



PARECER N.º 27/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, por extinção de posto de trabalho, nos termos do n.º 1 e do n.º 3, alínea c), do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
Processo n.º 50 – DP-E/2011

I – OBJECTO

- 1.1. A CITE recebeu, a 19 de Janeiro de 2011, da ... um pedido de emissão de parecer prévio relativo à extinção de posto de trabalho da trabalhadora puérpera ..., com a categoria profissional de Assistente Administrativa de 1ª, colocada na Agência de Amarante.
- 1.2. Da carta enviada pela empresa à trabalhadora, datada de 4 de Janeiro de 2011, é referido que:
 - 1.2.1. “Como é do seu conhecimento a ... tem sentido nos últimos anos uma quebra importante da sua produção, como aliás tem acontecido na generalidade das empresas do sector, o que nos está a obrigar a reestruturar a organização, racionalizando actividades e serviços. Efectivamente, desde 2008 que a actividade da ... tem vindo a diminuir. A quantidade de contratos efectuados baixou 21% em 2008, quando comparado com o ano anterior, tendo voltado a baixar em 2009 e 2010, 40% e 71% respectivamente. Também o Valor Financiado anualmente apresentou quedas significativas; 25% em 2008, 40% em 2009 e 70% em 2010. A carteira total sob gestão no final do ano reflectiu o mau desempenho de actividade no período, tendo-se registado quedas de 2%, 16% e 31% em 2008, 2009 e 2010, respectivamente”.



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

- 1.2.2.** “Assim, e dada a actual situação do mercado, vê-se esta empresa na necessidade de implementar um processo de reestruturação interna que, neste caso concreto, irá levar ao encerramento da agência de Amarante”.
- 1.2.3.** “Os motivos invocados para a Extinção do Posto de Trabalho são um misto de motivos económicos, de mercado e ainda estruturais em relação à empresa - como acima exposto, que levam à cessação do contrato. Dada a grave situação económica por todos conhecida, a quebra da produção e o agravamento do incumprimento, não se perspectivando a curto prazo uma significativa recuperação, há que reestruturar. A empresa tem que buscar uma optimização de sinergias e recursos.”
- 1.2.4.** “Foi, assim, decidido encerrar definitivamente a agência de Amarante e, conseqüentemente, extinguir o seu posto de trabalho com a Categoria Profissional de Assistente Administrativa de 1^a”.
- 1.2.5.** “Face ao exposto, e perante a actual conjuntura económica e organizacional da empresa, revela-se inviável a manutenção de tal posto de trabalho, bem como da agência em que se insere”.
- 1.2.6.** “V. Exa. é um dos dois colaboradores da agência em questão, sendo a única trabalhadora Assistente Administrativa de 1^a”.
- 1.2.7.** “Em face de tudo isto, o seu posto de trabalho é extinto definitivamente, por desnecessário”.
- 1.3.** Da comunicação enviada pela empresa à CITE, consta como motivo justificativo da extinção do posto de trabalho da referida trabalhadora o encerramento da agência de Amarante.
- 1.3.1.** Refere, igualmente, que a trabalhadora pronunciou-se dizendo “não faço intenção de me pronunciar, ficando a aguardar o fecho de contas e a restante documentação”.



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

- 1.4.** A trabalhadora apresentou resposta, a 17 de Janeiro de 2011, que se transcreve:
“Na sequência da carta para mim enviada pela ... no dia 4 de Janeiro de 2011 referente ao Despedimento por Extinção de Posto de Trabalho, não faço intenção de me pronunciar, ficando a aguardar o fecho de contas e restante documentação.”
- 1.5.** A entidade empregadora remeteu à CITE, a 19 de Janeiro de 2011:
- Cópia da comunicação à trabalhadora, relativa à extinção do seu posto de Trabalho;
 - Cópia da resposta da trabalhadora à comunicação que lhe havia sido remetida pela entidade empregadora.
- 1.6.** A entidade empregadora remeteu à CITE, a 25 de Janeiro de 2011, após solicitação:
- Quadro de pessoal da empresa de 2009, incluindo o quadro de pessoal da agência de Amarante;
 - Quadros de informação interna, comprovativos dos dados relativos à quebra de produção;
 - Informação relativa à não realização de proposta à trabalhadora, quanto a possível integração noutra local de trabalho.
- 1.7.** Em 28 de Janeiro e 1 de Fevereiro de 2011, conforme solicitado, a Direcção de Recursos Humanos do Banco ..., SA, confirmou que o quadro de pessoal da agência ... de Amarante, à data do encerramento da mesma, era constituído por: ..., assistente administrativa de 1ª, e ..., sub-director.

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 protecção 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.



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

- 2.2.** Atendendo a este princípio, o artigo 63º do Código do Trabalho estabelece uma especial protecção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e dos trabalhadores em gozo de licença parental, carecendo esse acto de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Nos termos do artigo 3º, alínea b), do Decreto-Lei nº 124/2010, compete à CITE a emissão do referido parecer.
- 2.3.** Segundo disposto no artigo 367º do Código do Trabalho, o despedimento por extinção do posto de trabalho é promovido pelo empregador e determinado por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa.
- 2.3.1.** Neste sentido, entende-se por:
- Motivos de mercado: redução da actividade 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 actividade, 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.
- 2.3.2.** Deste modo, os motivos invocados pela entidade empregadora consideram-se de mercado e estruturais, uma vez que a ... sofreu uma quebra na produção, que gerou a reestruturação da organização, racionalizando actividades e serviços.
- 2.3.3.** A entidade empregadora comprovou os motivos invocados através dos relatórios de actividade de 2008, 2009 e 2010. Dos mesmos, se retira uma quebra no valor financiado por produto de 25,1% em 2008 relativamente ao ano anterior, que aumenta em 2009 para 45,9%, e em 2010 para 70,3%. Igualmente perceptível é a diminuição do número de contratos por produto, de 23,4% em 2008, 39,7% em 2009 e 71,3% em 2010.



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

- 2.4.** Para a efectivação do despedimento por extinção do posto de trabalho, é necessário que se verifiquem os requisitos do artigo 368º, do Código do Trabalho, e que sejam cumpridos os procedimentos previstos nos artigos 369º e 370º, 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 colectivo.
- 2.5.1.** Considerando-se como praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho quando, extinto o posto de trabalho, o empregador não dispõe de outro que seja compatível com a categoria profissional do trabalhador, no caso em concreto, face ao encerramento da agência de Amarante, posto de trabalho da trabalhadora, afigura-se como não sendo possível a continuação da relação laboral, tendo a entidade empregadora informado que não foi feita qualquer proposta à trabalhadora para integração noutra local de trabalho, por não haver qualquer vaga compatível com o perfil da trabalhadora, e ter ocorrido um despedimento colectivo a 28 trabalhadores, a 13 de Julho de 2010.
- 2.6.** Relativamente aos procedimentos previstos nos artigos 369º e 370º, refere a entidade empregadora que comunicação não foi feita à Comissão de Trabalhadores, Comissão Sindical ou à Comissão Intersindical por inexistentes, nem ao Sindicato, visto a trabalhadora não ser representante sindical.
- 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:
- 1º Menor antiguidade no posto de trabalho;
 - 2º Menor antiguidade na categoria profissional;
 - 3º Classe inferior da mesma categoria profissional;
 - 4º Menor antiguidade na empresa.



- 2.8.** Segundo a informação prestada pela ..., a 25 de Janeiro de 2011, conclui-se que o quadro de pessoal da agência de Amarante é composto por quatro trabalhadores – ..., ..., ... e ... – e não por dois colaboradores, tal como consta da comunicação de despedimento enviada à trabalhadora.
- 2.8.1.** Cumpre, no entanto, esclarecer que o quadro de pessoal enviado pela empresa tem como referência o ano de 2009, e o processo de despedimento por extinção de posto de trabalho teve o seu início a 4 de Janeiro de 2011.
- 2.8.2.** Perante informações díspares, concluiu-se que o prazo para entrega do Relatório Único decorre entre 16 de Março e, excepcionalmente, este ano até 30 de Junho, do ano seguinte àquele a que respeita. Ora, devendo no ano de 2011 ser entregue, até 30 de Junho, o Relatório Único referente a 2010, torna-se claro não ser possível o envio do quadro de pessoal da agência de Amarante, referente ao ano de 2011, data do processo de despedimento por extinção de posto de trabalho.
- 2.8.3.** Assim, veio a empresa confirmar o actual quadro de pessoal da referida agência, sendo ele constituído por ..., assistente administrativa de 1ª, e ..., sub-director.
- 2.8.4.** Atendendo a que só existem dois postos de trabalho e a trabalhadora ... é a única cuja categoria profissional é assistente administrativa de 1ª, não existe pluralidade de postos de trabalho com conteúdo funcional idêntico, pelo que não é necessário cumprir os requisitos nesses casos exigíveis.
- 2.9.** Tendo em conta 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 de posto de trabalho da trabalhadora lactante, não se afigura existirem indícios de discriminação por motivo de maternidade no caso em análise.



III – CONCLUSÕES

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento por extinção do posto de trabalho, da trabalhadora puérpera ..., promovido pela empresa ..., por considerar não se verificarem indícios de discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 17 DE FEVEREIRO DE 2011**