

PARECER N.º 8/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, 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 1927 – DP-E/2015

1 – OBJETO

- 1.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) recebeu, em 10/12/2015, da empresa ... um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção do posto de trabalhadora puérpera ..., rececionista de ...
- 1.2. A entidade remeteu uma comunicação à trabalhadora, em 17/11/2015, informando, em síntese, o seguinte:
 - 1.2.1. *Como é do seu conhecimento, pelos motivos invocados no relatório que segue em anexo, esta empresa viu-se obrigada a encerrar o ..., extinguindo-se assim os postos de trabalho aí existentes.*
 - 1.2.2. *Consequentemente o contrato de trabalho que a ligava a esta empresa terminará 75 dias após a comunicação de despedimento.*
 - 1.2.3. *Tendo como pressuposto e fundamento os factos considerados no relatório elaborado a 31 de agosto de 2015, a entidade patronal dá seguimento e conclusão ao processo iniciado nessa data, decorrente do encerramento do ... e das suas atividades, pela cessação do contrato da trabalhadora, que*

desempenhava no ... funções de ... Admitida em 24.03.2005, era a única trabalhadora com estas funções e categoria profissional.

- 1.2.4.** *O posto de trabalho ocupado pela trabalhadora, tal como os demais, extinguiu-se pelas razões supra expostas (motivos de mercado) uma vez que i) é praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho porquanto ii) não existem na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto iii) os motivos indicados não são fruto de conduta culposa da empresa empregadora que manteve, com sacrifício da racionalidade gestonária, até ao limite, a ...*
- 1.2.5.** *Na empresa não há comissão de trabalhadores. Será solicitado à CITE parecer prévio sobre a licitude do despedimento.*
- 1.2.6.** *O desenvolvimento da atividade económica da unidade tem-se demonstrado incapaz de cobrir os custos que o estabelecimento gera. Com efeito, como se pode verificar, na demonstração de resultados do estabelecimento, elaborada com base nos balancetes por “centro de custos”, a atividade económica do estabelecimento tem gerado “cash flows” negativos. Em 2014, esta unidade absorveu recursos financeiros da empresa num valor aproximado de € 200.000,00 (duzentos mil euros).*
- 1.2.7.** *Convirá salientar que os valores em causa não consideram um conjunto de encargos decorrentes de serviços desenvolvidos em outros estabelecimentos da empresa, com destaque para: gerência, serviços administrativos e financeiros, e apoio da Unidade de ... Não foram ainda imputados outros custos comuns da empresa.*

- 1.2.8.** *Devemos referir que no triénio 2013-2015, as contas do estabelecimento demonstram que os ganhos decorrentes da exploração da empresa não são sequer suficientes para fazer face aos gastos com o pessoal.*
- 1.2.9.** *Os resultados apresentados são consequência da dificuldade de afirmação dos serviços da ..., quer no restaurante, no hotel ou nos eventos.*
- 1.2.10.** *O ... apresenta taxas de ocupação médias anuais que se situam abaixo de 15% (2014). No melhor mês dos últimos anos, temos uma taxa de 66%, mas verifica-se que nos meses mais “fracos” a ocupação chegou a ser inferior a 1 quarto por cada dois dias (menos de 4% em abril de 2013). Em 2015, nos primeiros 8 meses, a taxa de ocupação foi de 28%, superior a 2014, mas claramente insuficiente para rentabilizar esta área de negócios.*
- 1.2.11.** *Fica assim evidente que, qualquer análise mais aprofundada dos custos por atividade da ... demonstra que nenhuma é rentável, contribuindo todas para a situação descrita.*
- 1.2.12.** *Neste contexto e atendendo à situação geral da empresa, foi decidido pela gerência encerrar o ... e toda a atividade do complexo da ..., tanto mais que a vocação da empresa é de natureza ... e não ...*
- 1.2.13.** *Como consequência, a empresa vê-se na contingência de extinguir o quadro de pessoal com funções exclusivamente na área ...*
- 1.3.** A trabalhadora recebeu esta comunicação no dia 19/11/2015, não tendo apresentado qualquer resposta.

2 – 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 do Código do Trabalho determina que o *despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante assim como de trabalhador ou trabalhadora 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. Assim, a entidade empregadora deve remeter à CITE *cópia do processo*, nos termos do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, necessariamente antes da decisão final de proceder ao despedimento.



- 2.5.** O artigo 369.º, nº 1 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.*
- 2.6.** Estabelece o artigo 367.º do Código do Trabalho que se considera despedimento por extinção do 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.*
- 2.7.** No caso em apreço, o empregador remeteu à CITE cópia da comunicação feita à trabalhadora, onde apresenta como fundamentos da extinção do posto de trabalho o facto de ter decidido encerrar o estabelecimento hoteleiro em que a mesma labora, por a taxa de ocupação do ... ser claramente insuficiente para rentabilizar esta área de negócio.
- 2.8.** Esclarece que o objeto principal da empresa não é ... mas industrial/metalmecânica, razão pela qual encerra exclusivamente a área ...
- 2.9.** Em consequência, foram feitos cessar todos os contratos de trabalho por acordo ou por caducidade, à exceção:
- 2.9.1.** Da trabalhadora a que se refere o presente processo, ..., que integra este despedimento por extinção do posto de trabalho;

- 2.9.2.** De dois trabalhadores operários polivalentes, que serão integrados na ... da empresa.
- 2.10.** Portanto, a trabalhadora objeto de despedimento é a única ... que ainda mantém vigente o contrato.
- 2.11.** Assim, tendo em conta o que antecede, não se vislumbra a existência de indícios de discriminação em função da maternidade.

3 – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE delibera emitir parecer favorável à inclusão da trabalhadora puérpera ... no despedimento por extinção do posto de trabalho promovido por ..., uma vez que não existem indícios de discriminação em função da maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 6 DE JANEIRO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.