

PARECER N.º 19/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante incluída em processo de despedimento por extinção do 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
Processo n.º 31 – DL-E/2013

I – OBJETO

- 1.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), recebeu, em 8 de janeiro de 2013, da empresa ..., S.A., um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante, ..., com a categoria profissional de servente de limpeza.
- 1.2. A comunicação da intenção de *por termo ao contrato de trabalho por extinção do posto de trabalho* foi transmitida à trabalhadora em 18 de outubro de 2012, com *fundamento em causas objetivas referentes a motivos de mercado, relacionadas com a significativa redução da atividade da empresa*, apresentando, sinteticamente, a seguinte justificação:
 - 1.2.1. *A ... tem vindo a sofrer desde o início de 2009 um decréscimo acentuado da procura dos seus bens e serviços.*
 - 1.2.2. *Não obstante, acreditando que os bens e serviços que comercializa continuam a ser essenciais para a economia e, conseqüentemente, procurados pelo consumidor, por necessários, a ... tem efetuado um esforço contínuo de manutenção da exploração de todos os estabelecimentos cuja concessão lhe foi efetuada e, conseqüentemente, de manutenção dos postos de trabalho existentes.*



- 1.2.3.** *Nesta medida e não obstante o decréscimo de aproximadamente 82% verificado nos resultados do Exercício de 2010, o equivalente a cerca de menos 20% de receita de vendas de combustível e lavagem (os bens e serviços mais procurados), a ... procurou “reinventar” formas de captação de clientela (designadamente através de parcerias, como é o caso da Campanha ..., a introdução do novo conceito de loja ..., entre outros) para assim fazer face às consequências da crise que levaram, e lamentavelmente continuam a levar, o consumidor a procurar as designadas “marcas brancas”, colocando o fator preço em primeiro lugar.*
- 1.2.4.** *O contexto económico adverso que tem caracterizado a economia não só nacional, como em toda a zona euro, decorrente da crise económico-financeira instalada, em Portugal também consequência da intervenção externa na economia e finanças nacionais, aliada a um sucessivo e constante aumento do preço do barril de petróleo, tem levado a uma degradação sucessiva do poder de compra dos consumidores. Em consequência, o ano de 2011 trouxe um resultado líquido negativo que ascendeu € 1.000.000.*
- 1.2.5.** *É desta forma que, a ... chega ao último trimestre de 2012 com um decréscimo cada vez mais acentuado da sua receita, decorrente de uma redução significativa na procura dos seus bens e serviços quando comparada com o período homólogo do ano anterior, tornando urgente e imperativo o restabelecimento, ainda que parcial, do equilíbrio económico financeiro da empresa.*
- 1.2.6.** *Esta situação, que se mantém inalterada, e que se prevê que continue, face à continuação do decréscimo acentuado de vendas de combustível, força a ... a proceder a uma alteração na sua atual estrutura produtiva para evitar uma progressiva degradação da empresa, implementando medidas corretivas ao nível dos diversos fatores produtivos. Esta alteração da estrutura produtiva tem,*



necessariamente, que passar por um redimensionamento dos seus efetivos, por forma a adaptar os recursos existentes aos níveis de procura atuais.

- 1.2.7.** *Na Área de serviço do Estádio, sita em Av. ..., no Porto, local onde a trabalhadora exerce as suas funções, o decréscimo do volume de negócios superior a 38%, em relação ao orçamentado, apenas no 1º semestre de 2012, é de molde a forçar uma atuação imediata que evite o encerramento do estabelecimento.*
- 1.2.8.** *Assim, neste momento e conforme decorre do acima explicitado, perante a quebra significativa da sua atividade e da sua faturação, com especial enfoque neste estabelecimento, a ... vê-se forçada a otimizar os recursos de que dispõe no mesmo, no âmbito da política de redução de custos que tem vindo a implementar para prevenir uma situação de tal modo gravosa de derrapagem económica que ponha em causa a sua viabilidade económica e os postos de trabalho de todos ou de uma grande parte dos seus trabalhadores.*
- 1.2.9.** *Assim, na medida em que em termos práticos se verifica uma sobreposição entre as funções atribuídas à trabalhadora ... e as tarefas a cargo dos Operadores de Posto no que concerne à manutenção e limpeza do respetivo local de trabalho, ou seja a Loja e os respetivos espaços circundantes ao edifício, verifica-se que, no âmbito de otimização dos recursos existentes é possível reduzir os custos (despesa) afetos a este estabelecimento.*
- 1.2.10.** *Face a este enquadramento, a ... vê-se obrigada a proceder à extinção do único posto de trabalho de Servente de Limpeza que existe na Área de Serviço do Estádio.*
- 1.2.11.** *Por outro lado, não existe quer no estabelecimento quer ao nível da empresa, quaisquer outras funções compatíveis com a sua categoria profissional inexistindo, em consequência do exposto, qualquer contrato de trabalho a termo para a realização das tarefas correspondentes às exercidas pela trabalhadora*



no âmbito da sua categoria profissional e das tarefas que como tal lhe estavam cometidas.

1.2.12. *Face ao objetivo subjacente à extinção do posto de trabalho que se encontra acima enunciado, bem como ao facto de inexistir qualquer outra trabalhadora no referido estabelecimento com a mesma categoria profissional e as mesmas funções inexistem, por conseguinte, critérios relevantes ou não discriminatórios a definir e a observar na extinção do posto de trabalho em causa.*

1.3. Foi solicitado à empresa a apresentação do quadro de pessoal e informação sobre os trabalhadores com contrato de trabalho a termo que tenham a mesma categoria profissional, constatando-se nessa documentação que, por um lado, a trabalhadora a que se refere o presente processo é a única servente de limpeza do estabelecimento onde labora e, por outro lado, que todas as trabalhadoras da empresa com esta categoria profissional são contratadas sem termo.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, no seu n.º 1 do artigo 10.º determina que os Estados-membros devem 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.*

2.2. Por outro lado, é opinião uniforme e reiterada na jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora por causa da sua gravidez constitui uma discriminação direta *em razão do sexo*, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006.



- 2.3.** Indo ao encontro do determinado na legislação e jurisprudência comunitária referida, o n.º 1 do artigo 63.º Código do Trabalho determina que o *despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante* assim como de *trabalhador no gozo de licença parental* carece de *parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres*. De acordo com o preceituado na alínea *b)* do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março (lei orgânica da CITE), essa entidade é a CITE.
- 2.4.** Nos termos do artigo 367º, nº 1 do Código do Trabalho, o despedimento por extinção do posto de trabalho pode ser promovido pelo empregador, quando o mesmo seja *determinado por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos relativos à empresa*.
- 2.5.** Por remissão do nº 2 deste artigo, o artigo 359º, nº 2 define o que se considera por *motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos*, nos seguintes termos:
- 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 dos serviços ou automatização de meios de comunicação.*
- 2.6.** Por outro lado, o artigo 369º do Código do Trabalho determina que o *empregador deve comunicar, por escrito, ... ao trabalhador envolvido:*
- 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*
- c) *os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir.*

2.7. No caso em apreço, o empregador, na comunicação à trabalhadora a que se refere o ponto 1.2 deste parecer, refere que a extinção do posto de trabalho tem *fundamento em causas objetivas referentes a motivos de mercado, relacionadas com a significativa redução da atividade da empresa.*

2.7.1. Diz ainda que *as suas funções se sobrepõem às tarefas a cargo dos operadores de posto.*

2.8. Nesta informação à trabalhadora, a empresa apresenta e explica, portanto, os elementos concretos que fundamentam a decisão de extinguir este posto de trabalho.

2.9. Por outro lado o processo de despedimento integra os elementos justificativos da aplicação dos critérios legais para a concretização do posto de trabalho a extinguir, que recai na única trabalhadora com a categoria profissional de servente de limpeza do estabelecimento.

2.10. Não se vislumbra, por isso, a existência de discriminação em função da maternidade.

III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE delibera não se opor ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante, ... promovido pela empresa ..., S.A., uma vez que não se encontram indícios de eventual discriminação em função da maternidade.



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 25 DE DEZEMBRO DE 2013**