



PARECER N.º 78/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por extinção de 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, promovido pela empresa ...
Processo n.º 321 – DG-E/2011

I – OBJECTO

- 1.1. Em 25.03.2011 a CITE recebeu da empresa ..., Lda, com sede na ..., um pedido de emissão de parecer prévio relativo à extinção de posto de trabalho da trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de Cozinheira de 3.^a.
- 1.2. A comunicação da entidade empregadora da intenção de despedimento da supra identificada trabalhadora por extinção do posto de trabalho foi recebida em 10.03.2011 nos termos constantes da cópia, junta ao processo, do respectivo registo dos CTT.
- 1.3. Na comunicação enviada pela empresa à trabalhadora é justificada a extinção do posto de trabalho os seguintes fundamentos, que se podem reconduzir a motivos de mercado:

Exma Senhora,

Serve a presente para a notificar que a nossa empresa pretende iniciar um processo de despedimento por extinção do posto de trabalho, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 367.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Com efeito, por razões de mercado que consistem numa significativa quebra de facturação, demonstrada nos documentos que se juntam em anexo, não resta outra alternativa à entidade patronal senão proceder à extinção de um posto de trabalho da categoria de ajudante de cozinha/copa, categoria que V. Exa. detém na nossa empresa.

A empresa não possui quaisquer contratos a termo e o critério de despedimento usado é o de Menor antiguidade no posto de trabalho e Menor antiguidade na empresa.

Ficamos ao seu dispor para qualquer esclarecimento adicional.

*Sem outro assunto de momento, e com os melhores cumprimentos,
Gerência*

- 1.4. O processo inclui, além da cópia da comunicação à trabalhadora, do respectivo quadro de pessoal de 2009, cópia da última declaração de IRC respeitante ao mesmo ano e de balancetes respeitantes à sua actividade desenvolvida entre 2007 a 2010.
- 1.5. Resulta da informação dos mapas de contabilidade juntos ao processo que as receitas variaram entre 2007 e 2010, sendo os seus resultados líquidos nos seguintes termos: EUR 2.931,04, EUR 11.220,25, EUR 8.230,01 para EUR 5.334,94.
- 1.6. A empresa, um estabelecimento do sector da restauração, conta no respectivo quadro de pessoal:
 - Director Comercial (com admissão em Março 2005);
 - Chefe de cozinha (com admissão em Março 2004);
 - Empregado de balcão de 2.^a (com admissão em Março 2004);
 - Cozinheira de 3.^a (com admissão em Março 2004);
 - Cozinheira de 3.^a (com admissão em Dezembro 2007).



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.7. A trabalhadora visada pelo presente pedido de parecer prévio, ..., foi admitida em Dezembro de 2007, pelo que apresenta a menor antiguidade na empresa em termos absolutos.
- 1.8. Tendo a empresa efectuado a comunicação ao trabalhador prevista nos termos do artigo 369.º do Código do Trabalho (CT), não promoveu as demais comunicações previstas nesse artigo por não existirem as estruturas representativas dos trabalhadores nele referidas.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Constituição da República Portuguesa consagra a maternidade e a paternidade como valores sociais eminentes, reconhecendo que as mulheres têm direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias.
- 2.2. Atendendo a este princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho estabelece uma especial protecção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e dos trabalhadores em gozo de licença parental, carecendo esse acto de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Nos termos da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, compete à CITE a emissão do referido parecer.
- 2.3. Cumpre ainda referir que segundo disposto no artigo 367.º, com remissão para o n.º 2 do artigo 359.º, ambos os artigos do Código do Trabalho, o despedimento por extinção do posto de trabalho pode ser promovido pelo empregador se determinado por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa.



2.3.1. Neste sentido, entende-se por:

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

2.4. Para a efectivação do despedimento por extinção do posto de trabalho, é necessário que se verifiquem os requisitos do artigo 368.º do Código do Trabalho, e que sejam cumpridos os procedimentos previstos nos artigos 369.º e 370.º do mesmo diploma.

2.5. Para os devidos efeitos, os requisitos a cumprir são, nomeadamente:

- 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.

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



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 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.
- 2.7.** No que aos requisitos do artigo 368.º do CT que importa verificar para o despedimento por extinção do posto de trabalho e supra enunciados, cumpre assinalar que a situação de declínio financeiro demonstrada através da retracção das receitas líquidas resultantes nos últimos anos desta pequena empresa do sector da restauração não é independente dos factos que são, desde há alguns anos, a crescente diminuição do poder aquisitivo do cidadão comum e a elevação dos custos de energia e que a actividade da restauração comporta inevitavelmente e não pode escapar, o que implica inferir sem dificuldade que os motivos invocados de dificuldades financeiras não resultarem de conduta culposa do empregador, mas tão só das situações do Mercado.
- 2.8.** A empresa comunica que tem duas outras trabalhadores, a Chefe Cozinheira e a outra Cozinheira de 3.ª e adianta que irão acumular as funções na copa, pelo que se pode dar como excluída a possibilidade de existirem contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto.
- 2.9.** Tratando-se da extinção de um único posto de trabalho está igualmente prejudicado o recurso a despedimento colectivo.
- 2.10.** Considerando ainda a estrutura da pequena empresa em causa, de que se infere a inexistência de um posto de trabalho alternativo a oferecer à trabalhadora ou possibilidade de a entidade empregadora poder proporcionar um novo, concluímos também como verificada a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.11.** No que respeita aos critérios previstos no n.º 1 do artigo 368.º do CT, é de assinalar que o presente pedido de parecer prévio sobre extinção de posto de trabalho, a trabalhadora ... tem a categoria profissional de cozinheira de 3.ª e de entre as duas trabalhadoras com a mesma categoria é a trabalhadora com menor antiguidade quer na categoria, quer na empresa. Pelo que resulta também a conclusão que recaído sobre a trabalhadora a intenção de extinção do posto de trabalho, a concretização respeitou os critérios de selecção entre os trabalhadores com conteúdo funcional idêntico.
- 2.12.** A trabalhadora não pronunciou o seu parecer fundamentado sobre os termos da extinção de posto do trabalho e do qual permitiria melhor escrutinar o processo de extinção do posto de trabalho para além da motivação formalmente expressa e observância dos critérios legais aplicáveis.
- 2.13.** Não tendo existido pronúncia da trabalhadora e não transparecendo do presente processo de extinção do posto de trabalho indício de o mesmo constituir medida discriminatória por Maternidade, sendo patente a nitidez dos contornos de fragilidade económica da empresa constituída como fundamento para a decisão de extinção do posto de trabalho e despedimento, não pode esta Comissão deixar de concluir que o presente processo submetido a parecer prévio não padece de ilicitude, nem se apuram indícios de prática discriminatória na concretização do posto de trabalho para extinção e na intenção de despedimento.

III – CONCLUSÕES



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de Cozinheira de 3.^a promovido pela empresa ..., Lda.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 14 DE ABRIL DE 2011**