

PARECER N.º 34/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio à intenção de despedimento trabalhadora puérpera por extinção de 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 ...

Processo n.º 180 – DP-E/2012

I – OBJETO

- 1.1.** Em 2012.02.22 a CITE recebeu de ..., com morada na Rua ..., Vila Nova de Gaia, registada com a atividade económica principal (CAE) de Salão de Cabeleireiro, um pedido de emissão de parecer prévio relativo à extinção de posto de trabalho da trabalhadora puérpera ...
- 1.2.** A trabalhadora, com a categoria profissional de Auxiliar de Receção, exercia funções no salão de cabeleireiro da sua empregadora desde fevereiro de 2010.
- 1.3.** O processo remetido inclui uma cópia de carta da empregadora à trabalhadora, datada de 2012.02.20, porém sem comprovativo da sua receção, nos termos da qual procede à comunicação da intenção de despedimento por extinção do posto de trabalho.

- 1.4. 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 e estruturais¹:

Exma. Senhora

(...)

- a) O posto de trabalho vai ser extinto em virtude de a empresa encontrar-se em fase de reestruturação devido a uma quebra acentuada do volume de negócios que põe em causa a sustentabilidade da própria empresa, pelo que não temos outra alternativa senão rescindir o seu contrato de trabalho.*
- b) A extinção do posto de trabalho tornou impossível a subsistência da relação de trabalho com o Sra. D ..., dado não existirem outros postos de trabalho susceptíveis de serem por V. Ex.a. preenchidos;*
- c) Não existem quaisquer contratos a termo celebrados com trabalhadores no posto de trabalho extinto;*
- d) Foi calculada a V. Ex.a. a compensação de € 1.485.00 (mil quatrocentos oitenta cinco euros), pagos na data da rescisão.*
- e) Não existe nenhum trabalhador a desempenhar funções em posto de trabalho com funções idênticas ao posto extinto que tenha:*
 - Menor antiguidade neste posto de trabalho;*
 - Menor antiguidade na categoria profissional;*
 - Categoria profissional de classe inferior;*
 - Menor antiguidade na empresa.*

Vila Nova Gaia, 27 de Dezembro de 2011

*A Empresária,
(assinatura)*

*Tomei Conhecimento do teor desta carta nesta data
(Sem assinatura)*

- 1.4.1. Relativamente às situações a que se reporta o artigo 370.º do Código do Trabalho, a entidade empregadora comunica que não recebeu qualquer informação.

- 1.5. A empresa veio ulteriormente remeter, por email, as cópias dos seguintes documentos:

¹ A transcrição foi efetuada com a redação subordinada ao Acordo Ortográfico.

- Mapa do quadro de pessoal de 2010;
- Cópia da carta acima parcialmente transcrita com a comunicação da intenção de despedimento da trabalhadora porém com a declaração por esta subscrita de receção da mesma.

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. 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 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. 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, deve ser observada a seguinte ordem de critérios:

- 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 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:

a) Do n.º 1 artigo 368.º do Código do Trabalho – Conclui-se que os motivos indicados para o despedimento por extinção do posto de trabalho não serão devidos a conduta culposa quer do empregador, quer da trabalhadora, porquanto do elevado nível de desemprego em Vila Nova de Gaia (que atingiu cerca de 18% em 2011), inquestionavelmente resultou uma diminuição do poder de compra da clientela da entidade empregadora e tal ser razão suficientemente explicativa para ter ocorrido uma quebra acentuada de volume de negócios, que a não recorrer-se ao despedimento, colocaria em causa a viabilidade do estabelecimento da entidade empregadora;

b) Do n.º 1 artigo 368.º do Código do Trabalho – Tendo a entidade empregadora alegado não ter posto compatível com a categoria profissional da trabalhadora que a trabalhadora pudesse ocupar em substituição ao posto a extinguir, sem que não resulte do processo outra situação, nomeadamente por pronúncia da trabalhadora a contestar a alegação de inexistência de alternativa, considera-se verificado o requisito de ser praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;

c) Do n.º 1 artigo 368.º do Código do Trabalho – Considerando a alegação da empregadora da inexistência dos contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto, a falta de contestação da trabalhadora à mesma, nem existir ainda uma informação contrária recolhida nos termos do n.º 2 do artigo 370.º do Código do Trabalho, concluímos que o despedimento observa o requisito desta alínea, número e artigo;

d) Do n.º 1 artigo 368.º do Código do Trabalho – Atendendo a que estão em causa 6 postos de trabalho e que se pretende a eliminação de um único posto de trabalho e que ao presente caso só se consideraria aplicável o regime do despedimento coletivo quando o número de trabalhadores abrangidos fosse, pelo menos, dois, concluímos que está

igualmente observado pelo presente despedimento por extinção de posto de trabalho o requisito desta alínea, número e artigo.

- 2.8.** No que respeita aos critérios previstos no n.º 2 do artigo 368.º do CT, é de assinalar que à data do presente processo de despedimento não se verificava a pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico ao da trabalhadora no estabelecimento, Auxiliar de Receção, sendo os demais postos de trabalho respeitantes às categorias profissionais de oficial de cabeleireiro, manicura e de ajudante de cabeleireiros, pelo que no presente processo não cumpre aferir a concretização dos critérios legais de seleção.
- 2.9.** Tendo a entidade empregadora promovido a notificação da trabalhadora da decisão de extinção do posto de trabalho devida a motivos estruturais e preenchidos os requisitos para o seu despedimento, 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, nomeadamente pela situação de puérpera da trabalhadora, e reconhecida a relação entre os motivos que sustentaram a decisão de extinção do único posto de trabalho existente no estabelecimento com as funções de auxiliar de rececionista e o conseqüente despedimento da trabalhadora, considera esta Comissão que é de concluir que o presente processo submetido a parecer prévio não padece de ilicitude, nem se apuraram indícios de prática discriminatória na concretização do posto de trabalho para extinção e na intenção de despedimento.

III – CONCLUSÕES

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora ..., puérpera, com a categoria profissional de Auxiliar de Receção, a promover por ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 6 DE MARÇO DE 2012**