



PARECER N.º 82/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio à intenção de despedimento de 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 ..., Lda.

Processo n.º 363 – DG-E/2012

I – OBJETO

- 1.1.** Em 2012.04.17 a CITE recebeu da gerência da ..., Lda., com sede no ..., Taveiro, e tendo registado como atividade económica principal (CAE) a de “comércio a retalho de vestuário para bebés e crianças”, um pedido de emissão de parecer prévio relativo ao despedimento da sua trabalhadora grávida ...
- 1.2.** A extinção de posto de trabalho é fundamentada em motivos de mercado, nomeadamente por a crise económica e financeira ter afetado a atividade comercial da empresa que incluía vários estabelecimentos – designadamente em Portugal, Espanha e Holanda – tendo a significativa redução das vendas implicado o encerramento de vários dos seus estabelecimentos.
- 1.3.** A trabalhadora, com a categoria profissional de empregada de armazém, exerce funções na sede da empresa em tarefas de distribuição e de expedição de mercadoria.



- 1.4.** O processo remetido pela empresa inclui as seguintes cópias da documentação pertinentes para uma apreciação da CITE da intenção de despedimento, nomeadamente:
- a) cópia de carta da entidade empregadora à trabalhadora, datada de 2012.03.30, nos termos da qual é comunicada a intenção de despedimento da trabalhadora em consequência da necessidade de extinguir o posto de trabalho;
 - b) cópia da resposta da trabalhadora, datada de 2012.04.11, a referir que nada tinha a declarar ou opor sobre a notificação da intenção de despedimento por extinção do posto de trabalho que vinha ocupando na empresa, solicitando apenas que, pela cessação contratual, fosse emitida a documentação legalmente necessária para efeitos de recurso às prestações da Segurança Social e ao pagamento da compensação e créditos resultantes do despedimento.
- 1.5.** A empresa veio ulteriormente remeter, por email, a cópia do Anexo A – Quadro de Pessoal do Relatório Único de 2010, de onde resulta que a trabalhadora tem a categoria profissional de “empregado/a de armazém”.
- 1.6.** A empresa tem no processo uma cópia da notificação de despedimento à trabalhadora – naturalmente prejudicada pela apresentação do pedido de parecer prévio à CITE à deliberação – em que a entidade empregadora:

Alega que:

- os motivos indicados não são devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador;
- ser praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;

E assume que:

- não há qualquer trabalhador com contrato a termo certo para tarefa correspondente às do posto de trabalho extinto;



- que não se aplica ao caso concreto o regime de despedimento coletivo.

1.7. Contactada telefonicamente a entidade empregadora relativamente à antiguidade da trabalhadora no posto de trabalho, foi indicado que é a mesma da detida no posto de trabalho, pelo que se reportam ambas a fevereiro do ano de 2006.

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 – 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 sendo notória a contração da economia, o consumo individual decresce e é alegado que tal se refletiu na entidade empregadora em diminuição de receita de vendas em termos que terá conduzido ao encerramento de alguns estabelecimentos da empresa, nomeadamente todos os que tinha em *Espanha* e na *Holanda*;

b) do n.º 1 artigo 368.º – a entidade empregadora, ao alegar que a redução de vendas implicou o encerramento de estabelecimentos para os quais certamente escoaria a sua produção e a necessidade de redução de custos, faz pressupor as circunstâncias que a levam a assegurar da sua impossibilidade de subsistência da relação de trabalho ou seja, de dispor de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do trabalhador do vínculo laboral;

c) do n.º 1 artigo 368.º – a entidade assegura que não há qualquer trabalhador com contrato a termo certo para tarefa correspondente às do posto de trabalho extinto, não tendo o processo indício de existir inexistência no que respeita à observância deste requisito, pelo que igualmente se considera observado este critério;

d) do n.º 1 artigo 368.º – atendendo a 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 se o número de trabalhadores abrangidos fosse de cinco, atenta a dimensão do quadro de pessoal total



da empresa (¹), 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 – distribuição e expedição de mercadoria – , por existir um outro trabalhador a exercer funções em posto de trabalho idêntico – ... Todavia, a antiguidade no posto de trabalho deste trabalhador remonta à data da respetiva entrada na empresa, ocorrida em janeiro de 2001. Remontando a antiguidade da trabalhadora a fevereiro de 2006, é de concluir que a seleção da trabalhadora para 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 – tendo a mesma declarado expressamente nada tendo a declarar ou a opor sobre a intenção de despedimento – nem transparecendo do presente processo qualquer indício de o mesmo poder constituir medida discriminatória pela situação de gravidez da trabalhadora, e reconhecida a relação entre os motivos que sustentaram a decisão de extinção do único posto de trabalho existente no estabelecimento e o conseqüente 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.

¹ De acordo com o Anexo A do Quadro de Pessoal supra assinalado, teriam de ser 5 trabalhadores o número mínimo para se exigir o regime do despedimento coletivo.



III – CONCLUSÕES

Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de Empregada de Armazém, a promover pela ..., Lda.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE MAIO DE 2012, COM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO DAS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – CGTP-IN E DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES – UGT:

No tocante, ao parecer prévio da intenção de despedimento trabalhadora grávida por extinção do posto de trabalho, solicitado pela entidade empregadora ..., Lda. (Processo n.º 363 – DG-E/2012), somos a informar/declarar que, não obstante a anuência da trabalhadora, isto é, não tendo a mesma nada a declarar, ou a opor aos factos constantes na comunicação remetida pela entidade empregadora, a documentação que acompanha o processo supracitado, não faz pressupor, nem sequer demonstra expressamente que é praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

Ora, nos termos da al. b) do artigo 368.º do Código do Trabalho, a subsistência da relação de trabalho terá de ser praticamente impossível, o que só sucederá quando, extinto o posto de trabalho, a entidade empregadora não disponha de outro que seja compatível com a categoria do trabalhador, ou, existindo o mesmo, aquele não aceite a alteração do objeto do contrato de trabalho.