



PARECER N.º 92/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, 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, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
Processo n.º 447 – DL-E/2011

I – OBJECTO

- 1.1. Em 25 de Maio de 2011, a CITE recebeu da sociedade ..., S.A. um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., que exerce funções na Direcção de Recursos Humanos em ...
- 1.2. Da comunicação da extinção de posto de trabalho, datada de 6 de Maio de 2011, remetida à trabalhadora em 8 de Maio de 2011 e por esta recebida em 9 de Maio de 2011, consta o seguinte:
 - 1.2.1. *Em cumprimento do disposto no artigo 369.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro, comunicamos a intenção de proceder a uma reestruturação final da Direcção de Recursos Humanos da sociedade, a qual implica a extinção do seu posto de trabalho, como espelhado na fundamentação em anexo.
Aguardaremos pelo prazo de 10 (dez) dias a eventual resposta a esta fundamentação e propostas alternativas.*
- 1.3. Em anexo à comunicação, a entidade empregadora apresentou a fundamentação do despedimento, conforme se transcreve:



Fundamentos da extinção do posto de trabalho com base nos artigos 368.º e 369.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro.

A ..., S.A, sociedade anónima com o NIPC e de registo na Conservatória do Registo Comercial n.º 502.492.350, com sede em ..., e escritórios em ..., é uma empresa que se dedica ao negócio de retalho alimentar através da gestão de estabelecimentos próprios e em franquia sob a insígnia "...", assumindo, como a sua principal prioridade, estimular e suportar o renascimento do comércio alimentar de bairro, desenvolvendo formatos de proximidade.

A rede de ... assegura uma ampla cobertura de Portugal Continental, tendo como linha estratégica o enfoque nas necessidades dos clientes, por cada zona de consumo, tendo como características principais ser uma loja de retalho de proximidade disponibilizando, no bairro, uma oferta alargada de produtos, essencialmente alimentares, apresentando uma proposta de valor, na qual a relação com o consumidor é prioritária e diferenciadora e onde as secções de perecíveis são a "alma" do ponto de venda.

A gestão da rede é efectuada através de um único núcleo de competências, e de processos partilhados, garantindo assim um suporte uniforme a todos os estabelecimentos, quer sejam próprios, quer franquizados. Este suporte baseia-se em cinco pilares essenciais:

- Um sistema de informação integrado, que suporta a tomada de decisão central e local;*
- Formação de competências específicas a nível dos Recursos Humanos, alinhadas com a missão da rede;*
- Uma cadeia de abastecimento que assegura a proposta de valor das lojas desde a compra, armazenamento e logística, até à venda;*
- A disponibilização de ferramentas de gestão e materiais de Marketing de suporte estratégico ao negócio; e*
- Sobretudo, uma gestão descentralizada, levada a cabo por quem*



conhece bem a envolvente local do negócio.

Actualmente a rede ..., para além das 43 lojas próprias conta ainda com um parque de lojas franqueadas com a mesma insígnia e exploradas por empresários independentes.

No decorrer dos exercícios de 2008 e 2009 a ... retomou a exploração de um conjunto de estabelecimentos que anteriormente se encontravam na posse de franqueados e que apresentavam um avançado nível de degradação das infra estruturas, uma fraca qualidade do serviço e um elevado índice de rupturas, traduzindo-se assim numa redução substancial do volume de vendas, sendo que durante o último ano foram integradas mais oito lojas de retalho franqueado, por retoma da exploração, tendo ocorrido também o trespasse de uma unidade.

Esta retoma da exploração de estabelecimentos foi motivada pelo facto de alguns dos empresários que vinham explorando estes estabelecimentos em regime de cessão de exploração, manifestarem sérias dificuldades em cumprir os compromissos assumidos, não restando alternativa, senão a retoma de 16 estabelecimentos por parte da ..., de forma não só a não agravar as perdas já incorridas, retomando o activo, como a manter os postos de trabalho.

Na conjuntura actual, o esforço acumulado evidenciado por parte da ... na dinamização do retalho de proximidade e na sustentação dos empresários franqueados, vem comprometendo seriamente a manutenção e o desenvolvimento, não só dos actuais aderentes da rede, e conseqüentemente, o desaparecimento a curto prazo destas empresas de cariz familiar e respectivos postos de trabalho, como impedindo o aparecimento de novos empresários neste sector.

Actualmente todo o mercado do retalho e da distribuição alimentar está sob forte pressão por força da diminuição que se verifica no consumo e nos índices de confiança das pessoas.

Em Portugal, para atingir as densidades médias da União Europeia, os grupos de Distribuição poderão abrir mais de uma centena de



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

hipermercados e quase 2 milhares de supermercados e discounts, pelo que a pressão sobre o mercado poderá continuar.

Por outro lado, o único conceito em que Portugal se encontra muito acima da média europeia é precisamente nas pequenas superfícies tradicionais, com cerca de 518 habitantes por cada loja tradicional existente no mercado contra a média europeia que é de 1.350 habitantes por cada loja tradicional. Devido a esse facto, num mercado em consolidação e em forte contracção adivinham-se que continuem a fechar pequenas lojas de retalho tradicional contra a abertura de medias e grandes superfícies, a que não será alheia a situação de crise financeira que atravessa o país.

A deflação e o incremento do rendimento disponível nas situações de manutenção do emprego evitaram cenários piores, mas os níveis de confiança baixaram e tudo isto se traduziu em ambiente recessivo, a que a actividade da sociedade não saiu imune.

Todos estes factores externos conjugados com a forte dinâmica da grande distribuição, traduzida em novas aberturas e poderosas campanhas de comunicação, foram variáveis que condicionaram a actividade da ... em 2009 e 2010, e continuarão a marcar a sua actividade em 2011.

Antecipando os movimentos que se prevêem no mercado e respondendo às contingências que já hoje se verificam, torna-se imperativo, para criar bases de sustentabilidade futura para a empresa, assente na racionalização do seu parque de lojas com base na tomada de um conjunto de medidas, nomeadamente a adequação do quadro de pessoal, operacional e central, aos níveis de serviço e vendas apresentados actualmente pelos respectivos estabelecimentos de forma a criar condições para a melhoria da produtividade, e consequentemente melhoria dos índices de sustentabilidade.

Desta forma, e em resultado de todos os factores enumerados anteriormente, as contas provisionais de 2010 apontam para resultados operacionais na ordem dos 107 mil €, e que representam um decréscimo relativamente aos valores do ano de 2009, uma vez que os resultados de



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

2010 estão influenciados pelos impactos não recorrentes verificados em Agosto, e que implicaram uma reestruturação da actividade e uma adequação à nova realidade.

As rubricas de custos que apresentam maior peso relativo na conta de exploração e sobre as quais se está a agir, são:

- a) custos com pessoa de cerca de 8,7 M€, e que representam aproximadamente 19,2% das vendas líquidas;*
- b) rendas e alugueres;*
- c) amortizações;*
- d) custos de electricidade, água e outros.*

Os resultados esperados da introdução das diversas medidas proporcionarão para o ano de 2011 uma melhoria de rácios operacionais com a redução de custos com o pessoal que cumulativamente com outras medidas a introduzir, deverão originar uma melhoria do resultado operacional que deverá tender para o equilíbrio entre custos e proveitos no decorrer do exercício de 2012.

As outras medidas a introduzir cumulativamente, ou a acelerar a medidas já em curso, são as seguintes:

- 1. Melhoria da margem comercial por readequação do sortido, com especial enfoque na oferta de produtos perecíveis e marca branca, produtos estes que apresentam maior margem, redução da quebra pelo aumento do controle da operação e melhor gestão do stock;*
- 2. Renegociação de contratos de arrendamento;*
- 3. Renegociação de contratos de electricidade com uma redução objectiva de custos energéticos;*
- 4. Redução de trabalhos especializados com especial incidência nos serviços de limpeza, passando os mesmos a ser executados preferencialmente por colaboradores da ...; e*
- 5. Procura de receita adicional através de um melhor aproveitamento do espaço disponível nas lojas (Ex: redução dos valores de renda por utilização menos m², subarrendamento espaços disponíveis, etc.).*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

A nível da produtividade e em resultado da análise efectuada, verifica-se que, para que ocorra uma reaproximação ao indicador de sustentabilidade mínimo da actividade obtido em 2008 ao nível da produtividade, o número total de colaboradores a dispensar seria de aproximadamente 100.

No entanto, operacionalmente, e uma vez que continuamos com as unidades de negócio abertas ao público e por questões de manutenção do nível de serviço que sempre quisemos emprestar aos nossos clientes e às nossas operações não é possível, neste momento, ir tão longe. Temos vindo a tomar medidas como:

- 1. Terminar o contrato de todos os colaboradores com contrato a termo certo, sempre que possível;*
- 2. Suspender a prestação de trabalho suplementar que não esteja devidamente autorizado e fundamentado;*
- 3. Todo o recrutamento, incluindo a substituição do pessoal já existente, estará sujeito à aprovação da administração;*
- 4. Em termos de organização do trabalho, procuraremos entendimentos com os colaboradores para a flexibilização de horários, permitindo ganhos de produtividade e redução de custos;*
- 5. Procederemos a reorganização de secções nuns casos, e a eliminação de outras, quando justificável.*
- 6. Imperou ainda a reorganização das estruturas de Direcção, procurando tornar mais leves e funcionais os centros decisórios.*

Face ao exposto infra, durante todo o ano de 2010 e primeiro quadrimestre de 2011 temos procurando ajustar o quadro de pessoal das lojas, mas também simplificar a estrutura de apoio central, que onera a estrutura operativa e a conta de exploração das lojas, tendo sido já tomadas as seguintes medidas:

- a) Assumpção pelo Director de Marketing da Área de Gestão de Franquias, em acumulação, com a poupança inerente;*
- b) O previsto em a) possibilitou reforçar a estrutura comercial de apoio às lojas, deslocando o Gestor de Franquias para a área comercial, na qual já*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

actuava pontualmente;

c) Demissão do Director Geral Financeiro e do Director de Contabilidade, tornando a estrutura Financeira mais simples e com uma estrutura de gestão mais leve, ao nível decisório e ao nível dos custos;

d) O Supervisor de Lojas assume também a supervisão das operações logísticas de abastecimento, com as sinergias e poupanças inerentes, em sintonia com o Director de Operações de Logística do Grupo empresarial em que se insere a sociedade;

e) O Director Geral e Administrador Delegado assumem directamente, e na íntegra a coordenação e gestão directa da Direcção de Operações, o que permitiu dispensar o Director de Operações, com a poupança inerente.

f) Deslocalização de toda a área de contabilidade para a sede da empresa em ..., assegurando um TOC externo a coordenação da área, já que assume a gestão contabilística de empresas do mesmo grupo empresarial, o que permitirá diluir os custos;

g) Deslocalização de todas as tarefas de recursos humanos para a sede da empresa em ..., com o consequente esvaziamento de funções das colaboradoras com local de trabalho em

Concretamente, no que à Direcção de Recursos Humanos diz respeito, e que motivou a presente extinção de três postos de trabalho, começamos por esclarecer que a Direcção de Recursos Humanos da sociedade depende, hierarquicamente, da Direcção Geral de Gestão das Pessoas do Grupo empresarial em que se insere, única estrutura central transversal a todo o Grupo, independentemente da empresa a que se encontrem afectos os seus quadros, já que se regem, na imputação de custos, por contratos com pluralidade de empregadores. Atenta a dimensão da sociedade ... e a localização dos serviços de Recursos ..., SA Humanos em ... os mecanismos de controlo e acompanhamento daquela sociedade revelaram-se, ao longo do tempo, difíceis de coordenar e contornar pela Direcção Geral Central. Na verdade, e tendo a Direcção Geral de Gestão



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

das Pessoas a seu cargo cerca de 1.350 pessoas, e sendo cerca de metade da sociedade ..., com escritório para processamento de salários em ..., e a outra metade processada nos escritórios de ..., dificultou todo o processo de uniformização de processos e procedimentos que impera realizar numa Direcção com dimensões de responsabilidade como a Direcção Geral de Gestão das Pessoas.

Por outro lado, nos necessários reports a facultar à Administração, o facto de o processamento de salários e toda a informação de gestão estar disponível, no que à ... diz respeito, num sistema informático que não é dominado pela Direcção Geral de Gestão das Pessoas no que respeita à sua parametrização e extracção imediata e fiável de dados de gestão, já que o sistema se encontra em ..., é parametrizado e controlado pelo anterior Director de Recursos Humanos actualmente alocado a outro Projecto, o que implica que qualquer extracção de informação imediata e automática não seja uma realidade. Esta identidade e fiabilidade imediata dos dados de gestão ficou imediatamente disponível no momento em que todos os colaboradores da ... são integrados no mesmo sistema informático em que são processados todos os demais colaboradores das empresas à responsabilidade da Direcção Geral de Gestão das Pessoas, que ocorreu em Janeiro de 2011, como teste, se consolidou em Fevereiro de 2011 e vinha sendo preparado desde Novembro de 2010. Os serviços prestados pelo sistema de ... são agora residuais, indexados apenas a procedimentos de frente de loja, horários e marcações, estando em curso o fecho da informação de histórico para a entrega do Relatório Único, última tarefa a desenvolver pelas trabalhadoras com previsão de extinção de posto de trabalho.

A estes factos acresce que, na perspectiva da empresa, prevemos elevada melhoria:

- i. Melhoria de processos e sinergias, pelo facto de deixar de existir informação dispersa;*
- ii. Redução de quadro efectiva – toda a estrutura de ...;*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

iii. Possibilidade de utilização de um único sistema de processamento, que, apesar de não indexado à frente de loja, permite libertar os gerentes de parte significativa da carga administrativa, simplificando o processo com envio de mails com modelos e procedimentos padronizados, o que lhes conferirá tempo para a operação e para formar os seus colaboradores directos;

iv. Capacidade da Direcção Geral de Gestão das Pessoas para implementar novos procedimentos, organizar formação, auditorias e outros, como forma de motivar e acompanhar os trabalhadores objecto da mudança a implementar neste cenário que controla desde o início, o que não acontecia no modelo anterior, e que ora se modificou.

Em Dezembro de 2011, e como facto preparatório a toda a reestruturação prevista nas empresas operativas, na qual se inclui a ..., foram integradas na sociedade ... duas pessoas da estrutura central da Direcção Geral de Gestão das Pessoas, com local de trabalho em ..., sem recurso a recrutamento, as quais terão a responsabilidade de Gestão Administrativa de Recursos Humanos da sociedade, com controlo e supervisão da Direcção Geral. Ou seja, alocados à sociedade ... estarão, depois de extintos os postos de trabalho de ..., apenas dois trabalhadores, com maior antiguidade e que já se encontram na Direcção Geral, na sede da empresa.

Serão assim prestados por uma Direcção única, a todas as empresas, incluindo a ..., todos os serviços de Gestão de Pessoas conexos com o processamento de salários (Área Administrativa), com processos de recrutamento, integração e desenvolvimento (Área Desenvolvimento), a que acresce o tratamento de todos os temas laborais, como contratação colectiva, negociações, contratações, relações com entidades oficiais e todas as obrigações legais, bem como a negociação e Gestão de todos os contratos conexos com a Gestão das Pessoas (Medicina Trabalho, Medicina Curativa, Limpeza, Segurança, Desinfecção, Máquinas Vending, Trabalho Temporário, e outros).



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Os custos totais com a estrutura de Recursos Humanos em 2010, no Grupo eram:

- 1. Sociedade ... – 45.440,26 € anuais (só salários e TSU das trabalhadoras cujo posto de trabalho se pretende extinguir);*
- 2. Direcção Geral de Gestão das Pessoas com local de trabalho em ... e serviços para todas as empresas do Grupo empresarial – 149.839,45 € (só salários e TSU);*
- 3. Total Direcção Geral de Gestão das Pessoas – 195.280,01€ (só salários e TSU).*

No ano de 2011 o custo estimado anual com a estrutura de Recursos Humanos, ou em ano “0”, após a extinção de postos de trabalho, ascenderá a:

- 1. Sociedade ... (sem imputação de custo a outras estruturas) – 50.231,41 € (só salários e TSU);*
- 2. Sociedade ... (com imputação de custo a outras estruturas) – 33.024,33 € (só salários e TSU);*
- 3. Total Direcção Geral de Gestão das Pessoas – 149.839,45€ (só salários e TSU).*

Ou seja, poupança directa na ... de 12.400,00 € e poupança global de 45.440,26 €, apenas e só no que à Direcção Geral de Gestão das Pessoas diz respeito.

Não será ainda despiciendo reiterar que o custo da sociedade ... será ainda diluído parcialmente noutras sociedades, uma vez que os colaboradores da Direcção Geral alocados à sociedade partilham o seu tempo de trabalho para outras sociedades do Grupo, o que terá a consequente imputação de custo e diminuição do impacto na sociedade ..., que ora decidiu deslocalizar a secção e extinguir os postos de trabalho.

Assim, ficaram as colaboradoras da Direcção de Recursos Humanos, com local de trabalho actual em ..., esvaziadas de funções, e sem dimensão de actividade que permita manter os postos de trabalhos, garantindo



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

níveis de ocupação de rentabilidade do mesmo, já que as funções desenvolvidas pela estrutura passou a ser assegurada directamente pela Direcção Geral de Gestão das Pessoas, transversal a todas as empresas do grupo empresarial em que insere, como supra descrito.

Pelo que se enquadra a situação supra descrita no âmbito do quadro normativo dos artigos 368.º e 359.º do Código do Trabalho, fundamentando-se a ocorrência nos motivos de mercado supra referenciados, mas também e especialmente no desequilíbrio económico e financeiro que representa para a empresa a duplicação de uma estrutura de recursos humanos.

Num mercado cada vez mais global os processos têm que ser ajustados com vista a ganhos de eficiência e de competitividade que as estruturas mais tradicionais, não conseguem acompanhar sem um esforço financeiro que se mostra excessivo e inoportável, pelo desequilíbrio que provoca na conta de exploração.

Na Direcção de Recursos Humanos não existem contratos de trabalho a termo para esta função, nem outros trabalhadores com a mesma categoria profissional ou local de trabalho.

No caso concreto não se aplica o regime do despedimento colectivo já que estamos a extinguir 3 postos de trabalho numa empresa em que o número de trabalhadores ascende a aproximadamente 675.

Irá ser colocada à disposição das trabalhadoras a compensação devida pela extinção do posto de trabalho, nos termos legalmente previstos.

Por tudo o exposto os motivos invocados não se devem a conduta culposa do empregador ou das trabalhadoras, sendo impossível a subsistência da relação de trabalho, já que não existe, pela reestruturação entretanto operada, outro posto de trabalho disponível e compatível com a categoria e a função actualmente desempenhadas pelas trabalhadoras.

II – Quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa a ... tem actualmente os trabalhadores identificados na lista que



faz parte integrante deste documento como Anexo 1, divididos por sectores organizacionais e estabelecimento da empresa, estando a categoria referida logo após a identificação de cada colaborador. Como se pode comprovar, está dividida em Lojas, Armazém de Logística e estruturas centrais de apoio.

III – Critérios e fundamentação extinção individualizada por posto de trabalho.

A presente extinção do posto de trabalho abrange 3 trabalhadoras identificadas no Anexo III sendo que o quadro de pessoal da área de Recursos Humanos / Direcção Geral de Gestão das Pessoas na ... é actualmente a que consta do Anexo II supra identificado.

O critério para a selecção destas trabalhadoras já foi contextualizado supra, o que aqui se considera integralmente reproduzido.

No caso concreto não existe na secção ou estrutura posto de trabalho com conteúdo funcional idêntico, pelo que não há necessidade de assegurar os critérios constantes do artigo 368.º, n.º 2 do Código do Trabalho. Todavia, sempre se dirá, que para assegurar a manutenção dos postos de trabalhos tal facto implicaria a transferência das trabalhadoras para a sede da empresa, com os custos inerentes, e mantendo-se a necessidade de redução de quadro, seriam estas e não outras trabalhadoras a dispensar, atenta a sua menor antiguidade na empresa ou grupo empresarial em que se insere.

IV - Período de tempo para efectivação da extinção dos postos de trabalho .

A ... pretende efectivar a extinção dos postos de trabalho entre os dias 31 de Maio e 15 de Junho de 2011, cumprindo todavia as obrigações legais, sendo a decisão de extinção do posto de trabalho comunicada logo após o decurso da tramitação legal do processo, e estando a decisão de extinção de posto de trabalho da colaboradora ... pendente de parecer prévio da CITE, atento o facto de ser trabalhadora lactante.



V – Compensação genérica a conceder às trabalhadoras com posto de trabalho a extinguir, de acordo com o definido no artigo 366.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro.

A ... vai proceder, à data da cessação dos contratos de trabalho, ao pagamento da indemnização prevista e a que se reporta o art.º 366.º do Código do Trabalho, sem prejuízo das retribuições devidas, até à cessação do contrato e às decorrentes da sua cessação.

- 1.4. O processo remetido à CITE pelo empregador integra ainda cópia de relatório de verificação dos requisitos legais da extinção do posto de trabalho elaborado pela ACT, a pedido da trabalhadora, de acordo com o previsto no n.º 2 do artigo 370.º do Código do Trabalho, no qual se pode ler que *Em conclusão, não se verificam irregularidades no cumprimento dos requisitos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 e n.º 2 do 368.º do C.T..*
- 1.5. Em 1 de Junho de 2011 a CITE solicitou, por fax, ao empregador o envio de documentação considerada pertinente para análise do processo sub judice, nomeadamente cópia do comprovativo da recepção, pela trabalhadora, da comunicação prevista no artigo 369.º do Código do Trabalho e cópia do contrato de trabalho celebrado entre a entidade empregadora e a trabalhadora especialmente protegida, documentação essa que a entidade empregadora veio a remeter à Comissão em 2 de Junho de 2011.
- 1.6. De acordo com informação escrita prestada à CITE pelo empregador, a trabalhadora lactante não se pronunciou no âmbito do processo.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.1.** O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 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 excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.2.** Um dos considerandos da referida Directiva 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.*
- 2.3.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e reiterada 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 directa em razão do sexo, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Directiva 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 actividade profissional (reformulação).
- 2.4.** Em conformidade com o referido normativo comunitário, a legislação nacional consagra, no n.º 1 do artigo 63.º 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, sendo a CITE tal entidade, de acordo com o*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

preceituado na alínea *b*) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro.¹

- 2.5.** Ora, de acordo o artigo 367.º do Código do Trabalho, a extinção do posto de trabalho é determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa, nos termos previstos para o despedimento colectivo.
- 2.6.** Considerando a informação veiculada pela entidade empregadora, o processo de despedimento por extinção de posto de trabalho em análise tem por fundamento motivos de mercado – nomeadamente os consubstanciados na retoma de exploração de diversos estabelecimentos anteriormente franquizados, ao longo dos três últimos anos, que apresentavam elevado nível de degradação nas infra-estruturas; fraca qualidade de serviço prestado e elevado índice de ruptura, tudo se traduzindo numa substancial quebra do volume de vendas, o que veio obrigar a entidade empregadora a um adicional esforço no sentido de manter a dinamização do comércio a retalho de proximidade com a consequente sustentação dos custos associados e, por isso, a tomar medidas de modo a reestruturar serviços, nomeadamente os que se encontram a exercer funções em duplicado. Por outro lado, a actual crise económica e a manifesta opção do mercado nacional pela abertura de grandes superfícies tem vindo a repercutir-se no comércio tradicional, obrigando igualmente a entidade empregadora a adequar o seu quadro de pessoal à nova realidade, criando bases de sustentabilidade futura da empresa que, no caso, passam por diversas medidas já tomadas e, agora, pela extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante como consequência da reorganização da Direcção de Recursos Humanos, anteriormente com

¹ Vd. Alínea *b*) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, sob a epígrafe *Competências próprias e de assessoria*, que refere o seguinte: *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.*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

funções duplicadas (em ... e em ...) e que passará a funcionar apenas em

No que respeita aos motivos estruturais, justificados pelo desequilíbrio económico-financeiro, os mesmos traduzem-se em perdas significativas que, após estudo efectuado pelo empregador, podem vir a ser parcialmente recuperadas com a efectiva reorganização da área de recursos humanos, nomeadamente na Direcção Geral de Pessoas, podendo incrementar uma poupança global no valor de € 45.440,26, só nessa Direcção, em 2011.

- 2.7.** De salientar que para realizar um despedimento por extinção de posto de trabalho, é necessária a verificação dos requisitos previstos no artigo 368.º do Código do Trabalho e o cumprimento do procedimento estabelecido nos artigos 369.º e 370.º do mesmo diploma.
- 2.8.** Assim, para efeitos do artigo 368.º do Código do Trabalho, o despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que se verifiquem os seguintes requisitos que, no caso vertente, a empresa demonstra confirmados:
- Os motivos indicados não sejam, e no caso não são, devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador;
 - Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, o que se constata no caso em apreço, considerando que o empregador especifica que a trabalhadora lactante fica esvaziada de funções, uma vez que toda a estrutura até agora existente em ..., na qual a trabalhadora prestava a sua actividade, passa a ser assegurada pela Direcção Geral de Gestão de Pessoas situada em ... e apenas por duas pessoas, sem recurso a recrutamento, *com maior antiguidade e que já se encontram na Direcção Geral na sede da empresa.*
 - Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto o que, no caso, a



entidade empregadora confirma;

- Não seja aplicável o despedimento colectivo, o que se verifica por se tratar do despedimento de três trabalhadoras num universo de 675 trabalhadores.

2.9. Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, deve ser observada a seguinte ordem de critérios:

- 1.º Menor antiguidade no posto de trabalho;
- 2.º Menor antiguidade na categoria profissional;
- 3.º Classe inferior da mesma categoria profissional;
- 4.º Menor antiguidade na empresa.

Ora, no caso *sub judice*, não existe na secção ou estrutura posto de trabalho com conteúdo idêntico, o que é demonstrado pela empresa através do mapa de pessoal remetido à CITE.

2.10. De realçar ainda que, nos termos do n.º 4 do artigo 368.º do Código do Trabalho, *considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando, extinto o posto de trabalho, o empregador não disponha de outro que seja compatível com a categoria profissional do trabalhador*, afigurando-se que, no caso em análise, a entidade empregadora evidencia não dispor, de momento, de outro posto que seja compatível com a categoria profissional da trabalhadora, facto aliás que não foi objecto de contestação pela trabalhadora especialmente protegida.

2.11. Atendendo a que a protecção acrescida na extinção do posto de trabalho de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador em gozo de licença parental se traduz na obrigação de a entidade empregadora fundamentar e demonstrar objectivamente as medidas adoptadas, com vista a afastar a possibilidade de configurarem um



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

tratamento menos favorável, e considerando que a entidade empregadora esclareceu de forma suficiente a motivação que determinou o despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante, não se afigura existirem indícios de discriminação por motivo de maternidade no caso em análise.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao que antecede, a CITE não se opõe ao despedimento, por extinção do posto de trabalho, da trabalhadora lactante ... promovido pelo empregador ..., S.A.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 16 DE JUNHO DE 2011**