



PARECER N.º 183/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio à intenção de despedimento trabalhadora grávida por extinção do posto de trabalho, nos termos do disposto na 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, solicitado por Sociedade de ...
Processo n.º 865 – DG-E/2012

I – OBJETO

- 1.1. Em 2012.09.24 a CITE recebeu da Direção da Sociedade de ..., com sede na Rua ..., n.º ..., ... Lisboa, um pedido de emissão de parecer prévio relativo ao despedimento por extinção de trabalho da sua trabalhadora grávida, professora ...
- 1.2. A extinção de posto de trabalho é fundamentada em motivos de mercado, alegando-se o decréscimo acentuado do número de alunos e de turmas que se tem verificado desde, nomeadamente, o ano letivo 2010/2011, com agravamento em 2011/2012, e que determinou o atual excesso do número de professores face ao número de turmas a carecer provimento de professores.
- 1.3. A trabalhadora, grávida, visada no presente pedido de parecer prévio detém a categoria profissional de professora do 1.º Ciclo do Ensino Básico e foi admitida em setembro de 2008.



- 1.4.** O processo remetido à apreciação da CITE integra a cópia de carta da entidade empregadora à trabalhadora, datada de 2012.09.05, e que lhe foi entregue, nessa mesma data, em mão.
- 1.5.** A entidade empregadora alega expressamente que:
- com efeitos a ter em conta para o ano letivo de 2012/2013, ocorreu o regresso de uma professora que estava até ao momento em licença parental e, em consequência da turma encerrada no ano letivo anterior, resultou que atualmente existe um excesso de professores do 1.º Ciclo, por serem 9 professores para 8 turmas;
 - a manutenção de um posto de trabalho de professor em excesso relativamente ao número de turmas foi considerada, económica e financeiramente, inoportável para a Instituição ;
 - a intenção de despedimento da trabalhadora em consequência da necessidade de extinguir um posto de trabalho de professora de entre o grupo de professores em excesso ao número de alunos, foi comunicada à trabalhadora grávida e resultou da subordinação ao critério de seleção adotado: o critério da menor antiguidade;
 - não obstante o teor da carta que lhe foi entregue, prestar esclarecimentos acerca da intenção de despedimento quanto aos motivos e critério de seleção para o mesmo, nomeadamente, e ainda de que poderia dar o seu parecer fundamentado nos 10 dias posteriores ao recebimento da comunicação, a trabalhadora não se pronunciou;
 - por sua vez, a Instituição não promoveu as demais comunicações previstas no artigo 369.º do Código do Trabalho, por não existirem na Instituição as referidas organizações de trabalhadores e pelo facto de a trabalhadora não ser representante sindical;
 - a carta entregue à trabalhadora informa:
 - i) que os motivos indicados para a extinção do posto de trabalho e o despedimento não são devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador;



ii) não se aplica ao caso concreto o regime de despedimento coletivo.

– não existem contratos de trabalho a termo certo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto.

- 1.6.** Em ordem a permitir a aferição pela CITE da antiguidade da trabalhadora em causa, a empresa facultou, por email, a cópia do Anexo A – Quadro de Pessoal do Relatório Único de 2011, de cujos dados resulta que a trabalhadora grávida tem a menor antiguidade de entre os trabalhadores com a mesma categoria profissional.

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 proteção 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 proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e dos trabalhadores em gozo de licença parental, carecendo esse ato de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
- 2.3.** Nos termos do artigo 2.º e a alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, a CITE tem por missão e atribuição a emissão do supra referido parecer.



2.4. 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.

2.4.1. Neste sentido, entende-se por:

- Motivos de mercado: redução da atividade 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 atividade, 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.

2.4.2. Para a efetivação do despedimento por extinção do posto de trabalho, é necessário que se verifiquem os requisitos das alíneas a) a d) do n.º 1 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 das alíneas do n.º 1 do artigo 368.º a cumprir são, nomeadamente:

- alínea a): os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador;
- alínea b): seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
- alínea c): não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;

- alínea d): não seja aplicável o regime do despedimento coletivo.

2.6. Nos termos do n.º 2 do artigo 368.º, havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, cabe ao empregador definir, por referência aos respetivos titulares, critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.

2.7. No que respeita à observância dos requisitos das alíneas a) a d) do n.º 1 artigo 368.º do Código do Trabalho, atenta a comunicação notificada à trabalhadora de extinção do posto de trabalho e da intenção do seu despedimento, cumpre referir o seguinte:

alínea a) do n.º 1 artigo 368.º – a diminuição de inscrição de alunos para frequência do 1.º ciclo como justificação para a eliminação de uma turma conjugada com a circunstância de uma situação de regresso de uma professora de licença parental como tendo contribuído são motivos atendíveis para que se admita e conclua que os motivos indicados para o despedimento por extinção do posto de trabalho não são devidos a conduta culposa quer do empregador, quer da trabalhadora;

alínea b) do n.º 1 artigo 368.º – a presente intenção de despedimento pela entidade empregadora atende também ao requisito legal de inexistência de outro posto compatível com a categoria profissional da trabalhadora, considerando que, além dos lugares de professor nas turmas do 1.º Ciclo, não existirão postos de trabalho compatíveis com a categoria profissional da trabalhadora para esta assumir na instituição, negação da entidade empregadora comunicada à trabalhadora e que desta não sofreu qualquer contestação da trabalhadora ⁽¹⁾, e que tão pouco promoveu a respetiva averiguação dos factos pela ACT ⁽²⁾, como

¹ Atenta a alegação, comunicada pela entidade empregadora, de inexistência de postos de trabalho disponíveis, considerando a antiguidade da trabalhadora na instituição – admitida em setembro de 2008 – estaria ao alcance desta a pronúncia relativamente aos postos de trabalho disponíveis que, pelo menos no seu entender, existissem e que estaria em condições de assumir.

² Autoridade das Condições de Trabalho.

Ihe facultavam o n.º 1 e o n.º 2, ambos do artigo 370.º do Código do Trabalho ⁽³⁾;

alínea c) do n.º 1 artigo 368.º – a entidade empregadora assegura que não há qualquer trabalhador com contrato a termo certo para tarefa correspondente às do posto de trabalho extinto não se retirando do processo ⁽⁴⁾ qualquer indício de desrespeito à observância deste requisito, pelo que igualmente se considera observado este critério;

alínea d) do n.º 1 artigo 368.º – atendendo a que o procedimento visa a eliminação cessação de contrato de trabalho promovida pelo empregador e que o presente despedimento é apresentado como intenção operada sem paralelo ou simultaneidade num mesmo trimestre, pode concluir-se que o requisito da alínea, número e artigo referido está igualmente observado pelo presente despedimento por extinção de posto de trabalho.

- 2.8.** No que respeita aos critérios previstos no n.º 2 do artigo 368.º do CT, é de assinalar pela entidade empregadora é assumida existir na sede *uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional* idêntico ao da trabalhadora no estabelecimento: professor do 1.º Ciclo. Todavia, tendo o critério adotado sido o da menor antiguidade no posto de trabalho, sendo este critério relevante e não discriminatório face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho – reconduzir o número de professores da mesma categoria profissional ao mesmo número de turmas do 1.º Ciclo e por não ter condições para suportar o encargo de professor desocupado, por inexistência de alternativa noutra posto de trabalho – é de concluir que a seleção da trabalhadora para

³ A alteração de redação introduzida neste artigo pelo artigo 2.º da Lei n.º 23/2012 não prejudicou, antes pelo contrário, sublinhou, por menção expressa ao trabalhador, a faculdade atribuída a este de reagir a qualquer omissão da fundamentação invocada respeitante, nomeadamente, aos requisitos de despedimento mediante recurso à Autoridade das Condições de Trabalho.

⁴ Nomeadamente por o processo não incluir uma contestação escrita da trabalhadora entregue à entidade empregadora nem de comunicação a esta de uma conclusão da Autoridade das Condições de Trabalho, se solicitada pela trabalhadora à luz do já referido n.º 2 do artigo 370.º do Código do Trabalho e se comunicada à mesma entidade empregadora.



despedimento cumpre o critério do n.º 2 do artigo acima referido, por ser esta a que tem menor antiguidade no posto de trabalho.

- 2.9.** Tendo a entidade empregadora promovido a notificação da trabalhadora da decisão de extinção do posto de trabalho devida a motivos de mercado e preenchidos os requisitos para o seu despedimento e não tendo a comunicação da intenção de despedimento suscitado o parecer fundamentado contrário da trabalhadora, nem transparecendo do presente processo qualquer indício de o mesmo poder constituir medida discriminatória pela situação de gravidez da trabalhadora, bem como reconhecida a relação entre os motivos que sustentaram a decisão de extinção do único posto de trabalho existente no estabelecimento e o consequente despedimento da trabalhadora, é de concluir que no presente processo submetido a parecer prévio não se apuraram indícios de prática discriminatória na intenção de despedimento da trabalhadora grávida, na sequência de extinção de posto de trabalho.

III – CONCLUSÕES

- 3.** Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida, professora ... promovido pela Direção da Sociedade de ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE 15 DE OUTUBRO DE 2012**