

PARECER N.º 294/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio ao despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora grávida em licença de gravidez de risco, ..., 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 ..., S.A.
Processo n.º 783 – DG-E/2015

I – OBJETO

- 1.1. Em 03.06.2015, a CITE recebeu através de Advogada da entidade empregadora ..., S.A., um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida, ..., detentora da categoria profissional de caixeira desde 27.07.2009, a exercer as funções na loja ..., do Centro ..., nos termos do n.º 1 e da alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, por motivos estruturais e de mercado, nos seguintes termos:

“(...) Assunto: Solicitação de parecer prévio relativamente ao despedimento por extinção do posto de trabalho de trabalhadora grávida.

Exmos. Senhores,

Encarrega-nos a nossa ..., S.A., de, nos termos do art.º 63.º, n.º 1, al. c), do Código do Trabalho, solicitar à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, a emissão de parecer prévio relativamente ao processo de despedimento por extinção do posto de trabalho da Trabalhadora ..., titular do cartão de cidadão (...)

Para o efeito, juntamos em anexo cópia da comunicação prévia entregue à Trabalhadora visada, nos termos do art.º 369, n.º 1, do Código do Trabalho.

Informamos que a Trabalhadora não transmitiu, no prazo de 10 dias estipulado no

n.º 1 do art.º 370.º do Código do Trabalho, e, bem assim, até à presente data, o seu parecer fundamentado sobre os motivos invocados pela ..., S.A., os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º ou os critérios a que se refere o n.º 2 do mesmo artigo, bem como as alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento.

Sem prejuízo, a ... foi informada pela ACT que a Trabalhadora pediu a respetiva intervenção, nos termos do n.º 2 do art.º 370.º do Código do Trabalho, estando em curso o prazo para a emissão do relatório previsto no número 3 da mesma disposição legal, o qual será enviado à CITE após a sua receção.

De forma a facilitar a análise do processo em apreço, junto remetemos um pequeno relatório sobre o mesmo.

Antecipadamente gratos pela atenção que vier a ser dispensada, subscrevemo-nos nossos melhores cumprimentos. (...)

1.1.1. O relatório informativo enviado à CITE tem o seguinte conteúdo:

“(...) I - Questão prévia

A trabalhadora ... (adiante TRABALHADORA) celebrou um contrato de trabalho com a ..., Lda., em 3 de março de 2009, sob a categoria profissional de Caixeiro-Ajudante, tendo-se tornado trabalhadora subordinada da ..., S.A. (adiante entidade empregadora ou ...), em 27 de julho de 2009, por efeito de contrato de cessão de posição contratual, assumindo, atualmente, as funções inerentes à categoria profissional de caixeiro até 6 anos.

II - Motivos económicos, estruturais e de mercado

O presente processo de despedimento por extinção de posto de trabalho tem por base motivos económicos que decorrem da cessação dos contratos de Commission de Affiliation e de utilização de loja em centro ... e, conseqüentemente, do encerramento da Loja ... do Centro ..., na qual a TRABALHADORA exerce as suas funções.

Na realidade, a ... é uma sociedade comercial que se dedica à venda de artigos de

vestuário para homem, tanto na modalidade pronto-a-vestir como por medida, tendo, no âmbito da sua atividade comercial, celebrado um contrato denominado de Commission de Affiliation com a sociedade de direito francês ..., inscrita no Registre du Commerce et des Sociétés de ..., sob o número RCS ..., com sede em ..., nos termos do qual adquiriu direitos de representação e comercialização, em Portugal, de artigos de vestuário e acessórios da marca ...

Por outro lado, a ... celebrou um contrato de utilização da Loja ... do Centro ..., sito em ..., nos termos do qual passou a utilizar o referido espaço para venda dos produtos da marca ...

A TRABALHADORA foi admitida ao serviço da ... para prestar, sob as suas ordens e instruções, o trabalho inerente às funções da categoria profissional de Caixeiro, em regime de tempo parcial, auferindo, na presente data, a remuneração de base mensal ilíquida de 315,00 (trezentos e quinze euros), paga catorze meses por ano. Desde o início da sua prestação laboral, a TRABALHADORA vem desempenhando as suas funções exclusivamente na Loja supra identificada, sendo esse o seu local de trabalho.

Sucedem que, a sociedade de direito francês ... acima identificada decidiu reestruturar a rede de lojas ..., a nível internacional, apostando no segmento de luxo para a venda dos artigos de vestuário e dos acessórios da marca ..., em detrimento do designado pronto-a-vestir, alterando dessa forma a sua estratégia de desenvolvimento e crescimento.

O novo posicionamento, imagem e preços dos produtos ... não são adequados ao estabelecimento comercial da ... aberto no Centro ..., por serem demasiado luxuosos e caros, quando comparados com as restantes marcas ali representadas. Assim, verificou-se que o volume de vendas dos produtos da marca tem vindo a sofrer um decréscimo gradual ao longo dos últimos anos, o que determina um impacto significativo nos resultados da Entidade Empregadora, que tem vindo sucessivamente a apresentar prejuízos nesta área de atividade.

Com efeito, no ano de 2013, os resultados da atividade de venda dos produtos da marca ... foram negativos em 133.737,00 (cento e trinta e três mil, setecentos e trinta e sete euros), enquanto, no ano de 2014, os resultados foram negativos em

73.082,00 (setenta e três mil e oitenta e dois euros).

Acresce que, no corrente ano de 2015, prevê-se que os resultados sejam negativos em montante superior a 100.000,00 (cem mil euros), face ao decréscimo de vendas verificado, na ordem de 12% (doze por cento), não se perspetivando qualquer subida das vendas nos próximos anos, por forma a gerar resultados positivos.

Adicionalmente, a margem de comercialização no ganho das vendas decresceu de 45% (quarenta e cinco por cento) para 43% (quarenta e três por cento), para o corrente ano de 2015, nos termos convencionados no contrato de Commission de Affiliation acima mencionado, o que tem igualmente um significativo impacto negativo nos resultados do negócio.

Ora, a quebra registada na procura dos produtos da marca em Portugal determinou a cessação do contrato denominado de Commission de Affiliation referido. Por outro lado, a empresa que administra o Centro ... comunicou à ... a cessação do contrato de utilização de loja em centro comercial supra mencionado, encerrando a Loja ... na qual a TRABALHADORA exerce exclusivamente a sua atividade, a partir do dia 30 de junho de 2015.

Estamos, assim, perante motivos económicos, de mercado e estruturais, que culminaram na cessação dos contratos de Commission de Affiliation e de utilização de loja em centro ... supra referidos, e, em particular, no encerramento da Loja ..., na qual a TRABALHADORA vem prestando o seu trabalho, e que permitem o recurso ao despedimento por extinção do posto de trabalho da TRABALHADORA por parte da Entidade Empregadora.

III - Inexistência de situação discriminatória

Face ao exposto no ponto II anterior, a Entidade Empregadora iniciou negociações com os trabalhadores das Lojas do Centro ... e do ..., com vista à celebração de acordos de revogação dos respetivos contratos de trabalho, ao abrigo do disposto na alínea d) do n.º1 do artigo 9.º e no n.º 1 e alínea a) do n.º 4 do artigo 10.º, todos do Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro.

Tendo a ... chegado já a acordo com todos os trabalhadores que exercem funções na Loja ... quanto à revogação dos respetivos contratos de trabalho, com exceção da TRABALHADORA, celebrando os competentes acordos.

Sendo que, todos os trabalhadores que exercem as suas funções na Loja ... já comunicaram à Entidade Empregadora o respetivo acordo quanto à revogação dos respetivos contratos de trabalho.

IV - Cessação do posto de trabalho e inexistência de posto de trabalho compatível com a categoria profissional da TRABALHADORA

A TRABALHADORA está adstrita ao atendimento ao público na Loja ..., a qual encerrará no próximo dia 30 de junho de 2015, como se referiu supra.

Para além da loja supra referida, a ... apenas é proprietária de uma outra loja da ..., aberta no ..., em Lisboa, a qual também encerrará, desta feita no dia 17 de setembro de 2015.

Assim, a cessação dos contratos de Commission de Affiliation e de utilização de loja em centro comercial supra referidos determina a cessação dos contratos de trabalho dos trabalhadores que exerciam a sua atividade naquela Loja, como é o caso da TRABALHADORA, não tendo a Entidade Empregadora outro posto de trabalho disponível onde a mesma possa ser colocada.

Porquanto, a ... apenas é proprietária de outros dois estabelecimentos comerciais, sítos em ..., e em ..., nos quais comercializa exclusivamente artigos de vestuário e acessórios para homem de marcas com grande prestígio internacional, e presta serviços de alfaiaria por medida, estando o seu quadro de pessoal totalmente preenchido, com trabalhadores que exercem funções com horário de trabalho a tempo completo.

V - Inexistência de pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico

Determina o art.º 368.º, n.º 2, proémio, que 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 (...).

Ora, por por secção ou estrutura equivalente entende-se uma unidade funcional dentro do organigrama da empresa, como entendeu o Tribunal da Relação de Lisboa, em acórdão de 18 de dezembro de 2013.

Sendo que, no caso em apreço, a secção ou estrutura equivalente só poderá ser a Loja na qual a TRABALHADORA desenvolve a sua atividade.

Como se referiu, na Loja em questão encerrará no próximo dia 30 de junho de 2015, sendo que todos os trabalhadores, sem exceção, aceitaram celebrar acordos de revogação dos respetivos contratos de trabalho, não existindo, por isso, outros postos de trabalho com conteúdo funcional idêntico.

A inexistência de uma pluralidade de postos de trabalho exclui, ainda, e conseqüentemente, a eventual discussão sobre os critérios de decisão aplicáveis à extinção do posto de trabalho da TRABALHADORA.

VI Inexistência de despedimento coletivo

Por último, importa salientar que, não obstante o encerramento das Lojas ... e, por isso, a cessação dos contratos de trabalho de todos os trabalhadores afetos àqueles locais de trabalho, não estamos perante um despedimento coletivo, porquanto, no caso em apreço, os restantes contratos de trabalho cessarão por efeito de acordos de revogação dos contratos de trabalho, como se referiu supra, e não por uma cessação promovida pelo empregador, o que exclui o conceito de despedimento coletivo.

Caso diferente seria se a Entidade Empregadora tivesse efetuado as comunicações a que alude o art.º 360.º, do CT, dando início a um procedimento com vista ao despedimento coletivo e, na sequência das comunicações e negociações, tivesse logrado alcançar um acordo com um ou vários trabalhadores, caso em que tais acordos não retiram a qualidade de despedimento coletivo ao procedimento já iniciado, de acordo com o art.º 636.º do CT.

No caso em apreço, não foi iniciado qualquer procedimento com vista ao despedimento coletivo, uma vez que, tendo os trabalhadores sido questionados sobre um eventual interesse em celebrar um acordo com vista à cessação do contrato de trabalho respetivo, de imediato comunicaram à entidade empregadora a respetiva aceitação.

Salientamos que estamos inteiramente disponíveis para prestar quaisquer esclarecimentos adicionais, caso V. Exas. entendam necessário. (...)."

- 1.2. Em 12.05.2015, a entidade empregadora entregou em mão à trabalhadora a comunicação prévia relativa à intenção da extinção do posto de trabalho, que, no entanto, se recusou a assinar, conforme 2 testemunhas atestaram para os devidos efeitos, e se transcreve:

“(…) Exma. Senhora ...

P.M.P.

EXTINÇÃO DE POSTO DE TRABALHO

COMUNICAÇÃO PRÉVIA

(Art.º 369.º, n.º 1 do Código do Trabalho)

Exma. Senhora ...,

Em cumprimento do disposto no artigo 369.º, n.º 1 do Código do Trabalho, inexistindo na empresa Comissão de Trabalhadores ou Comissão Intersindical ou Sindical, considera-se V. Exa. notificada, a partir da receção da presente comunicação, da necessidade de extinguir o seu posto de trabalho, com fundamento nos factos e remissões constantes da presente e que passam a enunciar-se de seguida:

A - MOTIVOS INVOCADOS PARA O DESPEDIMENTO POR EXTINÇÃO DE POSTO DE TRABALHO

Os motivos invocados para a cessação do contrato de trabalho da trabalhadora ..., adiante também designada por TRABALHADORA , por motivo de extinção do posto de trabalho de que é titular, ou seja, o de Caixeiro até 6 anos , são os seguintes:

1. Motivos económicos, de mercado e estruturais, a que se referem as ais. a) e b) do n.º 2 do art.º 359.º do Código do Trabalho.

A presente extinção de posto de trabalho tem por base motivos económicos que decorrem da cessação dos contratos de Commission de Affiliation e de utilização de loja em centro comercial e, conseqüentemente, do encerramento da Loja ..., na qual a TRABALHADORA exerce as suas funções.

Efetivamente,

A ... é uma sociedade comercial que se dedica à venda de artigos de vestuário para homem, tanto na modalidade pronto-a-vestir como por medida, tendo, no âmbito da sua atividade comercial, celebrado um contrato denominado de Commission de Affiliator, com a sociedade de direito francês ..., inscrita no Registre du Commerce et des Sociétés de ..., sob o número RCS ..., com sede em ..., nos termos do qual adquiriu direitos de representação e comercialização, em Portugal, de artigos de vestuário e acessórios da marca ...

Por outro lado, a ... celebrou um contrato de utilização da Loja ..., nos termos do qual passou a utilizar o referido espaço para venda dos produtos da marca ...

A TRABALHADORA foi admitida ao serviço da ... para prestar, sob as suas ordens e instruções, o trabalho inerente às funções da categoria profissional de Caixeiro, em regime de tempo parcial, auferindo, na presente data, a remuneração de base mensal ilíquida de 315,00 (trezentos e quinze euros), paga catorze meses por ano.

Desde o início da sua prestação laboral, a TRABALHADORA vem desempenhando as suas funções exclusivamente na Loja supra identificada, sendo esse o seu local de trabalho.

Sucedem que, a sociedade de direito francês ... acima identificada decidiu reestruturar a rede de lojas ..., a nível internacional, apostando no segmento de luxo para a venda dos artigos de vestuário e dos acessórios da marca ..., em detrimento do designado pronto-a-vestir, alterando dessa forma a sua estratégia de desenvolvimento e crescimento.

O novo posicionamento, imagem e preços dos produtos ... não são adequados ao estabelecimento comercial da ... aberto no ..., por serem demasiado luxuosos e caros, quando comparados com as restantes marcas ali representadas.

Assim, verificou-se que o volume de vendas dos produtos da marca ... tem vindo a sofrer um decréscimo gradual ao longo dos últimos anos, o que determina um impacto significativo nos resultados da Entidade Empregadora, que tem vindo sucessivamente a apresentar prejuízos nesta área de atividade.

Com efeito, no ano de 2013, os resultados da atividade de venda dos produtos da marca ... foram negativos em 133.737,00 (cento e trinta e três mil, setecentos e trinta e sete euros), enquanto, no ano de 2014, os resultados foram negativos em 73.082,00 (setenta e três mil e oitenta e dois euros).

Acresce que, no corrente ano de 2015, prevê-se que os resultados sejam negativos em montante superior a 100.000,00 (cem mil euros), face ao decréscimo de vendas verificado, na ordem de 12% (doze por cento), não se perspetivando qualquer subida das vendas nos próximos anos, por forma a gerar resultados positivos.

Adicionalmente, a margem de comercialização no ganho das vendas decresceu de 45% (quarenta e cinco por cento) para 43% (quarenta e três por cento), para o corrente ano de 2015, nos termos convencionados no contrato de Commission de Affiliation acima mencionado, o que tem igualmente um significativo impacto negativo nos resultados do negócio.

Ora, a quebra registada na procura dos produtos da marca ... em Portugal determinou a cessação do contrato denominado de Commission de Affiliation referido

Por outro lado, a empresa que administra o ... comunicou à ... a cessação do contrato de utilização de loja em centro comercial supra mencionado, encerrando a Loja ..., na qual a TRABALHADORA exerce exclusivamente a sua atividade, a partir do dia 30 de junho de 2015.

Sendo que, para além da loja supra referida, a ... apenas é proprietária de uma outra loja da ..., aberta ..., em ..., a qual também encerrará, desta feita no dia 17 de setembro de 2015.

Face ao exposto, a Entidade Empregadora iniciou negociações com os trabalhadores das Lojas ... e ..., com vista à celebração de acordos de revogação dos respetivos contratos de trabalho, ao abrigo do disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 9.º e no n.º 1 e alínea a) do n.º 4 do artigo 10.º, todos do Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro.

Tendo a ... chegado já a acordo com todos os trabalhadores que exercem funções na Loja ... quanto à revogação dos respetivos contratos de trabalho, com exceção da TRABALHADORA, celebrando os competentes acordos.

Sendo que, todos os trabalhadores que exercem as suas funções na Loja ... já comunicaram à Entidade Empregadora o respetivo acordo quanto à revogação dos respetivos contratos de trabalho.

Efetivamente, a cessação dos contratos de Commission de Affiliation e de utilização de loja em centro comercial supra referidos determina a cessação dos contratos de trabalho dos trabalhadores que exerciam a sua atividade naquela Loja, como é o caso da TRABALHADORA, não tendo a Entidade Empregadora outro posto de trabalho disponível onde a mesma possa ser colocada.

Porquanto, a ... apenas é proprietária de outros dois estabelecimentos comerciais, sítos em ... e em ..., nos quais comercializa exclusivamente artigos de vestuário e acessórios para homem de marcas com grande prestígio internacional, e presta serviços de alfaiaria por medida, estando o seu quadro de pessoal totalmente preenchido, com trabalhadores que exercem funções com horário de trabalho a tempo completo.

Estamos, assim, perante motivos económicos, de mercado e estruturais, que culminaram na cessação dos contratos de Commission de Affiliation e de utilização

de loja em centro comercial supra referidos, e, em particular, no encerramento da Loja ..., na qual a TRABALHADORA vem prestando o seu trabalho, e que permitem o recurso ao despedimento por extinção do posto de trabalho da TRABALHADORA por parte da Entidade Empregadora.

1.2 DESCRIÇÃO DE TAREFAS

Enunciam-se seguidamente as tarefas que integram as funções de Caixeiro até 6 anos:

- 1. Vende mercadorias no comércio, por grosso ou retalho;*
- 2. Recebe encomendas, elabora as respetivas notas e executa-as; e*
- 3. No local de venda, em contacto com o cliente, informa-se do género de produtos que este deseja; enuncia o preço, esforça-se por concluir a venda, recebe o respetivo preço ou passa a guia necessária para o pagamento na caixa.*

Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas, pode desempenhar as funções que lhes sejam afins ou funcionalmente ligadas.

B- REQUISITOS LEGAIS (Art.º 368.º do Código do Trabalho)

Tendo em conta a extinção do posto de trabalho titulado pela TRABALHADORA, nos termos que se referiram supra, tal implica a cessação do respetivo contrato de trabalho, dado que se verificam cumulativamente os requisitos previstos no artigo 368.º do Código do Trabalho, a saber:

- a) Os motivos indicados não são devidos a uma atuação culposa do empregador ou da TRABALHADORA, mas antes de natureza objetiva, decorrentes da reestruturação da Entidade Empregadora em face da cessação dos supra referidos contratos de Commission de Affiliation e de utilização de loja em centro comercial e, conseqüentemente, do encerramento da Loja ..., na qual a TRABALHADORA exercia exclusivamente as suas funções, sendo esse o seu local de trabalho.*

b) Não existem, nem se prevê que venham a existir, quaisquer funções vagas que possam ser exercidas pela TRABALHADORA e que se mostrem compatíveis com a sua categoria profissional ou respetivo perfil, formação, experiência e aptidão, e, por outro lado, não há qualquer hipótese de se proceder à sua recolocação/reconversão profissional, por inexistência de vagas adequadas à TRABALHADORA, uma vez que, como se referiu, a Entidade Empregadora contratou o número de trabalhadores necessários ao regular funcionamento das suas lojas de Lisboa e Porto acima identificadas. Verifica-se, pois, ser impossível a subsistência da relação de trabalho existente entre a ... e a TRABALHADORA;

*c) Não se verifica a existência de qualquer trabalhador com contrato a termo afeto a tarefas correspondentes ao posto de trabalho de **Caixeiro** ;*

d) Não se aplica o regime previsto para o despedimento coletivo, pois trata-se da cessação do contrato individual de trabalho de uma trabalhadora, na medida em que, como se referiu, todos os restantes trabalhadores da Loja ... e ainda da Loja ... aceitaram celebrar acordos com vista à revogação dos respetivos contratos de trabalho antes de remetida qualquer comunicação ou iniciada qualquer outra diligência tendente à promoção do despedimento coletivo;

e) Os critérios de prevalência previstos no n.º 2, do artigo 368.º, do Código do Trabalho, não são revelantes no caso em concreto, atento o exposto na alínea d) anterior;

f) Por fim, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3, do artigo 368.º, do Código do Trabalho, declara-se que a trabalhadora não foi transferida para o posto de trabalho em causa nos 3 meses anteriores à data do início do procedimento para a extinção do posto de trabalho.

C) MONTANTE DA COMPENSAÇÃO, FORMA E LUGAR DE PAGAMENTO:

Será posta, nos prazos legais, à disposição da TRABALHADORA, a compensação devida, nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho, por força do disposto no

artigo 372.º do Código do Trabalho, à qual acrescerão os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho.

Método de cálculo da Compensação

Data de admissão: 3 de março de 2009

Retribuição: 315,00, sem diuturnidades

A ... pagará à TRABALHADORA a compensação calculada nos termos do disposto no artigo 366.º do Código do Trabalho, por força da remissão constante do artigo 372.º do Código do Trabalho, sendo que, remontando a respetiva antiguidade a 3 de março de 2009, será ainda aplicável o regime transitório previsto na Lei n.º 69/2013, contando-se para o efeito todo o tempo de vigência contratual até à data da decisão final fundamentada.

A compensação e os créditos vencidos e emergentes da cessação do contrato de trabalho serão colocados à disposição da TRABALHADORA na sede da Entidade Empregadora em...

D) DATA DA CESSAÇÃO DO CONTRATO:

Informa-se que é intenção da ... comunicar à TRABALHADORA a decisão de despedimento por extinção do posto de trabalho, nos termos do estipulado no artigo 371.º do Código do Trabalho, respeitando o período de aviso prévio legal, o qual, tomando em consideração a antiguidade da TRABALHADORA, será de 60 (sessenta) dias.

E) Pedido de Parecer à CITE:

Mais se informa que será enviado o pedido de parecer á CITE previsto no art.º 63.º do Código do Trabalho, após o prazo de 10 dias para a TRABALHADORA se pronunciar sobre a presente comunicação, conforme previsto no art.º 63.º, n.º 3, al c) e no art.º 370.º, n.º 1, ambos do Código do Trabalho.

..., 12 de maio de 2015.(...)”.

1.3. A trabalhadora, considerada notificada do despedimento, nos termos do artigo 369.º e 370.º do Código do Trabalho pela entidade empregadora, nada disse, conforme declaração desta, mas solicitou a intervenção da ACT nos termos do n.º 2 do artigo 370.º do CT.

1.4. Deu entrada na CITE do escritório da Sociedade ..., o seguinte Relatório da ACT emitido ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 370.º do CT :

“(...) **RELATÓRIO/INFORMAÇÃO N.º** (...)

Entidade Empregadora: ..., S.A.

NIPC: ...

Sede: ...A

Estabelecimento: ...

Assunto: Verificação dos requisitos de despedimento por extinção de posto de trabalho — ...

Al. c) do n.º 1 do art.º 368.º do Código do Trabalho - Não se verificou a existência, na empresa, de contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;

Al. d) do n.º 1 do art.º 368.º do Código do Trabalho - Não se verificou a aplicabilidade do despedimento coletivo;

N.º 2 do art.º 368.º do Código do Trabalho - Não se aplica, uma vez que os restantes trabalhadores celebraram acordo de revogação de contrato de trabalho.

Pelo exposto, verifica-se que foram cumpridos os requisitos vertidos nas normas do Código do Trabalho sob as quais recai a competência da ACT.

..., 3 de junho de 2015

A Inspetora do Trabalho (...)”

1.5. Nos termos da lei cabe à CITE, emitir parecer prévio, conforme dispõe a alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica,

sob a epígrafe “(...) *Competências próprias e de assessoria: Compete à CITE, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria: Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental (...)*”, verificando-se se o caso do despedimento por extinção de posto de trabalho agora em causa configurará prática discriminatória em função da maternidade.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, chama desde logo a atenção nos considerandos para o risco destas mulheres serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado, pelo que no artigo 10.º, sob a epígrafe “Proibição de despedimento” determina:

“ (...) *A fim de garantir às trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, o exercício dos direitos de proteção da sua segurança e saúde reconhecidos no presente artigo, prevê-se que:*

1. *Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras ... sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade referida (...) salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.*

2. *Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.*

3. *Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proteger as trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, contra as consequências de um despedimento que fosse ilegal (...)*”.

2.2. A Constituição da República Portuguesa (CRP) no artigo 67.º sob a epígrafe *Família* estabelece:

“(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)”.

2.2.1. O artigo 68.º da CRP sob a epígrafe *Paternidade e maternidade* consagra:

“(...) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

3- As mulheres têm proteção especial durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias (...)”.

2.3. Na sequência destes princípios o Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, na Subsecção IV - Parentalidade estipula no artigo 63.º sob a epígrafe *Proteção em caso de despedimento*:

“(...) 1 – 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.

2 – (...)

3 – Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:

a) (...)

b) (...)

c) Depois das consultas referidas no n.º 1 do artigo 370.º, no despedimento por extinção de posto de trabalho;

4 – A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à receção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

5 – Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.

6 – Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

7 – A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

8 – Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.

9 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 6 (...)."

2.3.1. O Artigo 367.º n.º 1: "(...) 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, relativos à empresa (...)".

Os motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos referidos no n.º 2 do artigo 359.º, descritos na alínea 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 (...);*

2.3.2. O n.º 1 do artigo 368.º do CT, que estabelece os requisitos de despedimento para a

extinção de posto de trabalho estabelece:

“(…) 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. (…)”

2.3.2.1. A cessação de contrato de trabalho por extinção de posto de trabalho prevista neste artigo 368.º n.º 2, na redação dada pela Lei n.º 27/2014 de 8 de maio, vem estabelecer os critérios a seguir pela entidade empregadora e que são:

“(…)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. (…)”

2.3.2.2. E o n.º 4 deste mesmo artigo 368.º na redação dada pela mesma Lei n.º 27/2014 de 8 de maio, vem estabelecer que : “(…) Para efeito da alínea b) do n.º1, 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 que seja compatível com a categoria profissional do trabalhador.(…)”

2.3.3. O procedimento a seguir, no caso de despedimento por extinção de posto de trabalho, artigo 369.º, sob a epígrafe *Comunicações* estabelece:

“(...) 1 - No caso de despedimento por extinção de posto de trabalho, o empregador comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical, ao trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, à associação sindical respetiva:

- a) A necessidade de extinguir o posto de trabalho, indicando os motivos justificativos e a secção ou unidade equivalente a que respeita;*
- b) A necessidade de despedir o trabalhador afeto ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional.*

2 - Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto no número anterior (...).”

2.3.4. E o artigo 370.º, na redação dada pela Lei n.º 23/2012 de 25 de junho, sob a epígrafe *“(...) Consultas em caso de despedimento por extinção de posto de trabalho:*

1 - Nos 10 dias posteriores à comunicação prevista no artigo anterior, a estrutura representativa dos trabalhadores, o trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, a associação sindical respetiva podem transmitir ao empregador o seu parecer fundamentado, nomeadamente sobre os motivos invocados, os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º ou os critérios a que se refere o n.º 2 do mesmo artigo, bem como as alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento.

2 - Qualquer trabalhador envolvido ou entidade referida no número anterior pode, nos três dias úteis posteriores à comunicação do empregador, solicitar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área do emprego a verificação dos requisitos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 368.º, informando simultaneamente do facto o empregador.

3 - O serviço a que se refere o número anterior elabora e envia ao requerente e ao empregador relatório sobre a matéria sujeita a verificação, no prazo de sete dias após a receção do requerimento. (...).”

2.3.5. Por outro lado o artigo 384.º, na redação da Lei n.º 23/2012, sob a epígrafe “*Ilícitude de despedimento por extinção de posto de trabalho*” dispõe:

“(...) O despedimento por extinção de posto de trabalho é ainda ilícito se o empregador :

- a) Não cumprir os requisitos do n.º 1 do artigo 368.º;
- b) Não observar o disposto no n.º 2 do artigo 368.º (...);
- c) Não tiver feito as comunicações previstas no artigo 369.º;
- d) Não tiver posto à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação por ele devida a que se refere o artigo 366.º, por remissão do artigo 372.º, e os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho. (...).”

2.4. Toda esta legislação, ao estabelecer princípios e procedimentos especiais de proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes nas situações de despedimento, como é o caso *Sub Júdice*, plasmados nas Diretivas Europeias, na CRP, e CT, esclarecidos pela Jurisprudência dos nossos tribunais, como se ilustra a seguir, exige que as entidades empregadoras demonstrem um cuidado acrescido no tratamento destes casos, justificando de forma legal, cabal, objetiva e coerente a inclusão das mesmas nos despedimentos, sob pena dos processos poderem conter indícios de discriminação em função do sexo em virtude da maternidade.

2.5. Na sequência do exposto, compulsadas as normas legais enquadradoras do pedido de parecer prévio solicitado pela entidade empregadora, da análise dos elementos constantes do processo, afigura-se-nos que, no âmbito das competências da CITE, não se vislumbram indícios de discriminação com base no sexo em função da maternidade, tendo em conta, nomeadamente, os motivos invocados, os critérios utilizados e cálculos efetuados pela entidade empregadora

notificados à trabalhadora e reproduzidos no ponto 1.2. deste Parecer bem como o teor do relatório da ACT, ponto 1.4.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE, não se opõe ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida, ..., promovido pela entidade empregadora ..., S.A.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 1 DE JULHO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP- IN) E DA UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES (UGT)