

PARECER N.º 163/CITE/2009

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por extinção do posto de trabalho, nos termos do n.º 1 e da 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 916 – DG-E/2009

I – OBJECTO

- 1.1. Em 25 de Novembro de 2009, a CITE recebeu da gerência da empresa ..., Lda., um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de caixeira, a prestar actividade na loja de ..., em ...
- 1.2. Da comunicação da extinção de posto de trabalho remetida à trabalhadora em 29 de Outubro de 2009, da qual veio a ser notificada em 2 de Novembro de 2009, consta que:
 - 1.2.1. A empresa dedica-se à actividade de comércio a retalho de vestuário e calçado de bebé e de criança tem, actualmente, duas trabalhadoras com a categoria profissional de caixeira, cada uma a trabalhar numa das duas lojas pertencentes à entidade empregadora.
 - 1.2.2. A trabalhadora objecto do processo de despedimento por extinção do posto de trabalho é a única a prestar actividade na loja de ..., sendo a outra trabalhadora a única a prestar actividade na loja de ...¹.
 - 1.2.3. A loja de ... *há vários meses que está a passar por dificuldades e não consegue efectuar vendas que sejam suficientes para o pagamento das despesas daquela loja, como sejam renda ao senhorio, encargos com a trabalhadora daquele local e posto de trabalho, (...), electricidade, e demais encargos correntes da actividade daquela loja, o que determina a acumulação de prejuízos, que se reflectem na actividade geral da empresa com risco de inviabilizar economicamente a empresa na sua totalidade e a outra loja de ..., pelo que impera a necessidade de reduzir custos e reestruturar a empresa, que passa*

¹ Vide quadro de pessoal remetido pela entidade empregadora, com referência a Outubro de 2009.

necessariamente pelo encerramento definitivo daquela loja sita (em) ... e pela consequente redução e extinção do posto de trabalho da trabalhadora (...)

- 1.2.4.** *(...) ponderou a empresa a colocação da trabalhadora, se esta aceitasse na loja sita (em) ..., mas tal não se mostra agora viável, uma vez que a referida loja não produz movimento nem receita suficiente para a manutenção de dois postos de trabalho, sendo que a trabalhadora que se encontra na referida loja de ... também tem um contrato sem termo e tem maior antiguidade.*
- 1.2.5.** *(...) são os motivos de mercado, configurados na redução da actividade da empresa provocada pela diminuição efectiva da procura de bens e os motivos estruturais, provocados pelo desequilíbrio económico-financeiro, que justificam o encerramento da referida loja e a extinção do posto de trabalho naquela loja de ...*
- 1.2.6.** *(...) os motivos invocados não são devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador (...).*
- 1.2.7.** *(...) é impossível a manutenção e subsistência daquele posto de trabalho e a subsistência daquele posto de trabalho (e da) relação de trabalho, que, a manter-se, colocaria em risco a continuidade da empresa (...).*
- 1.2.8.** *(...) não existem, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto.*
- 1.2.9.** *(...) não é aplicável o despedimento colectivo.*
- 1.2.10.** *(...) não existe na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico para concretização do posto de trabalho a extinguir, no entanto (...) confirma-se que a trabalhadora é a que tem menor antiguidade no posto de trabalho, a menor antiguidade na categoria profissional e a menor antiguidade na empresa. Assim, não se coloca o critério das prioridades uma vez que a trabalhadora aqui em causa era única naquela loja naquela loja com tais funções e categoria no posto de trabalho, para além de ser a mais nova na empresa.*
- 1.2.11.** *A cessação do contrato de trabalho opera em 29 de Dezembro de 2009 e a compensação legal é colocada à disposição da trabalhadora.*

1.3. A trabalhadora optou por não se pronunciar no âmbito do processo.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.

Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento das referidas trabalhadoras e dos trabalhadores em gozo de licença parental, em qualquer das suas modalidades.

2.2. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, cabendo assim à CITE a emissão do parecer referido, por força da alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e da alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprovou a revisão do Código do Trabalho.

2.3. Ora, de acordo o artigo 367.º do Código do Trabalho, a extinção do posto de trabalho é determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa, nos termos previstos para o despedimento colectivo.

2.4. Considerando a informação veiculada pela entidade empregadora, o presente processo de despedimento por extinção de posto de trabalho tem por fundamento motivos de mercado, consubstanciados na redução da actividade da empresa provocada pela diminuição da procura de bens, e motivos estruturais, justificados pelo desequilíbrio económico-financeiro inerente à acentuada quebra nas vendas, razões que levam à necessidade de encerrar definitivamente a loja sita em ..., uma das duas pertencentes à empresa, na qual apenas presta actividade a trabalhadora objecto do despedimento.

2.5. De salientar que para se efectivar um despedimento por extinção de posto de trabalho, é necessária a verificação dos requisitos previstos no artigo 368.º do Código do Trabalho e o cumprimento do procedimento estabelecido nos artigos 369.º e 370.º do mesmo diploma.

2.6. Assim, para efeitos do artigo 368.º do Código do Trabalho, o despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que se verifiquem os seguintes requisitos que, no caso vertente, a empresa demonstra confirmados:

- Os motivos indicados não sejam, e no caso não são, devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador;
- Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, o que se constata no caso em apreço;
- Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto o que, no caso, se confirma;
- Não seja aplicável o despedimento colectivo, o que se verifica por se tratar do despedimento de um trabalhador apenas.

2.7. 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.

Ora, no caso *sub judice*, existe apenas um posto de trabalho em cada uma das duas lojas, sendo que o estabelecimento em que a trabalhadora presta actividade irá encerrar pelos motivos já aludidos.

Na verdade, a empresa demonstra não só que a referida trabalhadora é a única que trabalha na loja de ..., como comprova que tem menor antiguidade e classe inferior na categoria profissional bem como menor antiguidade na empresa em comparação com a sua colega que trabalha na loja de ...

2.8. De realçar ainda que, nos termos do n.º 4 do artigo 368.º do Código do Trabalho, *considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando, extinto o posto de trabalho, o empregador não disponha de outro que seja compatível com a categoria profissional do trabalhador*, afigurando-se que, no caso em análise, encerrando a loja de ..., a entidade empregadora não dispõe, de momento, de outro posto que seja compatível com a categoria profissional da trabalhadora.

2.9. Atendendo a que a protecção acrescida na extinção do posto de trabalho de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador em gozo de licença parental se traduz na obrigação de a entidade empregadora fundamentar e demonstrar objectivamente as

medidas adoptadas, com vista a afastar a possibilidade de configurarem um tratamento menos favorável, e considerando que a entidade empregadora esclareceu de forma suficiente a motivação que determinou o despedimento por extinção do posto de trabalho, não se afigura existirem indícios de discriminação por motivo de maternidade no caso da trabalhadora grávida.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao que antecede, a CITE não se opõe ao despedimento, por extinção do posto de trabalho, da trabalhadora grávida ..., promovido pela empresa ..., Lda.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 9 DE DEZEMBRO DE 2009**