redução significativa da actividade da empresa sem qualquer possibilidade, a curto ou médio prazo, de tal cenário se inverter.

5 — A referida situação e os motivos que a determinam não são devidos a qualquer actuação culposa da Entidade Patronal.

6 — Acresce que a referida situação, em virtude das consequências que provoca, determinou a necessidade de se proceder a uma reestruturação interna com a inevitável necessidade de efectuar a extinção do posto de trabalho que ocupa e que deixa de ser viável perante a actual situação da empresa.

7 — Em face do exposto, constata-se que a subsistência da relação laboral mantida com V. Exa. já não é possível dado que, com a extinção do posto de trabalho que ocupa, não existe qualquer outro dentro da estrutura da empresa compatível com a sua categoria profissional.

8 — No caso em apreço não se verifica, igualmente, a existência de outros contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho a extinguir, nem se verificam as condições para promover o despedimento colectivo nos termos da lei.

9 — Dispõe o art.º 367.º do Código do Trabalho que a extinção do posto de trabalho determina a cessação dos contratos de trabalho por motivos económicos, de mercado e estruturais.

10 — Na falta de qualquer uma das estruturas representativas referidas no n.º 1 do art.º 369.º do Código do Trabalho, serve a presente comunicação para informar V. Exa, em cumprimento do disposto no referido preceito legal, da intenção da “... — Consultores de Engenharia, Gestão e Planeamento, Lda” proceder ao seu despedimento, por extinção do posto de trabalho que ocupa, em virtude da verificação na empresa de graves motivos de mercado e estruturais, com uma redução significativa da facturação da empresa em percentagem superior a 25% que se tem vindo a acentuar desde o início do corrente ano de 2011 e com agravamento expectável para 2012.

11 — Os motivos indicados na presente carta determinam, assim, a necessidade de proceder à extinção do posto de trabalho relativo à categoria profissional de Desenhador sendo que a mesma abrange, por isso, V. Exa. na qualidade de trabalhador detentor do referido posto de trabalho.

12 — Acresce, por fim, referir que, em conformidade com o previsto no art.º 366.º aplicável ex vi art.º 372.º ambos do Código do Trabalho, com



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

a efectiva extinção do posto de trabalho terá V. Exa. direito a uma compensação correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de serviço.

Em face do exposto e em cumprimento do dever de comunicação previsto no n.º 1 do art.º 369.º do Código do Trabalho, por ausência na empresa de qualquer estrutura representativa prevista no referido preceito legal, serve a presente carta para informar V. Exa., na qualidade de trabalhador visado, do presente processo de extinção do posto de trabalho que ocupa.

Mais se informa que pode V. Exa., no prazo legal, apresentar a sua pronúncia ou requerer a intervenção dos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral nos termos e para os efeitos previstos no art.º 370.º do Código do Trabalho.

Com os melhores cumprimentos.

A Gerência

(2 ass.)

1.7. De assinalar que, nos termos do explicitado no ponto 10 da comunicação à trabalhadora, não existe uma comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou sindical a que se reporta o n.º 1 do artigo 369.º do Código do Trabalho.

1.8. A entidade empregadora assegura, conforme o ofício a remeter o pedido de parecer prévio e o processo à CITE, que a trabalhadora não lhe apresentou o parecer fundamentado previsto no n.º 1 do artigo 370.º do Código do Trabalho e de que não foi solicitada a verificação dos requisitos nos termos e para os efeitos previstos no n.º 2 do mesmo artigo.

II – ENQUADRAMENTO

2.1. A legislação nacional prevê o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto (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 e que, ao abrigo da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, é emitido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

2.1.2. A CITE, ao pronunciar-se sobre um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, que lhe é presente, aprecia se a entidade patronal fundamenta as medidas que pretende adoptar, em ordem a acautelar a possibilidade de as mesmas se relacionarem directamente, indirectamente ou mesmo indiciariamente com o estado da trabalhadora.

2.1.3. Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 367.º do Código do Trabalho, a extinção do posto de trabalho pode ser promovida pelo empregador quando esta seja devida a motivos económicos, tanto de mercado como estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa, nos termos previstos para o despedimento colectivo.

2.1.4. A explicitação dos conceitos dos referidos motivos é promovida pelo n.º 2 daquele artigo através de remissão para o teor do n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho, nos termos do qual se consideram:

- 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 nas alíneas do n.º 1 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:

- 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 ⁽²⁾;
- 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. Atento o previsto nas alíneas do n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho, havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, deve ser observada a seguinte ordem de critérios:

- 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 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 processo remetido à CITE consta o recebimento pela trabalhadora da comunicação da entidade empregadora a notificar-lhe da cessação do seu contrato de trabalho fundamentada por extinção do posto de trabalho devida a motivos de mercado e estruturais.

2.2.2. Do confronto do teor da comunicação com o n.º 1 do artigo 369.º do Código do Trabalho, conclui-se que a entidade empregadora explicitou a necessidade de extinguir o posto de trabalho, indicando os motivos justificativos e a necessidade de despedir o trabalhador afecto ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional.

2.2.2.1 No que respeita ao requisito da alínea a) do n.º 1 do artigo 369.º, a empresa comunica a necessidade de extinguir o posto de trabalho por razões de mercado e estruturais e alega ainda que a situação da empresa afectou a viabilidade do posto de trabalho que a trabalhadora ocupa – de desenhadora.

2.2.2.1.1. Em observância do disposto na referida alínea a) do n.º e artigo citados, constam indicados pela entidade empregadora os motivos a que se deveu a decisão de extinção do posto de trabalho nos pontos 1 a 4 e ainda o ponto 6 da comunicação da entidade empregadora à trabalhadora, que ora se enunciam, abreviadamente:

- a actividade da empresa ser desenvolvida nas áreas da engenharia e planeamento e nesses termos estar condicionada pela grave crise do mercado da construção civil e obras públicas, com quebras de facturação numa percentagem superior a 25%;



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- a grave crise do mercado da construção civil e obras públicas com dificuldades acrescidas na cobrança de créditos vencidos;
- a redução muito significativa e preocupante das receitas obtidas por esta empresa e, em consequência, dificuldades acentuadas no cumprimento integral dos compromissos a que se encontra adstrita;
- a crise vivida pela empresa é, ainda, reforçada pelas expectativas de estagnação da procura e com uma quebra significativa nas receitas das empresas que se dedicam a esta actividade;
- a crise financeira, com o seu agravamento para o ano de 2012, determinará uma redução significativa da actividade da empresa sem qualquer possibilidade, a curto ou médio prazo, de tal cenário se inverter;
- a situação em causa determinar a necessidade de se proceder a uma reestruturação interna com a eliminação do posto de trabalho que deixa ser viável perante a actual situação da empresa.

2.2.2.1.2. Atentos os conceitos de motivos legalmente previstos e os fundamentos invocados pela entidade empregadora para a extinção de um posto de trabalho – redução da actividade provocada pela diminuição previsível da procura de serviços e a necessidade de uma reestruturação interna de redução de posto de trabalho inviável nas circunstâncias, nomeadamente – é de concluir que foi indicada a necessidade de extinguir o posto de trabalho e ainda enunciados os motivos justificativos adequados a uma caracterização da extinção do posto de trabalho por motivos de mercado e estruturais.

2.2.2.2. Em cumprimento da alínea b) n.º 1 do artigo 369.º do Código do Trabalho, a entidade empregadora comunicou nos pontos 6 e 11 da comunicação à trabalhadora a necessidade de despedir a trabalhadora por o posto de trabalho ter sido extinto e ser ela quem detinha o respectivo posto.



2.2.2.3. Pelo exposto, concluímos que foi observado pela entidade empregadora o legalmente previsto quanto ao dever de comunicação da intenção de despedimento.

2.2.3. A comunicação não suscitou qualquer parecer fundamentado da parte da Trabalhadora, todavia dos termos do próprio processo de selecção para o despedimento também se poderão detectar indícios de discriminação pela entidade empregadora.

2.2.4. De assinalar que o respeito por parte das entidades empregadoras pelos requisitos e pelos critérios de selecção no despedimento por extinção de posto de trabalho, previstos no artigo 368.º e seguintes do Código de Trabalho, tem merecido análise pela CITE por força das suas atribuições, quer por a sua inobservância constituir uma ilicitude nos termos da alínea b) do artigo 384.º do Código do Trabalho e dever ser matéria para levar ao conhecimento do trabalhador para eventual arguição em sede judicial, quer por tal desvio aos requisitos e critérios legais poder viabilizar uma selecção de trabalhadores para despedimento subordinada a parâmetros discriminatórios contrariando a igualdade e a não discriminação em função do sexo, nomeadamente por motivo de maternidade.

2.2.4.1 No que respeita aos requisitos de despedimento por extinção de posto de trabalho da alínea a) n.º 1 do artigo 368.º do Código do Trabalho – os motivos indicados para a extinção não serem devidos a conduta culposa do empregador – é sustentado pela entidade empregadora, através do teor dos pontos 2 a 5 da comunicação à trabalhadora, em termos que afastam a sua culpa, porquanto alega a situação económico-financeira da empresa e a situação desfavorável do mercado, a que a empresa apenas está subordinada.



2.2.4.2. O respeito pelos requisitos das alíneas b), c) e d) todas do n.º 1 do artigo 368.º – ser praticamente impossível a subsistência da relação do trabalho ou não existir outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional da trabalhadora, não existirem contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto e não ser aplicável o despedimento colectivo – é assegurado pela entidade empregadora nos termos dos pontos 7 e 8 da supra transcrita comunicação à trabalhadora.

2.2.4.2.1. A situação actual e previsível da economia nacional que a empresa invoca e comunicou à trabalhadora, permite concluir que os motivos para a extinção do posto de trabalho e o despedimento não resultam de conduta culposa do empregador ou do trabalhador, não se vislumbrando também – atento o quadro de profissões existente de valências tão específicas – a possibilidade de considerar possível a subsistência da relação de trabalho, considerando a categoria da trabalhadora ou haver outro posto de trabalho compatível, acrescendo a falta de evidência de existirem contratos a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto.

2.2.4.2.2. A entidade empregadora tem, segundo o anexo A – quadro de pessoal do Relatório Único, um posto de trabalho de conteúdo funcional idêntico à da trabalhadora. Todavia, resulta da alínea a) do n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho que, nestas circunstâncias de concretização do posto de trabalho a extinguir e de pluralidade de postos de trabalho os critérios a serem observados são o da menor antiguidade no posto de trabalho, na categoria profissional, classe inferior da mesma categoria profissional e menor antiguidade na empresa.



2.2.4.2.3. No caso em apreço, a trabalhadora ora seleccionada para despedimento, com a profissão e categoria de desenhadora, tem antiguidade reportada a Julho de 2008 e o outro trabalhador, igualmente desenhador de profissão e categoria, tem a respectiva antiguidade reportada a Abril de 2005, pelo que, em última análise, a concretização do critério para o posto de trabalho a extinguir por referência ao respectivo titular respeitou os termos legalmente previstos.

2.3. Atento o acima referido resultante da análise do processo remetido a esta Comissão, concluí-se que no presente processo de despedimento de trabalhadora lactante foram observados os requisitos legalmente previstos para o despedimento por extinção do posto de trabalho, com fundamento em motivos de mercado e estruturais, não se vislumbrando que a sua selecção para despedimento resulte de uma discriminação da trabalhadora, nomeadamente decorrente do seu estado de trabalhadora lactante, pelo que conclui não haver fundamento para ser emitido um parecer prévio desfavorável.

III – CONCLUSÃO

3.1 Com fundamento no exposto supra, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego emite parecer favorável ao despedimento, por extinção do posto de trabalho, da trabalhadora, lactante, ..., com a categoria de desenhadora, pela ... – Consultores de Engenharia, Gestão e Planeamento, Lda.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 9 DE NOVEMBRO DE 2011**