

PARECER N.º 63/CITE/2016

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 89 – DL-E/2016

I – OBJETO

- 1.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) recebeu, em 15/01/2016, do mandatário da empresa ..., Lda., (... ou Sociedade) um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção do posto de trabalhadora lactante ..., titular da categoria profissional de assistente administrativa, a exercer funções na Delegação de ... na ...
- 1.2. A entidade remeteu uma comunicação à trabalhadora, em 21/12/2015, informando, em síntese, o seguinte:
 - 1.2.1. “Nos termos e para os efeitos dos artigos 367.º e 369.º n.º 1 do Código do Trabalho, vem a ..., Lda., com sede na Rua ..., ..., (adiante designada como "... ou "Sociedade"), comunicar a necessidade e intenção de proceder ao despedimento de V. Exa., Exma. Sra. D. ..., por extinção do posto de trabalho de Assistente Administrativa por si ocupado na Delegação de ... da ..., e justificada por motivos estruturais e de mercado que de seguida se expõem”.

- 1.2.2.** “Enquadramento – Foi V. Exa admitida na ... mediante contrato de trabalho celebrado a 1 de março de 2007, para desempenhar as funções correspondentes à categoria profissional de Escriturária”.
- 1.2.3.** “Desde a data de admissão que V. Exa. exerce as funções correspondentes à categoria profissional de Assistente Administrativa, na delegação de ... da ...”.
- 1.2.4.** “II. A Atual situação da ... no Mercado”
- 1.2.5.** Alega que “A ... tem como objeto social a consultoria e o exercício da atividade de segurança, higiene e saúde no trabalho, ambiente, ergonomia, formação, qualidade e comercialização de equipamentos inerentes à referida atividade e sua assistência técnica”.
- 1.2.6.** “Neste momento a ... desenvolve a sua atividade em 12 (doze) Delegações espalhadas por todo o território de Portugal Continental, encontrando-se uma dessas Delegações localizada em ..., abrangendo a sua área de atuação o distrito de ...”.
- 1.2.7.** “Tendo em conta a delicada conjuntura económico-financeira que tem afetado as empresas localizadas em Portugal e, mais concretamente no Distrito de ..., de 2014 para 2015, verificou-se uma diminuição acentuada do volume de vendas validadas (ou seja, todo o tipo de vendas a clientes novos ou a clientes atuais de produtos novos, com pagamento) e de vendas com continuidade (isto é, todo o tipo de vendas de serviços com continuidade, por exemplo, serviços de medicina no trabalho, higiene e segurança no trabalho, etc.)”.

- 1.2.8.** “De facto, segundo os dados recolhidos, entre janeiro de 2014 e agosto de 2015, verificaram-se as seguintes reduções mensais do volume de vendas validadas na Delegação de ...”.
- 1.2.9.** “Em termos globais, entre janeiro de 2014 e agosto de 2014, a Delegação de ... da ... teve um volume decorrente de vendas validadas de € 37.725,00, ao passo que, no período homólogo do ano de 2015, verificou-se apenas um volume decorrente de vendas validadas de €5.484,00, o que representou uma descida significativa no referido volume de vendas, na ordem dos 85%.”
- 1.2.10.** “Esta tendência decrescente foi, igualmente, seguida no âmbito das vendas com continuidade. Com efeito, entre janeiro de 2014 e agosto de 2015 verificaram-se reduções mensais do volume de vendas com continuidade na Delegação de ... da ...”.
- 1.2.11.** “Em termos globais, entre janeiro de 2014 e agosto de 2014, a Delegação de ... da ... teve uma faturação de € 14.143,00 relativa a clientes já existentes, ao passo que, no período homólogo do ano de 2015, verificou-se somente uma faturação de € 5.224,00 relativa a clientes já existentes, o que representou uma descida significativa, na ordem dos 65%.”
- 1.2.12.** “Em face do anteriormente exposto, concluiu a ... que a estrutura de recursos humanos afeta à sua Delegação de ... se encontra sobredimensionada face ao retorno económico que tal Delegação tem vindo a apresentar”.

- 1.2.13.** “Acresce que a atividade da ... desenvolve-se através da angariação de novos clientes para venda dos seus serviços e produtos relacionados com higiene, segurança e saúde no trabalho, bem como da manutenção dos clientes já existentes”.
- 1.2.14.** “Sucede, porém, que a drástica redução da atividade da Delegação de ... da ... foi também visível na redução do número de clientes, que passaram de 962 em 2014 para 737 em 2015”.
- 1.2.15.** “Mais: a Delegação de ... da ... tem vindo a sofrer uma redução dos recursos humanos associados à área comercial - essenciais à realização de prospeção de mercado, angariação de novos clientes e manutenção dos atuais clientes -, em especial pela elevada rotatividade de trabalhadores na mencionada área comercial e pela redução, nos anos de 2014 e 2015, das respostas a anúncios de processos de recrutamento realizados, o que teve reflexo e impacto diretos na acentuada diminuição de clientes e na incapacidade de angariar novos clientes”.
- 1.2.16.** “Para além de afetar negativamente a faturação da Delegação de ..., a redução continuada do número de clientes da Delegação de ... teve ainda como consequência direta a redução do trabalho associado à introdução de dados dos contratos celebrados em sistema informático, relativos a cliente novos ou a clientes já existentes”.
- 1.2.17.** “A redução do número de clientes e a consequente diminuição de trabalho administrativo relacionado com os mesmos teve, por isso, um impacto imediato e direto nas funções até agora exercidas pela Sra. D^a ...”.

- 1.2.18.** “Fundamentos e requisitos para a extinção do posto de trabalho de Assistente Administrativa na Delegação de ... da ...”.
- 1.2.19.** “A Delegação de ... da ... tem ao seu serviço os seguintes trabalhadores”.
- 1.2.20.** “..., Técnica de Higiene e Segurança, que exerce as suas Funções nos distritos de ..., junto dos clientes da empresa com sede e/ou instalações nesses distritos”.
- 1.2.21.** “..., Auxiliar de Ação Médica, que exerce as suas funções nos distritos de ..., junto dos clientes da empresa com sede e/ou instalações nesses distritos”.
- 1.2.22.** “..., Assistente Administrativa, que exerce as suas funções exclusivamente nas instalações da Delegação de ... da ...”.
- 1.2.23.** “A trabalhadora ... tem como funções”.
- 1.2.24.** “Inserir em sistema os dados de produção existente (ou seja, os dados dos contratos celebrados) relativos aos clientes da Delegação de ... da ...”.
- 1.2.25.** “Assegurar o atendimento de clientes esporádicos que se desloquem à Delegação: de referir que a Delegação não tem atendimento presencial e que o contacto telefónico se encontra direcionado para o Contact Center da ..., não sendo já desempenhado pela trabalhadora ...”.
- 1.2.26.** “Proceder à expedição de correspondência”.

- 1.2.27.** “Assegurar a manutenção das instalações, garantindo o bom estado de funcionamento das mesmas”.
- 1.2.28.** “A Sra. D^a ... é a única trabalhadora com local de trabalho fixo nas instalações da Delegação de ... da ...”.
- 1.2.29.** “Ora, as instalações da Delegação de ... onde a Sra. D^a ... exerce as suas funções não estão abertas ao público, tornando-se desnecessária a presença permanente de um trabalhador nessas mesmas instalações”.
- 1.2.30.** “Quanto aos restantes trabalhadores afetos à Delegação de ..., os mesmos apenas se deslocam às instalações numa base pontual, para depositar ou recolher material, habitualmente a horas irregulares (uma vez que possuem as chaves da Delegação), não se justificando a presença da trabalhadora ... para os receber”.
- 1.2.31.** “Por outro lado, e como foi anteriormente referido, os contactos telefónicos efetuados por clientes e potenciais clientes são automaticamente direcionados para o Contact Center da ..., reduzindo, também por essa via, o escopo das funções exercidas pela trabalhadora ...”.
- 1.2.32.** “Além disso, a ... encontra-se, neste momento, a desenvolver uma aplicação informática destinada à inserção automática em sistema informático da produção existente (a implementar, em pleno, no início de 2016), o que fará com que essa função - atualmente desempenhada pela trabalhadora ... - deixe de o ser, passando a ser desempenhada exclusivamente, pelos trabalhadores da área técnica da Delegação (mais concretamente pela Técnica de Higiene e Segurança ...)”.

- 1.2.33.** “Ora, a tarefa de inserção de dados de produção em sistema representa cerca de 90% das tarefas exercidas pela trabalhadora ..., pelo que, verificando-se o esvaziamento funcional das tarefas correspondentes ao posto de trabalho ocupado por V. Exa., a consequência que daí decorre é, como se compreende, a extinção desse mesmo posto de trabalho”.
- 1.2.34.** “Por força de tudo o que antecede, torna-se desnecessário para a ... manter um posto de trabalho de Assistente Administrativa na sua Delegação de ..., sendo, pois, intenção da ... proceder à extinção do posto de trabalho de Assistente Administrativa, presentemente ocupado por V. Exa. na referida Delegação”.
- 1.2.35.** “A ... privilegiou a abordagem negocial e propôs a cessação do contrato de trabalho por acordo a V. Exa. que, por se inserir num processo de reestruturação, e por haver quota disponível, permitiria o acesso ao subsídio de desemprego. Não foi, no entanto, possível obter um acordo com V. Exa., pelo que se deu início ao presente processo de extinção do posto de trabalho”.
- 1.2.36.** “Sendo a única trabalhadora da ..., na Delegação de ..., com o posto de trabalho de Assistente Administrativa, não é necessária a aplicação de outros critérios para além da objetiva extinção do posto de trabalho, uma vez que não existe na referida Delegação da ... outros postos de trabalho com conteúdo funcional idêntico”.
- 1.2.37.** “Face ao número de trabalhadores envolvidos (1) e aos fundamentos em causa, a cessação do contrato de trabalho de V. Exa. segue o processo

de extinção de posto de trabalho, que se rege pelo disposto nos artigos 367.º e seguintes do Código do Trabalho”.

- 1.2.38.** “A extinção do posto de trabalho de V. Exa. resulta de uma decisão de gestão, assente em razões estruturais e de mercado e visando uma gestão mais eficiente, nos planos económico e organizativo, da Delegação de ...”.
- 1.2.39.** “Os motivos invocados não são devidos a conduta culposa da ... nem de V. Exa”.
- 1.2.40.** “Não existem contratos a termo para a execução das tarefas correspondentes às do posto de trabalho a extinguir”.
- 1.2.41.** “Tendo em conta o exposto e, bem assim, que na Delegação de ... da ... não existe outro posto de trabalho compatível com a categoria de V. Exa., mostra-se, na prática, impossível a subsistência da relação de trabalho que os vincula”.
- 1.2.42.** “A concretizar-se o despedimento por extinção do posto de trabalho cuja necessidade ora se comunica, a ... porá à disposição de V. Exa. a compensação pela cessação do contrato de trabalho, bem como as demais quantias devidas por força de tal cessação, nos termos dos artigos 368.º n.º 5 e 366.º e do artigo 372.º, todos do Código do Trabalho”.
- 1.2.43.** “Não existindo Comissão de Trabalhadores, nem Comissão Intersindical ou Comissão sindical, não é enviada cópia da presente comunicação a

estas entidades. Não sendo V. Exa. representante sindical, também não é enviada cópia da presente comunicação à respetiva associação sindical”.

1.2.44. “Informa-se, por último, que dispõe V. Exa. de um prazo de dez (10) dias para, querendo, se pronunciar nos termos do n.º 1 artigo 370.º do Código do Trabalho, bem como, de acordo com o disposto no n.º 2 do mesmo artigo, de um prazo de três (3) dias úteis para 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, todos do Código do Trabalho, devendo, neste último caso, informar simultaneamente do facto a ...”.

1.2.45. “Informamos ainda V. Exa. que, findo o prazo de dez dias acima referido, a ... irá solicitar à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego o competente parecer prévio ao despedimento, nos termos do artigo 63.º n.º 3 alínea c) do Código do Trabalho”.

1.3. Mostra o processo que a trabalhadora recebeu esta comunicação no dia 31/12/2015, não tendo apresentado qualquer resposta.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. 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.

- 2.1.1.** 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”.
- 2.1.2.** 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 sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º 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.
- 2.1.3.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º, 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”.
- 2.1.4.** É de salientar que, nos termos do artigo 381.º, 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 trabalhador durante o gozo de licença

parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio” da CITE.

2.1.5. 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”.

2.1.6. Segundo o n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho são:

“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 de serviços ou automatização de meios de comunicação”.

2.1.7. A entidade empregadora fundamenta a extinção do posto de trabalho ocupado pela trabalhadora ..., objeto do presente parecer, assente numa decisão de gestão, por razões estruturais e de mercado e visando uma gestão mais eficiente, nos planos económico e organizativo, da Delegação de ...

2.1.8. Acresce que, nos termos do artigo 368.º do Código do Trabalho, com as alterações que lhe foram introduzidas pela Lei n.º 27/2014, de 8 de maio e com todas as alterações em vigor:



“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 reafetado 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”.

8 – Depois de fundamentada, a decisão da entidade empregadora de extinguir um posto de trabalho haveria sempre de recair sobre a trabalhadora a despedir por ser esta a sua única trabalhadora da ..., na Delegação de ..., com o posto de trabalho de Assistente Administrativa, uma vez que não existe na referida Delegação outros postos de trabalho com conteúdo funcional idêntico.

9 – É de salientar o facto de a trabalhadora a despedir, uma vez notificada, não ter respondido à comunicação do seu despedimento por extinção do seu posto de trabalho.

10 – Assim, verifica-se, que, face às circunstâncias referidas no presente parecer, a entidade empregadora observou os mencionados requisitos legais para promover o despedimento por extinção do posto de trabalho da aludida trabalhadora.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., promovido pela sua entidade empregadora ..., Lda., em virtude de se afigurar que tal despedimento não constitui uma discriminação por motivo de maternidade.



REPÚBLICA
PORTUGUESA

MINISTÉRIO DO TRABALHO,
SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA
SOCIAL

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 3 DE FEVEREIRO de 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA, COM O(S) VOTO(S) CONTRA DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP IN) e DA UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES (UGT).