



PARECER N.º 135/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio à intenção de despedimento trabalhadora lactante 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
Processo n.º 450 – DL-E/2013

I – OBJETO

- 1.1. Em 2013.05.07 a CITE recebeu de ..., Lda, sediada na Rua ..., Maia, um pedido de emissão de parecer prévio relativo ao despedimento por extinção de trabalho da sua trabalhadora lactante, ...
- 1.2. O despedimento da trabalhadora supra identificada por extinção de posto de trabalho está fundamentada em motivos de mercado, em virtude da redução da atividade da empresa.
- 1.3. A entidade empregadora notificou a trabalhadora mediante carta datada de 6 de maio de 2013, e por ela rececionada a 8 de maio 2013, da intenção de extinção do seu posto de trabalho, nos termos do artigo 369.º do Código do Trabalho, nos seguintes termos:

Exm^a Sr^a,

Conforme pode constatar, a empresa tem sido seriamente afetada devido à estagnação do mercado e considerável diminuição de trabalhos e promoções para realizar, o que provocou uma quebra acentuada da atividade exercida.

Devido a esse circunstancialismo e por motivos de mercado e estruturais, traduzidos no manifesto de desequilíbrio económico-financeiro da empresa, torna-se impossível a subsistência da relação de trabalho até agora existente, pelo que vimos por esta via comunicar a V^a Ex^a a necessidade de fazer cessar o contrato de trabalho com V^a Ex^a, por extinção do posto de trabalho nos termos do artigo 367º e seguintes do Código do Trabalho em vigor.

Dispõe V^a Ex^a do prazo de dez dias para emitir o seu parecer fundamentado, nomeadamente sobre os motivos justificativos do despedimento.

Sem outro assunto de momento, subscrevemo-nos com os melhores cumprimentos,

A Gerência

..., Lda.

- 1.4.** Foi ainda enviado pela empresa, a 10.5.2013, sem ter sido emitido um parecer prévio da CITE sobre o despedimento em causa, uma carta de notificação da decisão de despedimento nos seguintes termos:

ASSUNTO: Cessação do contrato de trabalho.

Exm^a Senhora,

..., Eventos, Ld^a, vem por esta via comunicar a V^a Ex^a a Decisão de despedimento de V^a Ex^a, motivada por extinção do posto de trabalho, nos termos do artigo 367º e seguintes do Código do Trabalho em vigor. A extinção do posto de trabalho ocupado por V^a Ex^a, com a categoria de Chefe de Secção, é devida a motivos de mercado e estruturais, consubstanciados na estagnação do mercado e considerável diminuição de trabalhos e promoções para realizar, o que provocou uma quebra acentuada da atividade exercida.

Devido a esse circunstancialismo e por motivos de mercado e estruturais, traduzidos no manifesto de desequilíbrio económico-



financeiro da empresa, torna-se impossível a subsistência da relação de trabalho até agora existente, pelo que vimos por esta via comunicar a V/Ex^a a necessidade de fazer cessar o contrato de trabalho com V/ Ex^a, por extinção do posto de trabalho, nos termos do artigo 367º e seguintes do Código do Trabalho em vigor.

Não existem na nossa instituição contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do seu posto de trabalho.

Na sequência da comunicação de V/ Exa, dizendo que aceita as motivações apresentadas, o contrato de trabalho de V/Ex^a cessará, no próximo dia 14 de junho de 2013, sendo nessa data postos à sua disposição a compensação e os créditos vencidos por efeito da cessação do contrato de trabalho, conforme elencado no recibo de vencimento respetivo.

1.5. No pedido de parecer prévio remetido à apreciação da CITE pela empresa, não constavam quaisquer documentos pelo que se solicitou o envio de:

- Cópia do contrato de trabalho da trabalhadora;
- Cópia da comunicação da necessidade de despedimento por extinção do posto de trabalho
- Comprovativos de efetiva redução de receitas;
- Quadro de pessoal discriminado

1.6. Ainda no decurso da análise do pedido de parecer prévio, a CITE, solicitou alguns esclarecimentos à entidade empregadora, tendo esta informado o seguinte:

- Trabalhadora protegida exerce a função de chefe de escritório, direcionada em exclusivo para a área operacional;
- Existe na empresa outro trabalhador que ocupa um posto de trabalho de conteúdo funcional idêntico, embora direcionado unicamente para a área financeira e funcional;



- Que para o atual volume de negócios não é viável nem possível a manutenção dos dois postos de trabalho “para o exercício de funções idênticas”, bastando para tal a manutenção de um dos postos de trabalho que agregará as duas vertentes na mesma função;
- O critério de escolha para a manutenção do posto de trabalho é o de prestação de menos horas e, conseqüentemente, menor ordenado.

1.7. Constata-se que da comunicação de intenção extinção do posto de trabalho enviada pela entidade empregadora à trabalhadora, não consta a indicação de qualquer critério de seleção que tenha sido utilizado para selecionar o posto de trabalho a extinguir na empresa.

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. Acresce que, nos termos do artigo 368.º do Código do Trabalho, na redação alterada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, o despedimento por extinção de posto de trabalho só pode ter lugar desde que se verifiquem os seguintes requisitos:

(...)

- 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 coletivo.

(...)

2.4.3. O número 4 do mesmo artigo e Código explicita que, uma vez extinto o posto de trabalho, a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando o empregador demonstre ter observado critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.

2.4.4. No procedimento para despedimento por extinção, o empregador comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical, ao trabalhador envolvido e, ainda no caso este seja representante sindical, à associação sindical respetiva:

- 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 afeto ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional;
- c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir.

2.4.5. Nos 10 dias seguintes à comunicação, podem os destinatários da comunicação da entidade empregadora transmitir-lhe o seu parecer fundamentado, nomeadamente, sobre os motivos invocados, os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º ou os critérios supra referidos, bem como as alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento.

III – APRECIÇÃO

- 3.1. No caso em apreço, a entidade empregadora fundamentou a extinção do posto de trabalho e intenção de despedimento na redução de atividade da empresa, provocada pela diminuição previsível da procura de bens e serviços e impossibilidade superveniente, prática, de colocar esses bens e serviços no mercado, o que permite admitir que assiste ao caso concreto uma motivação compaginável com a de despedimento com fundamento em motivos estruturais e de mercado;
- 3.2. A empresa, na comunicação de intenção de despedimento que dirige à trabalhadora não indica qualquer critério de seleção que fundamente a razão de ser o seu posto de trabalho em concreto a ser eliminado;
- 3.3. Apenas perante um pedido de esclarecimento da CITE, é que a empresa vem informar de que usou o critério do posto de trabalho com menos salário e menor número de horas de trabalho, o que para efeitos de informação á trabalhadora é irrelevante.
- 3.4. Ou seja, no caso em concreto, a trabalhadora não teve oportunidade de contestar cabalmente a extinção do seu posto de trabalho, na medida em que não foi informada sobre os critérios de seleção que presidiram aquela escolha, ao contrário do que expressamente exige o nº 2 do artigo 368º;
- 3.5. E, mesmo que a trabalhadora fosse a única na empresa com aquela categoria profissional, o que segundo alega a entidade empregadora não o é, ainda assim seria imperioso que a entidade empregadora tivesse indicado critérios relevantes e não discriminatórios que fundamentassem a escolha em concreto da extinção daquele posto de trabalho de entre os restantes existentes na empresa, e que permitissem nos termos do nº 4 do artigo 368º, justificar a impossibilidade da subsistência da relação laboral;



- 3.6.** Ora, não tendo a entidade empregadora indicado qualquer critério de seleção, entrou em contradição com a lei e com a jurisprudência atual:

“(...) ... o sentido decisório da mais recente jurisprudência do nosso Supremo Tribunal, nos termos do qual a única interpretação da al. e) do n.º 1 do artigo 24.º da LCCT (DL 64-A/89, de 27/02), que corresponde atualmente à al. c) do artigo 429.º do CT¹ em conformidade com a Constituição, designadamente com a proibição de despedimentos sem justa causa constantes do art.º 53.º da nossa Lei Fundamental, é a de que a comunicação dos motivos da cessação do contrato deve referenciar-se quer “à fundamentação económica do despedimento, comum a todos os trabalhadores abrangidos, quer ao motivo individual que determinou a escolha em concreto do trabalhador visado, ou seja, a indicação das razões que conduziram a que fosse ele o atingido pelo despedimento coletivo e não qualquer outro trabalhador (ainda que esta possa considerar-se implícita na descrição do motivo estrutural ou tecnológico invocado para reduzir o pessoal – p.ex., o encerramento da secção em que o trabalhador abrangido pelo despedimento laborava).”

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 20.05.2009, Processo 3277/08.0TTLSB.L1-4, em www.dgsi.pt.

- 3.7.** Assim, e sem prejuízo de se reconhecer que não compete à CITE sindicatizar a decisão gestionária da entidade empregadora, considerando o que foi possível apurar através dos elementos que constituem o processo, dado não ter sido comunicado à trabalhadora, em sede própria, qualquer critério de seleção nem qualquer relação causal entre os motivos apresentados e a necessidade em concreto de extinção do posto de trabalho da trabalhadora, não está afastada a possibilidade de existência de indícios de discriminação em função da parentalidade.

¹ Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.



- 3.8.** Face às circunstâncias supra referidas, conclui-se que a empresa não observou os mencionados requisitos legais para promover o despedimento por extinção do posto de trabalho da aludida trabalhadora.
- 3.9.** Pelo exposto, não está afastada a possibilidade de a extinção do posto de trabalho da trabalhadora ... poder constituir medida discriminatória pela sua situação de lactante.

IV – CONCLUSÕES

Face ao que antecede, a CITE delibera opor-se ao despedimento da trabalhadora lactante, ..., promovido pela empresa ..., Lda, por não estar afastada a existência de indícios de discriminação por motivo de parentalidade na escolha do posto de trabalho a extinguir.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 6 DE JUNHO DE 2013**