



PARECER N.º 5/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora por extinção de 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, promovido pela ..., Lda.

Processo n.º 1148 – DX-E/2011

I – OBJETO

- 1.1. Em 2011.12.19 a CITE recebeu da gerência da empresa ..., Lda., com sede no Edifício ..., Sintra, 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 caixeira profissional 1.º ano, exercia funções na loja da ... sita no Centro Comercial ..., na Covilhã.
- 1.3. O processo inclui uma cópia da comunicação da entidade empregadora da intenção de despedimento por extinção do posto de trabalho à supra identificada trabalhadora, datada de 2011.11.28, remetida em 2011.11.30 e recebida por esta, segundo informação no portal dos CTT, em 2011.12.05.
- 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 estruturais¹:



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Exma. Senhora

Vimos comunicar-lhe, nos termos e para os efeitos previstos no art. 369.º do Código do Trabalho, que é intenção da ..., LDA., extinguir o seu posto de trabalho com base nas razões que passamos a adiantar:

- 1. É intenção desta empresa encerrar a sua loja no próximo dia 29 de novembro de 2011, sita no Centro Comercial ..., na Covilhã;*
- 2. E assim é na medida em que o negócio desta loja é altamente deficitário, acumulando prejuízos desde a sua abertura; e*
- 3. As condições financeiras e económicas da empresa não a possibilitam manter em funcionamento lojas que acumulem graves prejuízos.*

Atentas as razões supra referidas e a distância geográfica da loja mais próxima, é de concluir que não é possível a manutenção do seu posto de trabalho e que não existe, de forma viável, lugar na empresa que possa ocupar em substituição deste que vai ser extinto.

No caso concreto não é aplicável o processo de despedimento coletivo em virtude de o seu ser o único posto a extinguir, já que os outros contratos de trabalho existentes para esta loja ainda se encontram no decurso do período experimental. Não há, por isso, o número mínimo de trabalhadores necessário para aplicar o processo do despedimento coletivo.

Por essa forma, também os critérios de seleção legalmente previstos no artigo 368.º/2 do Código do Trabalho não se aplicam ao caso concreto, na medida em que não há outros trabalhadores em igualdade de circunstâncias para selecionar.

O seu é o único lugar a extinguir.

É assim claro e inequívoco que se tomou impossível a subsistência da relação laboral havida com V. Ex.a e, em consequência, é intenção da ... realizar a cessação do contrato de trabalho celebrado com V. Ex.a, extinguido o seu posto de trabalho.

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



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Nos termos do disposto no artigo 370.º/1 do Código do Trabalho, dispõe de 10 dias a contar da receção desta carta para emitir parecer fundamentado sobre os motivos invocados, a (ausência) de prioridades ou apresentar medidas viáveis que permitam atenuar os efeitos deste despedimento.

Com os melhores cumprimentos,

A Gerência

(ass.)

- 1.5.** Na comunicação à CITE, a entidade empregadora comunica que não recebeu o parecer fundamentado ou a comunicação a que se reporta o artigo 370.º do Código do Trabalho.

- 1.6.** A empresa veio ulteriormente remeter, por email, as cópias dos seguintes documentos:
 - mapa do quadro de pessoal de 2010;
 - declarações de IRC respeitantes aos anos de 2009 e 2010, cujos resultados líquidos dos exercícios são negativos, EUR 616.311,57 e EUR 879.482,22, respetivamente;
 - declaração hospitalar, comprovativa da situação de puérpera da trabalhadora;
 - acordo de devolução da loja 0.57 do Centro Comercial ..., na Covilhã, com produção de efeitos no dia 2011.11.30, por revogação do acordo de utilização daquela desde 2009.05.24, que celebrara com a respetiva proprietária, ..., S.A.;
 - Declarações de despedimento por justa causa das três outras trabalhadoras dirigidas à entidade empregadora.

- 1.7.** A entidade empregadora informou ainda que não promoveu as demais comunicações às estruturas representativas dos trabalhadores referidas no artigo 369.º do Código do Trabalho pelo facto de estas não existirem e esclareceu também que a trabalhadora em causa não era representante sindical.



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 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.
- 2.3.1.** 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;



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- **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 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 a cumprir são, nomeadamente:

- Os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador;
- Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
- Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;
- Não seja aplicável o despedimento coletivo.

2.6. 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 do artigo 368.º do CT, é de considerar quanto ao processo em apreciação o seguinte:



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- Conhecido o atual contexto de desemprego na Cidade da Covilhã (cerca de 10%) e a situação generalizada de endividamento das famílias a nível nacional, não é de inferir que resulte de conduta culposa do empregador ou do trabalhador a situação deficitária do estabelecimento da entidade empregadora na Covilhã – dedicada à edição de revistas e de outras publicações periódicas – em que se fundamenta a entidade empregadora para promover a extinção do posto de trabalho;
- Tendo a entidade empregadora alegado não ter outro estabelecimento na área de residência onde a trabalhadora reside ou posto que a trabalhadora pudesse ocupar em substituição ao posto a extinguir, nem tendo a trabalhadora se pronunciado a contestar a inexistência de alternativa ou de estar disponível aceitar deslocação para outra zona em que existam postos de trabalho da mesma entidade empregadora, considera-se reunido igualmente o requisito de ser praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
- Considera-se ainda, pelo teor do processo remetido à CITE, que se observa no presente processo o requisito de inexistência dos contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;
- Apesar do quadro de pessoal do estabelecimento com referência ao ano de 2010 incluir outras três trabalhadoras, uma com categoria diferente – caixeira chefe de secção – e outras duas com a mesma categoria à da trabalhadora ..., não seria aplicável ao presente despedimento o regime do despedimento coletivo por se tratar do despedimento de uma única trabalhadora considerando que a primeira e as duas outras trabalhadoras já se desvincularam da empresa com alegação de justa causa.

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 no estabelecimento, pelo que não cumpre aferir a concretização dos critérios de seleção entre os trabalhadores com conteúdo funcional idêntico.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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 existido pronúncia 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 estruturais que sustentaram a decisão de extinção do único posto de trabalho existente no estabelecimento 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 caixeira ajudante de 1.^o ano, promovido pela empresa ..., Lda.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 9 DE JANEIRO DE 2012**