



PARECER N.º 206/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, 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 994 – DG-E/2011

I – OBJECTO

1.1. Em 09 de Novembro de 2011, a CITE recebeu da ..., S.A., um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida ..., titular da categoria profissional de “Comercial”, desde 19.04.2010.

1.2. Neste requerimento, a entidade empregadora, para além de anexar cópia do contrato de trabalho celebrado com a trabalhadora, apresenta o seguinte argumentário:

A actividade comercial da EMPREGADORA abrange a intermediação em operações bancárias, prestação de serviços na área da consolidação de créditos, montagem de dossiers no domínio da reestruturação de créditos a consumidores, tanto no território nacional como no estrangeiro.

2. A TRABALHADORA desempenha as funções enquadradas na categoria profissional de “Comercial”.

3. O Contrato de Trabalho celebrado com a TRABALHADORA, à data de 19 de Abril de 2010, justificava-se pela necessidade temporária de a EMPREGADORA contratar um trabalhador para lançar uma nova



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

actividade da empresa tendo em vista a angariação directa e pessoal de clientela através de um novo departamento, cuja actividade teria uma duração incerta.

4. Assim, para o efeito, foi criada a Rede "...", a qual de forma autónoma abrangeria uma equipa de comerciais especialmente vocacionados para a prospecção e angariação de processos de crédito consolidado, pelo que as suas funções seriam desenvolvidas junto dos franquizados.

5. A referida Rede abrange apenas o posto de trabalho da TRABALHADORA.

1.2.1. ... *A EMPREGADORA tem verificado uma redução significativa da actividade comercial da referida rede, em resultado da diminuição da procura de serviços e da dificuldade em colocá-los junto dos franquizados e dos angariadores.*

7. Deste modo, para assegurar a viabilidade económica e financeira da empresa, a EMPREGADORA vê-se compelida a implementar medidas de reestruturação interna, as quais implicam uma racionalização dos recursos humanos existentes e, conseqüentemente, uma redução dos custos dispensáveis ao normal e regular funcionamento da rede.

8. Pelo que a EMPREGADORA concluiu pela necessidade de não expandir a Rede ... e de reafectar, na íntegra, a gestão, supervisão e comercialização da rede à direcção geral da empresa dado que não é económica e financeiramente viável a manutenção do posto de trabalho afecto à mencionada rede.

1.2.2. ... *não dispõe de um outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional da TRABALHADORA, porquanto, tal como supra mencionado, em resposta às dificuldades sentidas na sequência de uma situação de crise de mercado, a empresa tem colocado em prática medidas de reestruturação interna tendo em vista a racionalização dos recursos humanos existentes na empresa, por financeiramente não ser possível a manutenção de determinados postos de trabalho.*



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

10. *Deste modo, ao abrigo do disposto na alínea b) do n. 1 conjugado com o n 4 do artigo 368 do Código do Trabalho, é praticamente impossível a subsistência da relação laboral.*

11. *Consequentemente, considerando que, (i) os motivos invocados não são devidos a conduta culposa da EMPREGADORA ou da TRABALHADORA, (ii) não existe um outro posto de trabalho compatível com a categoria e funções da TRABALHADORA, (iii) nem existem, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho ora extinto (iv) e, por último, não sendo aplicável o despedimento colectivo, verificam-se os pressupostos do despedimento por extinção de posto de trabalho, previstos no artigo 368 do Código do Trabalho....*

1.2.3. *A trabalhadora foi notificada pela entidade empregadora da abertura do processo de despedimento, no dia 20.10.2011: ... V. Exa. desempenha as funções de angariação de processos de crédito consolidado e de angariação e prospecção de novos clientes, as quais se enquadram na categoria profissional de “Comercial”. ... decisão de não expansão da Rede, e bem assim de concentração da respectiva gestão e comercialização na direcção da empresa, inviabiliza, necessariamente, a manutenção do posto de trabalho de V. Exa., pois a sua existência deixará de se justificar. ... não dispõe de um outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional de V. Exa., dado que, tal como supra mencionado, em resposta às dificuldades verificadas na sequência de uma situação de crise de mercado ...à racionalização dos recursos humanos existentes na empresa, designadamente, a redução dos trabalhadores afectos à categoria profissional de “Analista de Crédito”, por financeiramente não ser possível a manutenção dos seus postos de trabalho. ... fica V. Exa. desobrigada de prestar actividade no local de trabalho ... É ainda conveniente assinalar que, conforme o disposto no n.º 1 do artigo 370.º do Código do Trabalho assiste a V. Exa. o direito de, querendo, transmitir parecer fundamentado sobre os motivos*



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

invocados na comunicação prévia que por ora lhe é dirigida. ...

1.3. No dia 27.10.2011 a trabalhadora não se conformando com este procedimento veio apresentar parecer fundamentado sobre os motivos invocados “ ... conforme o disposto no n.º 1 do artigo 370 do código do trabalho fundamentar os motivos pelos quais baseio a minha contestação ... em três vertentes específicas ...

Relativamente à Temporalidade da contratação face à duração incerta do departamento comercial

No que refere Extinção do posto de trabalho ... de acordo com V. Exas., ... Constata-se contudo, no decorrer da V/ carta, que não é intenção de V. Exas. terminar com a actividade comercial, subentendendo-se dos v/ argumentos que não irá haver extinção da actividade comercial, mas sim a concentração da função na direcção da empresa e sob esse argumento a intenção do meu despedimento. ...

Relativamente à Impossibilidade de integração na equipa de analistas de crédito e admitindo que o departamento comercial será efectivamente descontinuado, refira-se que, contrariamente ao enunciado por V. Exas., a empresa dispõe de outro posto de trabalho compatível com a minha experiência e categoria profissional, sendo esse posto o de Analista de Crédito. Passo a fundamentar:

- Logo após a minha admissão, a 19 de Abril de 2010, tive formação em análise de crédito.*
- Durante toda a minha actividade na ... fiz análise de crédito dos primeiros processos de cada parceiro, assim como apoiei os meus franquizados na análise dos seus processos.*
- Desde de Julho de 2011 e de acordo com as directrizes da Direcção Geral, passei a ser responsável pela análise de todos os processos provenientes dos meus parceiros, tarefa que exerci ate 15 de Setembro, altura da deslocação do Director Geral da ... a Portugal.*

Pelo anteriormente exposto e em conformidade com o n.º 4 do artigo



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

368 do código do trabalho, tenho conhecimentos e experiência em análise de crédito, o que permitirá a minha integração na equipa de analistas de crédito.

Da mesma forma que, ao verificar-se o n.º 4 do artigo 368 do código do trabalho, verifica-se igualmente a alínea d) do n.º 2 do mesmo artigo, ou seja, a existência de analistas de crédito mais recentes na empresa.

. . . .

1.4. *A entidade empregadora anexou, ainda, decisão relativa a este despedimento onde reitera os factos atrás enunciados, e: ... 1. Nos termos e para os efeitos do disposto no n.1 do artigo 369 do Código do Trabalho, a ... comunicou através de missiva datada de 20 de Outubro de 2011, a intenção de proceder ao despedimento de V. Exa. por extinção de posto de trabalho.*

2. Na comunicação mencionada no parágrafo precedente, foi formalmente transmitido que a intenção de despedimento se deve a motivos de mercado, designadamente, a redução significativa da actividade da Rede Comercial, à qual V. Exa. se encontra afecta no exercício das suas funções profissionais. ..., a decisão de concentrar as referidas funções na direcção da empresa fundamenta-se em critérios de gestão empresarial, pelo que é lícita ao abrigo do princípio da liberdade de empresa e da iniciativa económica privada (vide n.1 do artigo 61. e artigo 80, ambos da Constituição da República Portuguesa).

2. Porém, da decisão de concentração das funções de gestão, supervisão e comercialização ... as medidas de reestruturação interna mencionadas no parágrafo precedente implicaram a concentração e optimização dos recursos humanos afectos à equipa de “Analistas de Crédito”, as quais consubstanciaram, por um lado a transferência colectiva de trabalhadores para a sede da empresa, e por outro, a redução de alguns postos de trabalho. ... a V. Exa., é evidente que a extinção do posto de trabalho de V. Exa. é imperativa.

13. Cumpre ainda esclarecer que, no âmbito do processo instaurado



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

tendo em vista o despedimento, ao abrigo do n.º1 do artigo 370 do Código do Trabalho, V. Exa. comunicou a s/ oposição através de missiva com a data de 24 de Outubro de 2011. ...considerando os motivos invocados na oposição de V. Exa. cumpre esclarecer o seguinte:

a) “Temporalidade da contratação face à duração incerta do departamento comercial”

A ... celebrou com V. Exa., na data de 19 de Abril de 2010, um Contrato de Trabalho a Termo Certo (doravante “Contrato de Trabalho”) com uma duração de 3 (três) meses, justificada pela necessidade temporária da empresa contratar um trabalhador para lançar uma nova actividade tendo em vista a angariação directa e pessoal de clientela através de um departamento cuja actividade teria uma duração incerta.

Para o efeito foi criada a Rede Comercial, a qual de forma autónoma abrangeria uma equipa de comerciais especialmente vocacionados para a prospecção e angariação de clientela de processos de crédito consolidado, pelo que as suas funções seriam desenvolvidas junto dos franquizados e dos angariadores.

Importa esclarecer que, contrariamente ao suscitado por V. Exa, sendo legalmente admissível, até três vezes, a renovação do Contrato de Trabalho celebrado a Termo Certo, desde que se verifiquem as causas que justificaram a sua celebração, o mencionado contrato converteu-se num Contrato de Trabalho sem termo na data de 19 de Abril de 2011, conforme o disposto na alínea b) do n.º 2 do artigo 147 conjugado com o n.º 1 do artigo 148, ambos do Código do Trabalho.

Porém, da mencionada conversão do Contrato de Trabalho não resulta a presunção de que a actividade desenvolvida no âmbito da Rede Comercial consubstancia um carácter permanente, porquanto a sua existência estará sempre dependente do próprio mercado financeiro, e bem assim, das decisões empresariais que a ... poderá legitimamente implementar, reduzir e, em última caso, extinguir.

b) “Extinção do posto de trabalho”

Até à data de 24 de Outubro de 2011, a Rede Comercial abrangia o



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

posto de trabalho de V. Exa., com a categoria profissional de “Comercial”, e bem assim, o posto de trabalho do Senhor ... com a categoria profissional de “Responsável por Angariação de Clientes”, o qual celebrou com a ..., na mencionada data, um Acordo de Revogação do Contrato de Trabalho existente.

c) “Impossibilidade de integração na equipa de analistas de crédito”

Conforme é do s/ conhecimento, na data de 19 de Abril de 2010, V. Exa. foi exclusivamente contratada para desempenhar as funções inerentes à categoria profissional de “Comercial”, pelo que para o efeito, a ... considerou as habilitações de V. Exa., as quais evidenciavam capacidades profissionais para o desempenho das funções relativas à mencionada categoria profissional. ... Ora, à categoria profissional de “Comercial” correspondem as funções de angariação de processos de crédito consolidado, prospecção e angariação de novos clientes, agências bancárias, angariadores independentes ou outras fontes de potencial negócio de crédito, informar os angariadores dos processos que não reúnam os critérios de aprovação impostos pelos parceiros bancários e colaborar com as agências locais.

De notar que, como já referido, V. Exa., foi exclusivamente contratada para desenvolver oportunidades de negócio no mercado de crédito consolidado, razão pela qual se justificava, à data da s/ admissão uma formação preliminar em análise de crédito, a qual, enquadrada numa lógica de eficiência empresarial, habilitava apenas V. Exa. com um conhecimento básico acerca dos procedimentos e da condensação dos documentos necessários à instrução dos processos, de forma a que V. Exa. desempenhasse as s/ funções enquanto “Comercial”, nomeadamente, no que concerne à correcta remissão dos processos de crédito para os profissionais responsáveis pela respectiva análise.

Significa portanto que, as funções profissionais de V. Exa. resumem-se, por um lado, à identificação de potenciais franquizados e/ou angariadores e gestão da relação comercial com estes; e por outro lado, à análise meramente preliminar dos processos de crédito disponibilizados pelos



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

franquiados e/ou angariados da Rede Comercial.

Desta forma, reitera-se que as funções profissionais de V. Exa. implicam apenas e tão-só no que aos processos de crédito diz respeito a análise preliminar e sumários dos processos de crédito disponibilizados pelos franquiados e/ou angariados da Rede Comercial e o apoio às equipas de “Analistas de Crédito”, a quem compete, posteriormente, a análise concreta, material e consolidada dos processos de crédito e o acompanhamento adequado destes processos até à concessão do financiamento. Com efeito, V. Exa. nunca contacta directamente com os mutuários nem com os parceiros bancários - ou com o respectivo “Departamento de Risco”, o qual tem competência para proceder à avaliação dos processos.

Deste modo, as funções enquadradas na categoria profissional de “Analista de Crédito” implicam um acrescido contacto directo com os mutuários e com os parceiros bancários, daí que seja necessário um conhecimento consolidado sobre as condições de concessão dos créditos aos mutuários. ... as funções desempenhadas até à data por V. Exa. não são compatíveis com a categoria profissional de “Analista de Crédito”, porquanto V. Exa. ... não dispõe de uma formação técnica e profissional suficientemente consistente no que concerne à análise material de crédito consolidado.

Assim, conforme mencionado supra, a categoria profissional de “Comercial” não abrange tarefas correspondentes às funções integradas na categoria profissional de “Analista de Crédito”, pelo que inexiste qualquer violação do disposto na alínea c) do n.º 9 do artigo 368 do Código do Trabalho.

Acresce que V. Exa. actualmente é a única trabalhadora afectada à Rede Comercial, e bem assim, a única trabalhadora com a categoria profissional de “Comercial”.

Por conseguinte, não existem, na empresa, contratações mais recentes para o desempenho de tarefas correspondentes às do posto de trabalho que ora se extingue. ...



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

15. Assim, face aos motivos melhor evidenciados, revelou-se absolutamente inexecutável recolocar V. Exa. num outro posto de trabalho compatível com a sua categoria profissional, pelo que, nessa medida, é impossível a subsistência da relação de trabalho. ...

16. Consequentemente, considerando que (i) os motivos invocados não são devidos a qualquer conduta culposa da ... ou de V. Exa., (ii) não existe um outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional e funções de V. Exa., porquanto se demonstrou que não é possível recolocar V. Exa., nas equipas de analistas de crédito, (iii) não existem na sede da empresa, contratos a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho que ora se extingue (iv) e, por último, não se verificando a aplicação do despedimento colectivo, conclui-se que se encontram preenchidos os requisitos do despedimento por extinção de posto de trabalho previstos no artigo 36 do Código do Trabalho, pelo que ao abrigo do artigo 371. do Código do Trabalho, a ... decidiu extinguir o posto de trabalho de V. Exa.

17. A cessação do contrato de trabalho que vincula V. Exa. à ... é determinada por motivos de mercado, nos termos do n.º 1 e n.º 2 do artigo 367 conjugados com a alínea a) do n.º 2 do artigo 359, todos do Código do Trabalho.

18. Assim, sem prejuízo do parecer a emitir pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (“CITE”), nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 63. do Código do Trabalho, o s/ Contrato de Trabalho cessará no prazo de 30 (trinta) dias a contar da recepção da presente decisão. ... 23. Assim, até ao termo do aviso prévio, V. Exa. receberá as quantias identificadas no ponto anterior através de transferência bancária.

... 27. Finalmente, quanto aos documentos que lhe deverão ser entregues nos termos do disposto no artigo 341. do Código do Trabalho, a ... entregar-lhe-á tempestivamente o certificado de trabalho, indicando a data de admissão e de cessação do contrato de trabalho, bem como o cargo desempenhado, encontrando-se à inteira disposição de V. Exa.



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

para lhe entregar quaisquer outros documentos destinados a fins oficiais, designadamente os previstos na legislação da segurança social, que deva emitir e lhe forem solicitados. ...

1.5. Da análise inicial do processo e porque faltavam elementos nomeadamente o quadro de pessoal, os serviços que se mantêm para ilustrar a dimensão da empresa, do pessoal ao seu serviço, as categorias e/ou profissões que permanecem em ..., a entidade empregadora:

1.5.1. *... Conforme solicitado, junto envia os esclarecimentos em anexo sobre o conteúdo funcional das 2 funções existentes na nossa empresa e Quadro de Pessoal das nossas agências, sendo que durante o ano de 2011, devido a motivos de mercado e a crise financeira, procedemos ao encerramento das agências de ... e ... e iremos encerrar até o final do ano a agência de ...*

1.5.2. Quadro de pessoal de ... e o seguinte esclarecimento: ... A reestruturação económica da ... ocorreu essencialmente durante os meses de Outubro e Novembro. Concretamente, a n/ delegação de ..., que contava com 2 trabalhadores, foi encerrada em Setembro 2011. A delegação do ... (com 5 colaboradores) foi encerrada a 19 do corrente. Rede Comercial ... contava, para além da Sra. ..., mais 3 trabalhadores: Sr. ..., que exercia funções de Responsável da Rede, cujo contrato foi extinto em 24 de Outubro de 2011; Sr. ... cujo contrato a termo não foi renovado, tendo sido extinto em Outubro deste ano; e por último a Sra. ... cujo contrato também não foi prorrogado (Agosto de 2011). Após a saída do Sr. ..., conforme indicado na decisão de despedimento da Sra. ..., a gestão e exploração da Rede ... foi reassumida pela Administração da ... No que respeita ao quadro de pessoal, dado que para o CAE da ... (649) OUTRAS ACTIVIDADES DE SERVIÇOS FINANCEIROS, EXCEPTO SEGUROS E FUNDOS DE PENSÕES não existem



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

categorias que se adequem à realidade existente na nossa empresa, o TOC da ... optou por referenciar todos os trabalhadores na categoria 90349 - RESIDUAL (Inclui o ignorado).

- 1.5.3.** ... *cópia do aviso de recepção da Decisão final que foi enviada para a colaboradora ... no dia 08/11.*
- 1.5.4.** ... *organigrama da empresa ...*
- 1.6.** A CITE não conseguiu contactar a trabalhadora apesar das diligências para o efeito realizadas.
- 1.7.** Na sequência do exposto e nos termos da lei cabe à CITE, emitir parecer prévio, alínea *b*) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, que aprova a lei orgânica¹, verificando se o caso do despedimento por extinção de posto de trabalho configurará prática discriminatória em função da maternidade.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Constituição da República Portuguesa (CRP) no artigo 67.º sob a epígrafe “ Família” estabelece:
- “(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à protecção da sociedade e do Estado e à efectivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros(...).”*
- 2.1.1.** O artigo 68.º da CRP sob a epígrafe “Paternidade e maternidade” consagra:

¹ Vd. alínea *b*) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, sob a epígrafe *Competências próprias e de assessoria*, que refere o seguinte: *Compete à CITE, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria: Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental.*



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

“(...) 1- Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

3- As mulheres têm protecção especial durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias. (...)”.

2.2. Na sequência destes princípios o CT na Subsecção IV - Parentalidade estipula no artigo 63.º sob a epígrafe “ Protecção em caso de despedimento “:

“(...) 1 – O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.(...).

2 – (...)

3 – Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:

a) (...)

b) ...

c) Depois das consultas referidas no n.º 1 do artigo 370.º, no despedimento por extinção de posto de trabalho;

4 – A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à recepção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

5 – Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.



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

6 – *Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efectuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a acção ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.*

7 – *A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.*

8 – *Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.*

9 – *Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 6. (...):*

2.2.1. O Artigo 367.º n.º 1: *Considera-se despedimento por extinção de posto de trabalho a cessação de contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada nessa extinção, quando esta seja devida a motivos de mercado, estruturais ..., relativos à empresa.*

Os motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos referidos no n.º 2 do artigo 359.º. Considerando este artigo na alínea 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, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;

2.2.2. Como requisitos de despedimento por extinção de posto de trabalho o artigo 368.º exige:

1 - ... só pode ter lugar desde que se verifiquem os seguintes requisitos:



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

- 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 - *Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para concretização do posto de trabalho a extinguir, o empregador deve observar, por referência aos respectivos titulares, 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.*

3 - *O trabalhador que, nos três meses anteriores ao início do procedimento para despedimento, tenha sido transferido para posto de trabalho que venha a ser extinto, tem direito a ser reafectado ao posto de trabalho anterior caso ainda exista, com a mesma retribuição base.*

4 - *Para efeito da alínea b) do n.º 1, uma vez extinto o posto de trabalho, considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando o empregador não disponha de outro compatível com a categoria profissional do trabalhador.*

5 - *O despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que, até ao termo do prazo de aviso prévio, seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida, bem como os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho.*

6 - *Constitui contra-ordenação grave o despedimento com violação do disposto nas alíneas c) e d) do n.º 1 e nos n.os 2 ou 3.*

2.2.3. O procedimento a seguir no caso de despedimento por extinção de posto de trabalho o artigo 369.º sob a epígrafe *Comunicações* estabelece:



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

1 - No caso de despedimento por extinção de posto de trabalho, o empregador comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical, ao trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, à associação sindical respectiva:

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 afecto ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional.

2 - Constitui contra-ordenação grave o despedimento efectuado com violação do disposto no número anterior.

2.2.4. Estas consultas, conforme o Artigo 370.º sob a epígrafe *Consultas em caso de despedimento por extinção de posto de trabalho:*

1 - Nos 10 dias posteriores à comunicação prevista no artigo anterior, a estrutura representativa dos trabalhadores, o trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, a associação sindical respectiva podem transmitir ao empregador o seu parecer fundamentado, nomeadamente sobre os motivos invocados, os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º ou as prioridades a que se refere o n.º 2 do mesmo artigo, bem como as alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento.

2 - Qualquer entidade referida no número anterior pode, nos três dias úteis posteriores à comunicação do empregador, solicitar ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral a verificação dos requisitos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 368.º, informando simultaneamente do facto o empregador.

3 - O serviço a que se refere o número anterior elabora e envia ao requerente e ao empregador relatório sobre a matéria sujeita a verificação, no prazo de sete dias após a recepção do requerimento.

2.3. Compulsadas as normas legais enquadradoras do pedido agora



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

formulado, convirá dar nota de que a decisão da entidade empregadora de concentrar as funções da trabalhadora na direcção da empresa deveria também ter tido em conta o princípio da conservação da relação laboral plasmado no artigo 53 da CRP, sob a epígrafe *Segurança no emprego*.

Através deste princípio constitucional é *garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos...*, ficando assim estabelecida a proibição do despedimento sem justa causa, devendo, na prática, o despedimento como o que agora analisamos, ser justificado por razões objectivas e devidamente comprovadas de tal forma que um dos seus requisitos traduza a impossibilidade da subsistência da relação de trabalho.

- 2.3.1.** Como salienta o Prof Monteiro Fernandes já mencionado em anteriores pareceres da CITE: ... (*Direito do Trabalho, 12ª edição, págs. 587 e 588*), *a apreciação da justa causa objectiva, que tratamos, há-de incidir, sobretudo, no nexo sequencial entre a decisão de extinção do posto de trabalho e a decisão de extinguir o contrato. Tendo presente que “o «momento» decisivo, sob o ponto de vista do regime do despedimento - isto é, da sua motivação relevante - parece localizar-se, não no feixe de ponderações técnico-económicas ou gestionárias a que alude o art. 359.º n.º 2 (e que são cobertas pela liberdade de iniciativa do titular da empresa), mas no próprio facto da extinção do posto de trabalho que se situa a jusante daquela e que é, ele próprio, o produto de uma decisão do empregador. Está-se (...) perante uma forma de despedimento que culmina uma cadeia de decisões do empregador situadas em diferentes níveis mas causalmente interligadas: esquematicamente, uma decisão gestionária inicial, uma decisão organizativa intermédia (a da extinção do posto) e uma decisão «contratual» terminal (a do despedimento)”. Isto, porque o n.º 4 do artigo 368.º do Código do Trabalho objectiva o conceito de impossibilidade prática da subsistência da relação de*



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

trabalho reconduzindo-o à situação do empregador não dispor de outro que seja compatível com a categoria do trabalhador. Sendo isto certo para a apreciação da justa causa (repete-se), importa sempre, contudo, a nosso ver que antes se verifique que houve uma relação causal entre a decisão gestonária inicial e a decisão organizativa intermédia de extinção do posto de trabalho. Sob pena de não se poder controlar a efectiva verificação da existência de uma decisão gestonária que implique a segunda. Tal não significa controlar a bondade da decisão gestonária. Significa apenas determinar se ela existiu de forma a ter relação com a segunda decisão.

Ou seja, como se no refere Ac. do STJ de 4-7-2002, in www.dgsi.pt, da lei à categoria deve entender-se como reportada à categoria interna e não à categoria funcional do trabalhador. Ou seja, “não está em causa a manutenção da mesma função (ou seja, a acepção horizontal da categoria ou categoria funcional), sob pena da total inoperacionalidade do preceito” (a favor desta posição cita o Ac. do STJ de 22-06-2005, in www.dgsi.pt, proc. 05S923) (...), In Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 11.11.2008, Processo n.º 27/07.1TTFIG.C1, em www.trc.pt. proc. JSTJ000, é importante “verificar se a extinção dos postos de trabalho decorre causalmente dos motivos invocados - os quais o empregador terá obviamente de alegar e demonstrar - e não tanto aferir da legitimidade da decisão gestonária inicial”. (...)

2.3.2. No caso ora em análise a Decisão de despedimento por extinção de posto de trabalho já notificada à trabalhadora, no dia 11.11.2011, também não obedeceu aos prazos previstos no artigo 371.º do CT em conjugação com o regime de prazos estipulado pelo acima reproduzido artigo 63.º do CT que pretende, precisamente, proteger trabalhadoras no estado de gravidez. Esta decisão não deveria em circunstância alguma ser notificada à trabalhadora antes do parecer da CITE – só o fazendo se este parecer se pronunciasse favoravelmente ao despedimento. Assim sendo, afigura-se que esta comunicação pode padecer de



ilegalidade objectiva, podendo configurar prática discriminatória em função da maternidade.

2.3.3. No presente processo de despedimento por extinção de posto de trabalho não estará suficientemente comprovado que a motivação legal da ... *redução significativa da actividade comercial da referida rede, em resultado da diminuição da procura de serviços e da dificuldade em colocá-los junto dos franquizados e dos angariadores...* ou que a extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida sirva, ... *para assegurar a viabilidade económica e financeira da empresa, a EMPREGADORA vê-se compelida a implementar medidas de reestruturação interna, as quais implicam uma racionalização dos recursos humanos existentes e, conseqüentemente, uma redução dos custos dispensáveis ao normal e regular funcionamento da rede...*, não só porque da análise dos quadros de pessoal não resulta clara a situação dos outros trabalhadores, nomeadamente mais de 2 ou 3 deterão menos tempo de serviço.

2.3.4. Não se encontram suficientemente definidas as tarefas das outras trabalhadoras ou trabalhadores por forma a concluir-se que a trabalhadora ora em causa teria que ser escolhida, indo ao arrepio da protecção legal. A própria entidade patronal refere: *a EMPREGADORA concluiu pela necessidade de não expandir a Rede Comercial ...*, e no contrato de trabalho anexo não dá qualquer indicação da existência ou criação da... Neste âmbito a própria lei refere *secção, ou estrutura equivalente e conteúdo funcional idêntico ...*dando abertura e flexibilidade à recolocação das trabalhadoras objecto da protecção legal.

2.4. Compulsados os elementos constantes do processo, designadamente, a informação prestada pela empresa, o teor do parecer fundamentado da trabalhadora, a protecção acrescida no processo de extinção do posto de trabalho de trabalhadora grávida se deve traduzir na obrigação de a



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

entidade empregadora fundamentar e demonstrar objectivamente as medidas adoptadas, considerando que a entidade empregadora não esclareceu de forma suficiente a motivação que determinou o despedimento pretendido, não sendo possível concluir inequivocamente que a extinção do referido posto de trabalho esteja objectivamente justificada, não será de afastar a possibilidade de discriminação em função da maternidade.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao que antecede, a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento, por extinção do posto de trabalho, da trabalhadora grávida... promovido pela Entidade empregadora: ..., S. A.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 5 DE DEZEMBRO DE 2011, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL