



PARECER N.º 136/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 474 – DL-E/2013

I – OBJETO

- 1.1. Em 2013. 05.13, a CITE recebeu de ..., Advogado, com procuração forense com poderes especiais para representar a empresa ..., Lda., um pedido de emissão de parecer prévio relativo ao despedimento por extinção de trabalho da sua trabalhadora lactante, ..., assistente de coordenação júnior.
- 1.2. O despedimento da trabalhadora supra identificada por extinção de posto de trabalho está fundamentada em motivos de mercado, nomeadamente a cessação do contrato de prestação de serviços celebrado entre o empregador e o cliente ..., S.A., para as instalações do Porto, bem como da gradual diminuição dos serviços prestados na estrutura de Santo Tirso.
- 1.3. A entidade empregadora notificou a trabalhadora mediante carta datada de 9 de abril de 2013, entregue em mão, da intenção de extinção do seu posto de trabalho, nos termos do artigo 369.º do Código do Trabalho, nos seguintes termos:

Exma. Senhora,



No passado dia 13 de fevereiro de 2013, comunicámos-lhe a intenção de proceder à cessação do contrato de trabalho por extinção do posto de trabalho de assistente de coordenação.

Para tanto, demos sem efeito o processo de extinção do posto de trabalho iniciado no ano passado, bem como o processo judicial que iniciámos nesse sentido, oferecendo-lhe a possibilidade de continuar no seio do empregador, colocando-a a realizar funções de atendimento a clientes.

Naturalmente que esta alteração contratual dependeria sempre da autorização de V. Exa. mas deveria ser encarada como uma tentativa de manutenção do posto de trabalho.

Como certamente saberá, a estrutura deste empregador nas instalações do cliente ... vem sendo gradualmente reduzida, não carecendo da figura do assistente de coordenação, cujas funções de apoio administrativo aos coordenadores deixaram de fazer sentido, passando cada um destes coordenadores a realizar as tarefas administrativas que sempre lhes estiveram atribuídas e que até aqui eram auxiliadas pelas duas assistentes de coordenação.

Por esse mesmo motivo, decidiu o empregador iniciar novo processo de extinção do posto de trabalho tanto mais que os serviços que até aqui seriam assegurados pela ..., neste local de trabalho, deixarão de ser prestados por este empregador, na sequência da adjudicação dos mesmos, a outro prestador de serviços.

Assim, vimos novamente comunicar-lhe a intenção de extinguir o posto de trabalho de Assistente de Coordenação Júnior, que vem exercendo por conta da ..., nas instalações do cliente ..., S.A., na cidade do Porto.

Esta extinção de posto de trabalho é justificada por motivos de mercado e estruturais, nomeadamente pela cessação dos serviços contratados pelo



cliente ... naquele local de trabalho, os quais não justificam a manutenção do presente posto de trabalho.

Nos motivos estruturais insere-se o facto de o empregador, mercê da cessação de serviços, ser forçado a proceder à reorganização da organização produtiva da estrutura da empresa sendo eliminados todos os postos de trabalho de assistente de coordenação.

Foi tentada a colocação de V. Exa. no exercício de funções de atendimento sem qualquer alteração significativa. No entanto, por comunicação escrita eu nos dirigiu, entendeu não aceitar esta oferta.

Assim, não existe outra alternativa senão iniciar o presente procedimento de extinção do posto de trabalho.

A cessação do contrato de trabalho por extinção do posto de trabalho abrangerá dois postos de trabalho, nomeadamente o de V. Exa. e o da colega ...

O critério de seleção utilizado fundamenta-se no facto de, juntamente com a colega ..., serem as únicas assistentes de coordenação júnior no seio do empregador e estrutura da empresa,

Consigna-se que inexistente comissão de trabalhadores, comissão Intersindical ou sindical na empresa, nem tão pouco a trabalhadora é representante sindical, não havendo qualquer informação no processo Individual da trabalhadora que o demonstre.

Até à conclusão do presente procedimento de cessação contratual por extinção do posto de trabalho, deverá continuar a exercer as suas funções sendo-lhe oportunamente comunicada a data de cessação contratual e demais elementos, após cumprimento do disposto nos artigos 370.º e 371.º do CT.

1.4. Do processo remetido à apreciação da CITE não constavam todos os elementos relevantes para a instrução do processo, pelo que foram solicitados telefonicamente:

- Cópia do contrato de trabalho da trabalhadora;
- Quadro de pessoal;



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 o 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 que permite admitir que assiste ao processo uma motivação compaginável com a de despedimento com fundamento em motivos estruturais e de mercado.

3.2. No que respeita ao cumprimento dos requisitos desta modalidade de despedimento, de referir que:

- i) sendo notória a diminuição acentuada do volume de negócios e a previsão de que tal diminuição se venha a acentuar, e tendo sido tomada a decisão da entidade empregadora de extinguir o posto de trabalho da



trabalhadora, permite concluir que a reiterada situação invocada como motivo para a extinção e o despedimento não resulta de conduta culposa quer do empregador, quer da trabalhadora, mas antes da conjuntura económica desfavorável;

ii) É de considerar, nas circunstâncias específicas do caso, que pela empregadora está efetuada a suficiente demonstração de que ao concluir pela impossibilidade a subsistência da relação de trabalho, o fez mediante a adoção de critérios relevantes e não discriminatórios face ao objetivo que o conduz à extinção do posto de trabalho, pelo que assim se verifica o requisito legal da impossibilidade de subsistência da relação laboral para o despedimento;

iii) Por último, a referência de que é o único posto de trabalho com estas funções, permite concluir como também observados os demais requisitos legais exigidos, designadamente o de não existir outros trabalhadores com contratos de trabalho a termo para executar tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto, nem de ao processo de despedimento dever ser aplicável o regime do despedimento coletivo.

3.3. Assim, face às circunstâncias supra referidas, conclui-se que a empresa observou os mencionados requisitos legais para promover o despedimento por extinção do posto de trabalho da aludida trabalhadora.

3.4. De referir ainda que a entidade empregadora apresentou convite à trabalhadora para que esta passasse a assegurar as funções de assistente a clientes, como forma de salvaguardar o vínculo contratual, tendo esta recusado, por resposta escrita datada de 18 de fevereiro de 2013, nos seguintes termos que se transcrevem: “*Venho, pela presente e em resposta à vossa comunicação do passado dia 13 de fevereiro de 2013, informar que não pretendo continuar na estrutura da empresa ... passando a exercer funções de assistente a clientes.*”



- 3.5.** Tendo a entidade empregadora promovido a notificação da trabalhadora sobre a decisão de extinção do posto de trabalho dando a conhecer os motivos estruturais e de mercado que a fundamentam, e, preenchidos os requisitos para o seu despedimento sem que a trabalhadora tivesse apresentado qualquer oposição, surge reconhecida a relação entre os motivos que sustentaram a decisão de extinção do único posto de trabalho existente correspondente às funções desempenhadas pela trabalhadora e o conseqüente despedimento, sendo de considerar que não se apuraram indícios de prática discriminatória na intenção no caso em apreço.

III – CONCLUSÕES

Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento, por extinção de posto de trabalho, da trabalhadora ..., promovido pela empresa ..., Lda., por não existir indícios de discriminação em função do género ou parentalidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 6 DE JUNHO DE 2013, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) QUE APRESENTOU A SUA DECLARAÇÃO DE VOTO, conforme se transcreve:

“Declaração de voto contra:

Porque a razão invocada pela empresa, de redução previsível de atividade, não pode constituir, por si só, fundamento para afastar de forma inequívoca os indícios de discriminação.”