



RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 7/CITE/2013

Assunto: Resposta à reclamação do parecer n.º 7/CITE/2013, solicitado, 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 12.02, na sequência da comunicação da ..., S.A., do despedimento de uma trabalhadora lactante em processo de despedimento por extinção de posto de trabalho
Processo n.º 1224 – DL-E/2012

I

Em 29.01.2013, a CITE recebeu da ..., S.A., reclamação do parecer referido em epígrafe, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 09.01.2013, solicitado, 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 12.02, relativo ao despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., parecer esse que não foi favorável ao aludido despedimento, em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

II

1. A CITE no âmbito das suas competências, previstas no artigo 3.º, alínea b) do Decreto Lei n.º 76/2012, de 26.03, tem de apreciar os requisitos

processuais, nomeadamente, verificar os motivos apresentados pela empresa para fundamentar o despedimento da trabalhadora por extinção do seu posto de trabalho em conformidade com o n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho, aplicável por força do n.º 2 do artigo 367.º do mesmo Código, bem como verificar se a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível, nos termos do n.º 4 do artigo 368.º do Código do Trabalho.

2. Ora, na presente reclamação a entidade empregadora refere, nomeadamente o seguinte:

2.1. “Todavia, não obstante a Reclamante ter apresentado todos os meios de prova que preenchem os requisitos legais do art. 368.º do Código de Trabalho, justificando assim a extinção do posto de trabalho ocupado pela trabalhadora lactante, em momento algum do referido Parecer a CITE se pronuncia sobre os referidos motivos”.

2.2. “De acordo com o art. 125.º do Código de Procedimento Administrativo sobre os requisitos da fundamentação”:

“1. - A fundamentação deve ser expressa, através de sucinta exposição dos fundamentos de facto e de direito da decisão, podendo consistir em mera declaração de concordância com os fundamentos de anteriores pareceres, informações ou propostas, que constituirão neste caso parte integrante do respetivo ato.

2. - Equivale à falta de fundamentação a adoção de fundamentos que, por obscuridade, contradição ou insuficiência, não esclareçam concretamente a motivação do ato”.

- 2.3.** “Efetivamente, a Reclamante procurou, entre 2009 e 2010, enquanto holding do Grupo ..., estruturar-se para que prestasse uma série de serviços centralizados às várias empresas participadas do Grupo (em Portugal e Angola)”.
- 2.4.** “Estes serviços partilhados, de natureza financeira, (jurídicos, tecnologias de informação, compras), recursos humanos, "rnerge and acqisilion", entre outros, mercê da sua natureza de valor acrescentado, configuravam e refletiam os princípios que permitiriam criar sinergias bastante significativas pela dimensão que o Grupo ... perspetivava atingir”.
- 2.5.** “Foi neste enquadramento, e na sequência de um exercício com um Resultado Líquido positivo de € 1.826.430,63, que em junho de 2010 foi efetuado formalmente o kick-off à área de Controlo de Gestão no Grupo ...”.
- 2.6.** “Tendo presente que se tratava de uma função que tinha vindo a ser desenvolvida (de forma distinta) pelas várias empresas participadas, pretendia-se uniformizar, padronizar procedimentos, abordagens e análises elevando o nível de serviço e permitindo às áreas financeiras de cada empresa, enfocarem-se na sua atividade”.
- 2.7.** “A evolução da situação económica das empresas do grupo (em Portugal e Angola), sobretudo a partir do ano de 2011, tem levado a que, num esforço de racionalização de custos, o Grupo tenha vindo a ajustar a sua organização interna. Uma das áreas em que esta reorganização é evidente diz respeito aos serviços centralizados, nos quais várias das

Direções (serviços partilhados, "merge and acquisition", recursos humanos) já foram extintas”.

- 2.8.** “Tem-se procurado proceder à transferência das competências que estavam a ser asseguradas pelos serviços centralizados para as várias empresas processo que se torna impreterível como forma de conseguir assegurar a continuidade das operações das empresas per si”.
- 2.9.** “Efetivamente, durante o ano de 2012, cessaram vários contratos de trabalho na Reclamante, e que materializam a reestruturação que está a ocorrer”.
- 2.10.** “Uma outra área da Reclamante que está a ser objeto de reestruturação é o Departamento de Compras, que será alvo de uma redefinição de procedimento, que terá como consequência a cessação do contrato com uma trabalhadora da área em causa”.
- 2.11.** “Ainda na sequência desta reestruturação, duas trabalhadoras da Reclamante serão cedidas a outra empresa do Grupo, acompanhando assim o movimento de reorganização, através do qual as áreas de negócio é que irão assegurar as competências que, no antigo modelo organizacional estavam centralizadas na Reclamante”.
- 2.12.** “Inclusivamente, em dezembro de 2012, o Sr. ..., Responsável de IT, uma das áreas centralizadas de acordo com o antigo modelo organizacional, cessou o seu contrato com a Reclamante, tendo estes serviços passado a ser assegurados em regime de outsourcing”.

- 2.13.** É precisamente neste contexto, que a área de Controlo de Gestão, onde está integrada a Trabalhadora ..., é agora extinta como tal, independente das áreas financeiras de cada empresa e sub-holding”.
- 2.14.** “Por conseguinte, sendo a área de Controlo de Gestão extinta, será igualmente extinto este posto de trabalho. Isto é, a acima explanada reestruturação da empresa compreende um motivo estrutural, o qual se assume como fundamentação bastante para a redução de pessoal, nos termos do art. 359.º, n.º 2, alínea b) do Código do Trabalho”.
- 2.15.** “Face ao exposto, é evidente a existência de motivos estruturais, os quais serão determinantes para a justificação do despedimento por extinção do posto de trabalho”.
- 2.16.** De acordo com o disposto no art. 359.º, n.º 2, alínea b) do Código de Trabalho, consideram-se motivos estruturais o desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes”.
- 2.17.** “Deste modo, e conforme mencionado supra, está a ocorrer uma reestruturação na ora Reclamante em que será extinta a área de Controlo de Gestão, sendo conseqüentemente extinto o posto de trabalho da trabalhadora lactante”.
- 2.18.** Não sendo possível colocar a trabalhadora acima noutra posto de trabalho correspondente à respetiva categoria, desde logo porque a empresa não dispõe de quaisquer postos de trabalho alternativos vagos compatíveis com a respetiva categoria, nem, no futuro, disporá de tais postos de

trabalho e não existindo trabalhadores contratados a termo a desempenharem funções e tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto, não se afigura plausível para a Reclamante a conclusão da CITE no sentido de o despedimento poder constituir urna discriminação por motivo de maternidade”.

- 2.19.** Neste sentido e como resulta da documentação ora junta, está em curso uma efetiva reestruturação na empresa com diminuição do número de trabalhadores em função dos postos de trabalho que ocupavam e não da sua situação individual”.
- 2.20.** “Da análise dos documentos é possível aferir do caráter transversal da reorganização, reestruturação e cessação dos contratos de trabalho sem discriminar em função do género, idade, ou maternidade dos trabalhadores, pelo que não existe, por parte da entidade qualquer atuação discriminatória face à trabalhadora ...”.
- 2.21.** “Para que se justifique uma extinção de posto de trabalho, não é necessário um desequilíbrio económico-financeiro nem tão pouco a falência iminente da empresa; importa sim, a verificação objetiva dos motivos e a existência de um nexos causal entre tais motivos e o despedimento da trabalhadora”.
- 2.22.** Assim, o nexos causal está devidamente demonstrado, não se afigurando qualquer situação discriminatória no processo de extinção de posto de trabalho ora encetado”.

III

3. Na emissão do parecer em causa, a CITE, observou rigorosamente todos os requisitos legais, face aos elementos constantes do processo de despedimento por extinção de posto de trabalho.
- 3.1. A empresa para promover um despedimento por extinção de posto de trabalho, tem, em primeiro lugar, de fundamentar, nos termos do artigo 367.º do Código do Trabalho, a pretendida cessação do contrato de trabalho nessa extinção, quando esta seja devida a motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa, mas, tal como consta do parecer reclamado os motivos alegadamente estruturais apresentados pela empresa, não denotam uma reestruturação da sua organização produtiva, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho, aplicável por força do n.º 2 do artigo 367º do mesmo Código, o que a empresa, também, não esclarece na presente reclamação.
- 3.2. Em segundo lugar, tal como, também, consta do parecer reclamado, o empregador não demonstrou ter observado critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho, para que, uma vez extinto o posto de trabalho, se considere que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível, o que a empresa, também, não demonstra na presente reclamação.

IV



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Face ao exposto, a CITE mantém o parecer n.º 7/CITE/2013, aprovado em 09.01.2013, por falta de fundamento que determine a sua alteração.

**APROVADA POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 7 DE MARÇO DE 2013**