

PARECER N.º 299/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera 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 12.02.
Processo n.º 834 – DP-E/2015

I – OBJETO

- 1.1. Em 15.06.2015, a CITE recebeu da ..., cópia do processo de despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora puérpera ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e na alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. Na carta enviada à trabalhadora a despedir e por esta recebida em 28.05.2015, a entidade empregadora fundamenta o presente despedimento por extinção do posto de trabalho, referindo, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 369.º do Código do Trabalho, comunica-se a V. Exa. a necessidade de proceder à extinção do posto de trabalho que ocupa e, em consequência, de fazer cessar o seu contrato de trabalho.*
 - 1.2.2. *Em cumprimento da mesma disposição legal, é junta à presente comunicação explicitação da necessidade de extinguir o posto de trabalho em causa, com indicação dos motivos justificativos e da unidade a que respeita, bem como da de despedir V. Exa., enquanto trabalhadora afeta a esse posto, com*

menção da sua categoria profissional e do respetivo critério para seleção de V. Exa. para o despedimento.

- 1.2.3.** *Dispõe V. Exa. do prazo de dez dias para, querendo, se pronunciar por escrito, designadamente sobre os motivos invocados, a verificação dos requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º do Código do Trabalho e os critérios a que se refere o n.º 2 do mesmo preceito legal, e, bem assim, sobre as alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento.*
- 1.2.4.** *Dispõe ainda V. Exa. da faculdade de, nos termos legais, solicitar a intervenção do serviço com competência inspetiva do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social”.*
- 1.3.** Sobre os motivos justificativos e secção ou unidade equivalente que respeita, refere a entidade empregadora:
- 1.3.1.** *“Em cumprimento do disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 369.º do Código do Trabalho, cabe descrever os motivos da extinção do posto de trabalho de chefe de produto, afeto à representação permanente em Portugal da sociedade de Direito francês ... (representação permanente adiante designada por "...” ou “Empresa”).*
- 1.3.2.** *A Empresa dedica-se à promoção e expansão das vendas da produção alimentar, mediante a realização de ações de promoção e publicidade relativamente aos produtos agrícolas e alimentares.*
- 1.3.3.** *A degradação da situação económica e financeira verificada desde o ano de 2011 tem-se feito sentir em todos os domínios de atividade produtiva,*

incluindo a prosseguida pela Empresa, cujos resultados conhecem depreciação.

- 1.3.4.** *Este facto determinou a necessidade de, num primeiro momento, reajustar a estrutura de funcionamento daquela representação permanente, por via de reestruturação que importou a redução do respetivo quadro de pessoal através da extinção de posto de trabalho de direção, com efeitos em 31 de maio de 2014.*
- 1.3.5.** *Todavia, um ano volvido, os resultados da atividade em Portugal não permitem sustentar a respetiva estrutura de custos, determinando agravamento sucessivo dos parâmetros económicos e financeiros da Empresa.*
- 1.3.6.** *Sobretudo, não se perspetiva que a evolução do negócio da ..., nos próximos anos, permita obter resultados que invertam o cenário de sucessivas perdas financeiras e assegurem a sustentabilidade do negócio.*
- 1.3.7.** *Assim, entre 2011 e 2014, o volume de negócios da Empresa diminuiu em cerca de 68%, de € 962.000 para € 309.000.*
- 1.3.8.** *O volume de negócios de 2015 foi orçamentado em € 128.000, o que corresponde a nova diminuição, agora em cerca de 59%, face ao ano transato.*
- 1.3.9.** *Porém, tendo em conta a evolução verificada no primeiro quadrimestre do ano, não se estima que aquele volume de negócios ultrapasse no corrente ano € 91.000.*
- 1.3.10.** *Pelo que em cinco anos, de 2011 a 2015, o volume de negócios diminuirá em mais de 90%.*

- 1.3.11.** *No mesmo período, os resultados de exploração conheceram idêntica trajetória de depreciação, passando de 19.000 negativos em 2011 para menos € 346.000 em 2014.*
- 1.3.12.** *Estimando-se que atinjam 240.000 negativos em 2015.*
- 1.3.13.** *Os resultados do exercício, antes de imposto, têm sido negativos desde 2011, com exceção de 2012, em que ascendeu a € 10.000.*
- 1.3.14.** *Todavia, a perda acumulada em 2013 e 2014 ascendeu a € 515.000.*
- 1.3.15.** *Estimando-se que o resultado do exercício de 2015, antes de imposto, seja negativo em € 240.000.*
- 1.3.16.** *Em simultâneo, tem-se verificado erosão contínua da base de clientela, com a perda de clientes importantes e de negócios que assegurariam receitas fundamentais para a sustentabilidade da atividade da Empresa.*
- 1.3.17.** *As circunstâncias descritas determinaram a decisão, tomada pela Direção da empresa de encerrar a sua representação permanente em Portugal.*
- 1.3.18.** *Com efeitos em 31 de julho próximo.*
- 1.3.19.** *Data a partir da qual não subsistirá nenhuma atividade comercial da ... em Portugal.*
- 1.3.20.** *A decisão de encerramento importará a extinção da totalidade dos postos de trabalho existentes na estrutura organizativa da empresa e a cessação dos contratos com as três trabalhadoras que os ocupam.*
- 1.3.21.** *Pelo que a Empresa deixará de ter trabalhadores ao serviço.*

- 1.3.22.** *Os contratos de trabalho vigentes com duas das trabalhadoras foram revogados, por acordo, com produção de efeitos no dia 31 de julho de 2015.*
- 1.3.23.** *Quanto à remanescente relação de trabalho, procede-se à extinção do posto de trabalho de chefe de produto, integrante da representação permanente em Portugal da empresa.*
- 1.3.24.** *Verifica-se, deste modo, encerramento da representação permanente em Portugal da empresa, o que constitui motivo estrutural para a extinção de posto de trabalho, nos termos da alínea b) do número 2 do artigo 359.º, aplicável ex vi artigo 367.º, ambos do Código do Trabalho”.*
- 1.4.** Sobre a trabalhadora a despedir afeta ao posto de trabalho a extinguir, com indicação da sua categoria profissional e do respetivo critério de seleção, a entidade empregadora refere o seguinte:
- 1.4.1.** *“Atento o disposto nas alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 369.º do Código do Trabalho, cumpre indicar o fundamento da necessidade de despedir a trabalhadora afeta ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional, bem como, se aplicável, o critério para seleção da mesma para o despedimento.*
- 1.4.2.** *O despedimento motivado pela extinção do posto de trabalho de chefe de produto, afeto à representação permanente em Portugal da empresa abrangerá uma trabalhadora.*
- 1.4.3.** *Em concreto, através daquele despedimento, será objeto de cessação o contrato de trabalho firmado com a trabalhadora ..., com a categoria profissional de chefe de produto.*

- 1.4.4.** *A extinção do posto de trabalho de chefe de produto afeto à representação permanente em Portugal da empresa, funda-se no encerramento daquela representação, o que constitui motivo estrutural para a mencionada extinção, nos termos da alínea b) do número 2 do artigo 359.º, aplicável ex vi artigo 367.º, ambos do Código do Trabalho.*
- 1.4.5.** *Existem na mencionada representação permanente três postos de trabalho, um dos quais ocupado pela trabalhadora.*
- 1.4.6.** *Sendo que todos os postos de trabalho serão extintos, por efeito do encerramento indicado.*
- 1.4.7.** *Não se revela, por isso, aplicável a ordem de critérios legalmente fixada para concretização do posto de trabalho a extinguir, uma vez que, naquela unidade, não remanescerá qualquer posto de trabalho.*
- 1.4.8.** *A subsistência da relação de trabalho mantida com a trabalhadora afeta ao posto de trabalho ora a extinguir pelos fundamentos supra indicados revela-se impossível, por não existir na Empresa qualquer outro posto de trabalho.*
- 1.4.9.** *A extinção do referido posto de trabalho determina, assim, a necessidade de despedimento da trabalhadora”.*
- 1.5.** Não consta do presente processo que a trabalhadora tenha respondido à comunicação do seu despedimento por extinção do seu posto de trabalho, de que lhe foi entregue em 28.05.2015.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 10.º, n.º 1 da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.1.1.** Um dos considerandos da referida Diretiva refere que “... o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento;”.
- 2.1.2.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.
- 2.1.3.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º, n.º 1 do Código do Trabalho, que “o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de

licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres”, que é esta Comissão, conforme Decreto-lei n.º 76/2012, de 26 de março”.

- 2.2.** É de salientar que, nos termos do artigo 381.º, alínea d) do Código do Trabalho, *“sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito: em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio”* da CITE.
- 2.3.** Nos termos do artigo 367.º do Código do Trabalho, *“considera-se despedimento por extinção de posto de trabalho a cessação de contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada nessa extinção, quando esta seja devida a motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa”*.
- 2.3.1.** Segundo o n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho são:
- a) 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;*
 - b) Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;*
 - c) 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. A empresa fundamenta a extinção do posto de trabalho em motivos de ordem estrutural e de mercado que “determinaram a decisão, tomada pela Direção da empresa de encerrar a sua representação permanente em Portugal”.

2.4. Acresce que, nos termos do artigo 368.º do Código do Trabalho, com as alterações que lhe foram introduzidas pela Lei n.º 27/2014, de 8 de maio:

“1 – 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 — Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para determinação do posto de trabalho a extinguir, a decisão do empregador deve observar, por referência aos respetivos titulares, a seguinte ordem de critérios relevantes e não discriminatórios:

a) Pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador;

b) Menores habilitações académicas e profissionais;

c) Maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa;

d) Menor experiência na função;

e) *Menor antiguidade na empresa.*

3 – O trabalhador que, nos três meses anteriores ao início do procedimento para despedimento, tenha sido transferido para posto de trabalho que venha a ser extinto, tem direito a ser reafectado ao posto de trabalho anterior caso ainda exista, com a mesma retribuição base.

4 — Para efeito da alínea b) do n.º 1, uma vez extinto o posto de trabalho, considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando o empregador não disponha de outro compatível com a categoria profissional do trabalhador.

5 – O despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que, até ao termo do prazo de aviso prévio, seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida, bem como os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho.

6 – Constitui contraordenação grave o despedimento com violação do disposto nas alíneas c) e d) do n.º 1 e nos n.ºs 2 ou 3”.

2.4.1. Depois de fundamentada, a decisão da Direção da empresa de encerrar a sua representação permanente em Portugal implicou a conseqüente cessação de todos os três contratos de trabalho, sendo dois revogados por mútuo acordo e o outro através do presente processo de despedimento por extinção do posto de trabalho, que se afigura, face às aludidas circunstâncias, ter cumprido os respetivos requisitos legais, sendo impossível a subsistência da relação de trabalho.

2.5. É de salientar o facto de a trabalhadora a despedir, uma vez notificada, não ter respondido à comunicação do seu despedimento por extinção do seu posto de trabalho.

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

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora puérpera ..., promovido pela empresa ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento não constitui uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 01.07.2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.