



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

PARECER N.º 555/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, 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 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 68/2014, de 8 de maio
Processo n.º 1752 – DL-E/2015

I – OBJETO

1.1. Em 03.12.2015 a CITE recebeu da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio relativamente ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., para efeitos do disposto no n.º 1 e na alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho.

1.2. A comunicação prévia da extinção do posto de trabalho enviada à trabalhadora e com data de 23.10.2015, refere o que a seguir se transcreve:

“Exma. Sra. ...

Para os efeitos da cessação do contrato de trabalho prevista no artigos 367.º e seguintes do Código do Trabalho, vimos por este meio comunicar a V. Ex.ª, nos termos do artigo 369.º do Código do Trabalho, que a empresa necessita de extinguir o posto de trabalho de ... que vem ocupando na secção de ..., e que presentemente ocupa.

A pretendida extinção de posto de trabalho tem fundamento em motivos estruturais e tecnológicos, que se passam a informar.

1. Enquadramento do Mercado — Cidade de ...

O Turismo nacional e nomeadamente a hotelaria na cidade de ... sofreu grandes alterações ao nível da oferta hoteleira ... na cidade desde 2002. De acordo com os indicadores do “Turismo de Portugal”, houve um crescimento bastante acentuado, tendo passado de 14 para 22 hotéis até 2014, i.e., um acréscimo de 22% ao nível da oferta.

O crescimento da oferta influenciou toda a estratégia de vendas e preços praticados pelo mercado. Assim, apesar de a ocupação dos hotéis ter subido 19% (de 506% em 2008 para 62.5% em 2014), o preço médio diário sofreu uma quebra (...).

O mercado dos hotéis ..., também foi influenciado pelo segmento dos hotéis de 4 estrelas, cuja ocupação subiu em 11% (...).

(...)

3. Enquadramento Geral do ... e principais indicadores

O ... é uma unidade hoteleira ... com 369 quartos, situado no centro da cidade de ... O mesmo foi inaugurado em 1972 sendo que ao longo da sua história passou por várias obras de remodelação, tendo a última ocorrido nos anos de 2006 /2007.

O Hotel é propriedade da empresa portuguesa ..., sendo gerido sob a chancela da marca ..., uma companhia americana detentora de 10 marcas espalhadas pelo mundo inteiro e com a gestão mais de 1400 hotéis. Desta forma o hotel vê-se obrigado a cumprir com todos os standards da marca assim como as suas políticas e procedimentos.

(...)

3.2 Investimento financiado através de contratos de locação financeira

A remodelação do Hotel, foi, na quase sua totalidade, financiada através de contratos de locação financeira.

Devido à imprevisível crise económica que se viveu, desde a conclusão da remodelação, o Hotel não conseguiu atingir o nível de rentabilidade esperada para uma unidade hoteleira ..., com as excelentes características e localização que tem e manteve, e com a sua qualidade

de infraestrutura. As análises de mercado e previsão de crescimento que sustentaram os empréstimos contraídos foram ultrapassadas pela conjuntura de crise que surpreendeu os mercados económicos e instituições financeiras. Consciente desta difícil e incontornável realidade, o Banco financiador foi aceitando reestruturar a dívida, quer através do prolongamento do prazo contratual, quer por via da aceitação de períodos de carência na amortização de Capital.

Mas, mesmo com todas as reestruturações do serviço de dívida, a ... ainda enfrenta dificuldades em satisfazer os compromissos de amortização do capital em dívida, o que potencia o acréscimo de juros.

3.3 Encargos com o pessoal, suportados durante o encerramento do Hotel

Com o completo encerramento, para permitir a remodelação, o Hotel continuou a pagar os salários, encargos à Segurança Social, seguros, do pessoal, sem contabilizar qualquer receita ou proveito, o que contribuiu para um acumular de prejuízos.

Nos últimos anos os encargos salariais tiveram um impacto bastante significativo na receita geral do hotel que oscilam entre os 43% e os 38%.

3.4 Vendas e Serviços Prestados

Por outro lado, uma análise detalhada à evolução das receitas do Hotel, desde o primeiro ano após conclusão da remodelação, mostra que não se produziu um retorno equilibrado, porque seria necessária uma receita bem mais elevada do que aquela que aquela que é hoje atingida.

(...)

3.5. Resumo da Informação de natureza financeira.

Numa perspetiva económica e financeira, da análise das demonstrações de resultados extrai-se uma rentabilidade do negócio negativa, tendo o resultado líquido de exercício relativo aos três últimos anos apurados sido negativo, respetivamente, de € - 9.590.000,00, € -8.757.000,00 e € - 7.000.000,00.

4. Necessidades de Investimento e Manutenção permanentes.

Se é certo que em 2006 se encetou um processo de remodelação total, certo é também que, no próximo ano terão já transcorrido 10 anos sobre a mesma.

A curto/médio prazo será necessário proceder a novos investimentos, quer para manter a competitividade do Hotel perante a abertura constante de novas unidades hoteleiras na cidade e manter os padrões de qualidade; quer para renovação de equipamentos cuja manutenção obriga a sistemática remodelação, por forma a garantir a segurança. Colocando-se em causa a sustentabilidade e manutenção de alguns destes equipamentos verifica-se inviável o perpetuar do adiamento de investimento, que se tem vindo a tentar fazer, tendo chegado o momento de proceder a algumas alterações estruturais, substituição de alguns equipamentos, remodelações ou aquisição de novos materiais, tal como, por exemplo, a substituição dos chillers do hotel.

5. Intervenções de gestão para fazer face às dificuldades dos últimos anos

Face a todas as dificuldades de mercado e conjunturais no setor, e por forma a manter a sustentabilidade do Hotel, ao longo dos últimos anos foram tomadas várias medidas de contenção e redução de custos, para aumentar a eficiência do Hotel, nomeadamente na rubrica salarial, a qual comporta o principal custo da estrutura, procurando torná-la mais flexível e competitiva, sendo de maior relevo as que se passa infra a discriminar.

5.1. Redução de trabalhadores

Tendo como objetivo não tomar decisões drásticas que afetem o ambiente e a cultura de serviço, procurou-se que as medidas na área das equipas fossem sendo tomadas de forma gradual e sem afetar a estabilidade interna. Assim, foram efetuadas rescisões graduais em diferentes áreas do hotel, à proporção do custo que as mesmas representam para a estrutura interna e tendo em consideração as funções que poderiam ser extintas e das quais a estrutura organizacional

poderia prescindir, sem colocar em causa a qualidade do serviço prestado nem sobrecarga excessiva dos restantes elementos da equipa. Entre o período de 2009 a 2014, de forma constante e progressiva, procedeu-se à redução gradual da estrutura laboral do Hotel: 2009—225 trabalhadores, 2010—216 trabalhadores, 2011 —213 trabalhadores, 2012 —202 trabalhadores., 2013 —191 trabalhadores, 2014— 185 trabalhadores.

Até à presente data, a estrutura foi já reduzida em 22%, o que equivale a 40 trabalhadores, tendo ocorrido essencialmente pela via da não substituição de trabalhadores que passaram ao estado de reformado por velhice, pela não substituição de contratos a termo e, ainda, por extinções de postos de trabalho.

(...)

5.3. Aumento da eficiência da equipa

Para além das medidas já referidas, por forma a evitar a eliminação de postos de trabalho, foram incentivadas medidas de flexibilização, sendo que os trabalhadores, continuando a desempenhar as suas funções habituais passaram a exercê-las em diferentes departamentos do Hotel, consoante a necessidade de alocação de recursos humanos - por ex.; um chefe de mesa pode ser chefe em qualquer das áreas de comidas do hotel, aumentando a produtividade e principalmente a flexibilidade da estrutura laboral da empresa.

Face a esta situação de forte decréscimo, até à presente data vem sendo adotada uma política de contenção e otimização de custos, com a implementação de medidas operacionais que visaram uma forte redução dos custos.

(...)

SIMULTÂNEA E COMPLEMENTARMENTE,

6. Absoluta necessidade de reestruturação operacional

Os indicadores estruturais consistentes no demonstrado desequilíbrio económico-financeiro têm, naturalmente, um forte impacto no resultado



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

operacional e ao nível de tesouraria do Hotel e consequências que levam à ponderação de tomada de decisões estratégicas, em épocas de contenção no mercado.

Por forma a continuar o esforço de manutenção da viabilidade do hotel, e impedir a eventualidade de destruição de mais postos de trabalho, continuam os esforços de otimização de recursos.

Por outro lado, o hotel em à sua disposição, neste momento, ferramentas tecnológicas que, lhe permitem reorganizar a sua operação e pretende implementar metodologias de trabalho diferentes, que irão otimizar recursos permitindo, também, diminuir custos.

O ..., assumindo a sua maturidade de 43 anos, procurou, enquanto pôde, manter as suas metodologias de trabalho tradicionais enquanto as mesmas foram viáveis, por forma a manter inalterada a, sua força de trabalho e as suas equipas.

Mas, continuar a apostar em metodologias de trabalho, desatualizadas significa perpetuar os indicadores financeiros negativos e não manter uma posição de mercado igualitária e concorrencial com os concorrentes que se encontram munidos de metodologias de trabalho modernas e equipas ajustadas às mesmas.

Considerando que a receita dos quartos representa 67% de toda a receita do Hotel, tendo em consideração os desafios financeiros pelos quais a empresa atravessa, a implementação de novas metodologias de trabalho permite, nesta altura, diminuir a necessidade de mão de obra no Departamento de ...

Departamento de ...

O ... vinha mantendo a antiga estrutura ao nível da equipa de governantas e da metodologia de verificação de quartos. A área de supervisão, levada a cabo pelas governantas de andares tinha no passado a sua responsabilidade a verificação de uma grande parte dos quartos após os mesmos serem limpos pelas empregadas de quartos (...).

As ferramentas e metodologias disponíveis garantem maior eficiência produtiva ao nível das empregadas de quartos que não continua a justificar a verificação massiva de quartos por parte de governantas de andares, sendo totalmente viável a verificação pontual e por amostragem.

Atualmente, está em implementação de um novo sistema de verificação de quartos com recurso à informatização dos sistemas que facilitam todo o processo de distribuição de quartos, nomeadamente com utilização do programa ...; Por outro lado, são ainda usadas ferramentas de informação e disponibilização de informações e preferências do cliente - o programa ..., que passa a ser utilizado para que as avarias encontradas nos quartos possam ser carregadas no computador e imediatamente recebidas pela manutenção; Complementarmente, há introdução de técnicas de formação especializadas na área de ... ao nível da eficiência das empregadas de quartos (...) com a utilização de uma nova checklist que promove a responsabilização da empregada de quartos na verificação das avarias e verificação, o que cabia anteriormente à governanta; Passa a haver, ainda, recurso à comunicação tecnológica com as empregadas de quartos (...). Acresce, ainda, o facto da equipa estar permanentemente em formação, acompanhada de uma formadora interna em exclusivo ao serviço desta equipa.

Ajustando o processo de trabalho às exigências do mercado, apostamos numa maior formação, das empregadas de quarto com a realocação de uma empregada de quartos sénior à função exclusiva de formadora da equipa, com vista a elevar a qualidade do trabalho da equipa e aumentar a sua autonomia. Apostando na melhor realização do trabalho torna-se possível investir menos na supervisão a posteriori do mesmo.

(...)

A extinção dos postos de trabalho prende-se, portanto, também, com a implementação do uso das novas tecnologias, aplicação de

metodologias de trabalho mais eficazes e eficientes assim como um aumento da produtividade global da estrutura laboral existente, a qual torna excedentes os postos a extinguir.

Face aos motivos expostos, impõe-se a reorganização dos serviços para minorar os prejuízos sofridos e para equilibrar a estrutura de custos, através da redução de custos fixos e compensação da redução de margens de lucros, designadamente no que diz respeito a reorganização da secção de ..., nas áreas de supervisão da secção dos andares e limpeza, na qual presta as suas funções, mediante redução de cargos de chefia cujo atual número não se justifica dada a dimensão da equipa, reportável a menor número de governantas, permitindo serem extintos três postos de trabalho.

Não se dispõe na empresa de posto compatível com a sua categoria tornando-se impossível a subsistência da relação de trabalho, não existem na empresa contratos a termos para as tarefas do posto a extinguir; não se encontra preenchido o requisito numérico para recurso ao despedimento coletivo; estão, portanto, preenchidos os requisitos previstos na lei que permitem o recurso ao despedimento por extinção do posto de trabalho.

Nos termos do imposto pelo artigo 368, n.º 2, al. a) do Código do Trabalho, o critério de seleção dos trabalhadores a despedir assenta na ponderação da avaliação de desempenho.

E, desde já, posta a sua disposição a compensação a que tem direito, os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho.”

- 1.3.** Neste contexto, cumpre referir que foi enviada a mesma comunicação à Comissão De Trabalhadores do ..., bem como ao Sindicato dos Trabalhadores na Industria de Hotelaria, Turismo, Restaurante e Similares do Sul.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.4. A 06.11.2015. a trabalhadora especialmente protegida respondeu à entidade empregadora nos seguintes termos:

“Exmos Senhores,

Fui recetora da vossa carta datada de 27 de outubro de 2015, na qual vêm invocar a extinção do meu posto de trabalho nos termos do art.º 367.º do CT, sem que esta comunicação venha acompanhada de qualquer justificação documental, que suporte os motivos alegados, sendo que os mesmos estão elencados de uma forma genérica.

Acontece, que conforme a empresa não desconhece sou:

a) Membro ... (...)

b) Membro ... (...)

c) Membro ... (...)

E fui delegada sindical do ...

Por outro lado, como também não desconhecem sou trabalhadora lactante já que continuo a amamentar a minha filha menor, tal como comprovo todos os meses junto de V. exas, desde que a mesma completou um ano.

Pelo facto de ter uma filha menor de 12 anos e ter necessidade de conciliar a minha vida profissional, com a minha vida familiar, usei da faculdade que Lei me permite de solicitar a concessão de horário flexível, nos termos do art.º 56.º e 57.º do Código do Trabalho, direito que me foi reconhecido por V. Exas. No entanto, verifico que desde essa data, comecei por esse facto, a ser objeto de discriminação em função do exercício do meu direito à conciliação entre a minha vida, profissional e a minha vida familiar e à minha condição de trabalhadora lactante tendo sido objeto de abordagem para rescindir o contrato por acordo, o que não aceitei por necessitar e exigir o meu direito ao trabalho tal como a Lei e a Constituição legalmente me conferem, mais invocando também a minha qualidade de trabalhadora em exercício de funções sindicais, já enunciadas.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Fundamenta a empresa o presente procedimento de despedimento por extinção do posto de trabalho em motivos estruturais e económicos.

No entanto, da comunicação que me foi enviada apenas se pode constatar que a mesma se funda em afirmações genéricas, que não vêm descritas de forma de tal modo explícita que permitam a sua avaliação completa.

Assim, os dados indicados no ponto 1 (Enquadramento do mercado — Cidade ...) limitam-se exclusivamente ao ano de 2008, comparando-o com o ano de 2014, sem que exista qualquer indicação relativa aos anos intercalares (6 anos), de modo a que se pudesse efetivamente concluir que tipo de oscilações sofreu o mercado, para que se possa concluir com certeza e rigor que o preço médio diário sofreu a quebra invocada.

(...)

Verifica-se ainda, da carta de notificação agora enviada, que só, em sentido genérico e não concretizado em que motivos concretos e objetivos, foi baseada a escolha na minha pessoa para o presente despedimento quando sempre operei com todos os meios informáticos de gestão, utilizados pela empresa, para a secção de ... onde me insiro há mais de 16 anos. Portanto, não colhe, qualquer fundamento de alteração dos meios de controlo desta secção, sendo que desde que voltei da minha licença de maternidade em 10 de março de 2014 nunca mais me foi dada password de acesso ao sistema, em absoluta situação de discriminação face às colegas em iguais circunstâncias e com o mesmo conteúdo funcional e que apenas entendo como uma retaliação por estar a usufruir de duas horas de licença de amamentação.

Venho, só relevar, que não existe nada de novo no que concerne à eficiência da ... e muito menos que as medidas preconizadas genericamente, na comunicação sejam novas, por não estarem a ser praticadas e muito menos que as mesmas possam melhorar a performance de um hotel ..., onde as empregadas de quartos são contratadas em regime de trabalho temporário constituindo uma grande



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

rotatividade o que conduz a uma inexistência de experiência adequada a zelar pelo serviço prestado aos clientes.

Por outro lado sempre, fiz formação em exercício estando apta a ser integrada noutra área da empresa, porquanto a título de exemplo tendo eu formação para poder ocupar um posto na receção ou mesmo de telefonista, sendo que esta possibilidade seria sempre uma alternativa à extinção do meu posto de trabalho, atendendo a que, para tais postos de trabalho estão a ser contratadas pessoas em regime de contrato a termo e outros são postos de trabalho com contratos / estágios suportado pelo IEFP e por outro lado já desempenhei funções na empresa na receção, possuindo assim competências acrescidas para poder ser colocada noutra posto de trabalho.

Acresce ainda que existem diversos trabalhadores contratados em regime de trabalho temporário adstritos à secção de ..., na qual me integro, pelo que se requer que a empresa demonstre documentalmente que trabalhadores prestaram serviço nesta secção, quais as funções que exerceram, incluindo nesta trabalhadores da empresa e trabalhadores temporários.

Cabe referenciar que quanto ao critério de seleção invocado para o despedimento que me está a ser comunicado — ponderação da avaliação de desempenho, sempre esta avaliação terá de assentar em critérios inequivocamente objetivos, devidamente individualizados e cujos parâmetros tem de ser sempre do conhecimento do trabalhador, implicando a publicitação quer do regulamento de avaliação pela empresa quer dos critérios que o compõem para permitir que não haja escolha assente em critérios subjetivos e contrários à lei.

No que respeita à necessidade de concretização da utilização deste critério sempre terá a empresa de proceder à demonstração de que a minha avaliação de desempenho foi a pior, pelo sempre deverão ser juntas as avaliações de desempenho dos últimos três anos, relativas às colegas, que tem a mesma categoria profissional que a minha e



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

desempenham as mesmas funções no "...", que a seguir se indicam, de molde a que se possa aferir com rigor, como se chegou à conclusão de que estamos perante uma situação de "pior avaliação":

- a) ...*
- b) ...*
- c) ...*
- d) ...*
- e) ...*
- f) ...*

Assim, não posso deixar de considerar que não existem motivos concretos e objetivos, conforme é legalmente e constitucionalmente exigível, para que o meu despedimento possa prosseguir e por outro lado, venho, desde já, invocar que estou a ser objeto de uma situação discriminatória face ao recurso que fiz ao regime de trabalho em flexibilidade de horário para fazer face às minhas necessidades de apoio à família e ainda ao facto de ser trabalhadora lactante e por esse facto tendo recorrido ao direito da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, e ainda pelo facto de ser dirigente sindical desde 2011 e ter visto sempre dificultada a minha atividade Sindical e o livre acesso aos trabalhadores.

(...)

Os motivos da extinção do posto de trabalho devem estar devidamente especificados, nas comunicações (...) e na decisão final do processo, nelas devendo figurar todas as circunstâncias e factos concretos que integram esse motivos. Sem a alegação destes elementos, o trabalhador fica sem conhecer os factos que determinam a extinção do seu posto de trabalho e sem o mínimo de elementos que lhe permitam pronunciar-se sobre os motivos da extinção e sobre a impossibilidade de subsistência da sua relação laboral, ficando, dessa forma seriamente prejudicado o exercício do contraditório e o seu direito de defesa integral.

(...)

Face a todo o exposto só pode a extinção do meu posto de trabalho ser considerada ilícita, por não preencher os requisitos legalmente impostos e por se tratar de uma evidente discriminação em função da utilização do meu direito legal e constitucional à conciliação e da minha condição de trabalhadora lactante e do exercício da minha atividade sindical no seio da empresa, sem constrangimentos também assim se cumprindo com o direito constitucional ao livre exercício da atividade Sindical previsto nos art.º 55.º da CRP.”

- 1.5.** De acordo com o n.º 2 do artigo 370.º do Código do Trabalho, foi solicitada a intervenção da ACT para a verificação dos requisitos nas alíneas c) e d) do artigo 368.º, tendo sido alcançada a seguinte conclusão:

“ (...)

Atendendo à análise acima descrita e efetuada à observância pela empresa ..., dos requisitos enunciados, no art.º 368.º alíneas c) e d) e n.º 2 do CT, considera-se que os mesmos se encontram reunidos.

Assim, pelo exposto, verifica-se que a empresa ..., na decisão de proceder ao despedimento por extinção de posto de trabalho, deu cumprimento ao previsto na alínea a) do n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho, alterado pela Lei n.º 27/2014, de 8/05, ao ter observado no presente processo, por referência aos respetivos titulares, a ordem de critérios relevantes e não discriminatórios, ali enunciada, pelo que, somos de parecer que no caso em apreço se encontram reunidos os requisitos para a extinção do posto de trabalho da trabalhadora ...”

- 1.6.** Consta ainda do processo o parecer enviado pelo Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. 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*”.

2.2. Nos termos do artigo 368.º do Código do Trabalho, com as alterações que lhe foram introduzidas pela Lei n.º68/2014, 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”.

2.3. No caso de despedimento por extinção de posto de trabalho, e nos termos previstos no artigo 369.º do Código do Trabalho, o empregador comunica, por escrito, ao/à trabalhador/a envolvido/a a necessidade de extinguir o posto de trabalho, indicando os motivos justificativos e a secção ou unidade equivalente a que respeita; indica a necessidade de despedir o trabalhador/a afeto/a ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional e comunica os critérios para seleção dos trabalhadores/as a despedir.

2.4. 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.

- 2.4.1.** 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;*”.
- 2.4.2.** 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 parentalidade 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.
- 2.4.3.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63º, 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”.
- 2.4.4.** É de salientar que, nos termos do artigo 381º, 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*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio (...)", à CITE.

- 2.4.5.** A falta de solicitação deste parecer implica, de acordo com a alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho a ilicitude do despedimento por iniciativa do empregador.
- 2.4.6.** Assim, compete à CITE, nos termos da alínea b) do artigo 3º do Decreto-Lei nº76/2012, de 26 de março, emitir o referido parecer, no âmbito do qual averigua a objetividade da fundamentação apresentada pela entidade empregadora, através da análise das razões concretas que motivaram a seleção do posto de trabalho a extinguir, por forma a concluir pela existência ou inexistência de indícios de discriminação em razão da maternidade.
- 2.5.** De acordo com o enquadramento legal realizado pela entidade empregadora nos termos dos artigos 367.º e seguintes do Código do Trabalho, a pretendida cessação do contrato de trabalho em análise ocorrerá por extinção do posto de trabalho com base em motivos tecnológicos e estruturais.
- 2.6.** A entidade empregadora refere que *“não se dispõe na empresa de posto compatível com a sua categoria tornando-se impossível a subsistência da relação de trabalho; não existem na empresa contratos a termos para as tarefas do posto a extinguir; não se encontra preenchido o requisito numérico para recurso a despedimento coletivo; estão, portanto, preenchidos os requisitos previstos na lei que permitem o recurso ao despedimento por extinção do posto de trabalho.”*
- 2.7.** A este propósito, consta do processo um relatório da ACT na sequência do pedido formulado pelo Sindicato, nos termos do artigo 370.º do

Código do Trabalho.

- 2.7.1.** O n.º 2 do artigo 370.º do Código do Trabalho, na redação conferida pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, prevê que a estrutura representativa dos/as trabalhadores/as, o/a trabalhador/a envolvido/a e a associação sindical pode solicitar ao serviço com competência inspetiva, neste caso ACT, a verificação dos requisitos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho.
- 2.7.2.** Tomadas as diligências necessárias a ACT concluiu no sentido de estarem reunidos os requisitos para a extinção do posto de trabalho da trabalhadora ...
- 2.8.** Ainda assim, no que aos critérios se reporta a entidade empregadora comunicou que o critério de seleção de trabalhadores a despedir assentou na ponderação da avaliação de desempenho.
- 2.9.** Contudo, refira-se que não foi comunicado, nem é do conhecimento da trabalhadora e da CITE, em sede de comunicação da intenção de despedimento, as avaliações de desempenho relativas às outras trabalhadoras que detém a mesma categoria profissional e a mesma profissão e com as quais a trabalhadora especialmente protegida foi comparada, por forma a concluir-se que esta preenche o critério de “pior avaliação”.
- 2.10.** Além disso, cumpre aludir para o facto de que a entidade empregadora refere que a reorganização da secção de ... permite serem extintos três postos de trabalho, sendo que não faz referência quais os outros dois postos a ser extintos, nem quais os/as trabalhadora/as abrangidos/as.
- 2.11.** Nestes termos, não se afigura claro nem inequívoco nem a escolha nem



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

o resultado da aplicação da ordem dos critérios de seleção utilizados pela empresa com vista ao despedimento da trabalhadora lactante, nomeadamente, pior avaliação de desempenho. Desta forma, não se pode, assim, considerar como afastada a existência de indícios de discriminação em função da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora lactante, ..., promovido pela entidade empregadora ..., em virtude de se afigurar que não estão afastados os indícios de discriminação por motivo de parentalidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE DEZEMBRO DE 2015, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP-CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, DA CAP-CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, DA CCP-CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E DA CTP-CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.