

## PROCESSO N.º 1/CRITE/2012

**ASSUNTO:** Parecer prévio da Comissão Regional para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CRITE) no âmbito do processo de extinção de posto de trabalho ocupado pela trabalhadora ..., implementado pela empresa "...", emitido nos termos do art. 63.º n.º 1, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### I. OBJETO:

1.1 Foi-nos remetido pela empresa "...", no passado dia 23 de janeiro de 2012, um pedido de parecer prévio nos termos do art. 63.º, n.º 1, do Código do Trabalho (CT) no âmbito do processo de extinção de posto de trabalho da trabalhadora lactante identificada em epígrafe, a exercer funções de pasteleira.

1.2 O pedido de parecer foi instruído com os seguintes documentos:

1.2.1 Cópia da comunicação de intenção de extinção do posto de trabalho dirigido à trabalhadora, subscrita pela empresa;

1.3 A empresa fundamenta o despedimento desta trabalhadora, nos seguintes termos:

1.3.1 *No dia 1 de janeiro de 2009 as participações sociais da ... foram vendidas e em consequência os corpos sociais alterados e pela nova Administração têm vindo a ser tomadas medidas que rentabilizam os processos de fabrico e de distribuição;*

1.3.2 *Argumenta ainda que o volume das vendas reduziu, o que necessariamente obriga a que a atividade de produção, onde está inserida (a trabalhadora), sofra igualmente uma redução;*

1.3.3 *Por outro lado, associadas às obras que melhoraram as condições de trabalho, foram adquiridos novos equipamentos que permitiram melhorar a qualidade dos produtos e paralelamente diminuir a intervenção de trabalhadores no processo de fabrico;*

1.3.4 *Acrescenta que novas estratégias de produção foram introduzidas, que igualmente reduziram drasticamente a necessidade de trabalhadores na produção, tudo factores que contribuem para uma melhoria considerável em termos de satisfação do cliente e qualidade em geral;*

1.3.5 *Ademais, o trabalho prestado atualmente pela trabalhadora é realizável pelos restantes trabalhadores da unidade de produção, cuja antiguidade é até superior, não havendo necessidade de admitir mais trabalhadores nos estabelecimentos abertos ao público, ou para fazer o transporte de produtos, o que implicaria outras aptidões e formação de que a trabalhadora não dispõe;*

1.3.6 Mais informa a entidade empregadora que a pretensão de extinção do posto de trabalho deriva de uma pura decisão objectiva de gestão da empresa, resultante dos factos acima descritos, e nem é, tão pouco, devida a conduta culposa da empresa ou da trabalhadora;

1.3.7 Refere ainda que a extinção do posto de trabalho revela-se imperiosa para os interesses da empresa, e que, para além disso, não existem na ... contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho a extinguir, sendo a trabalhadora em questão, atualmente, a que possui menos antiguidade na secção de produção, não dispondo de qualquer outro posto de trabalho alternativo compatível com esta categoria, o que torna praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

1.4 Não obtivemos qualquer informação relativa a resposta da trabalhadora à aludida comunicação de intenção de extinção de posto de trabalho.

1.5 Nesse seguimento, e por forma a obter esclarecimentos adicionais de modo a instruir adequadamente o parecer que lhe compete emitir, a CRITE contactou as partes para reunirem com a Presidente da CRITE, ..., e ..., Consultora Jurídica da Direção Regional do Trabalho, no passado dia 22 de fevereiro.

Assim sendo,

1.6 Antes de mais importa referir que foi enviada resposta pelo Dr. ..., mandatário que representa a trabalhadora neste processo, contrapondo os fundamentos invocados pela entidade patronal, argumentando que não estavam preenchidos os requisitos exigidos para a extinção do posto de trabalho, nem tão pouco demonstrados ou comprovados. Ademais, a seleção para o processo de despedimento da trabalhadora em causa não foi suficientemente identificada.

1.7 Questionada sobre a motivação do despedimento em causa, a trabalhadora ..., prestou os seguintes esclarecimentos que, de forma sucinta, passamos a citar:

1.7.1 *Confrontada com a argumentação do respetivo empregador, veio a trabalhadora visada pelo despedimento em causa referir que a motivação de tal processo de extinção do posto de trabalho poderia prender-se com o seu estado (gravidez) e dispensas ou licenças posteriores, das quais se junta comprovativo, uma vez que:*

*- Antes da licença parental trabalhava 12 a 14 horas por dia, prestando trabalho suplementar sempre que solicitado, por receber muitas encomendas fora do seu período normal de trabalho;*

*- Durante a gravidez na sequência duma gripe entrou de baixa por gravidez de risco, agravado pelo facto de ter um desvio na coluna e uma hérnia discal;*

*- Foi aberto em dezembro de 2011 mais um estabelecimento da mesma entidade patronal, para o qual foram celebrados mais dois contratos de trabalho (uma das trabalhadoras também exerce funções de pasteleira);*

*- Mais refere que foi proposta uma formação, que a trabalhadora não pode frequentar por estar a amamentar, o que não a impedia de exercer as suas funções por já ter formação da Escola de Hotelaria e de Turismo da Madeira;*

*- Se for necessário, de agora em diante, a trabalhadora predispõe-se a ter a formação pretendida;*

*- Em relação ao ponto 7 e 8 da comunicação de intenção de despedimento por extinção de posto de trabalho, a trabalhadora alega que o fato do volume de vendas ter reduzido contrasta com a abertura de um novo estabelecimento da mesma entidade patronal;*

*- Relativamente à aquisição de novos equipamentos, tal como descrito pela empresa, estes já haviam sido adquiridos muito tempo antes do presente processo de extinção do posto de trabalho, o que não se coaduna com a redução de pessoal agora pretendida e com este posto de trabalho em concreto;*

*- Houve algumas tentativas de alteração de horário da trabalhadora em questão, inclusive entrar antes das sete da manhã, o que impossibilitaria a trabalhadora de o fazer, uma vez que não tinha meio de transporte, nem com quem deixar a filha;*

*- Acresce o fato da trabalhadora ter sido suspensa no âmbito do processo disciplinar a 25 de janeiro de 2012, do qual aguarda nota de culpa, tendo contactado neste dia a Inspeção Regional do Trabalho, que compareceu no local de trabalho para verificar a situação (Anexo 3).*

1.8 Contactado que foi o advogado que representa a empresa, este não pode comparecer na reunião por se encontrar fora da Região.

## **ENQUADRAMENTO JURÍDICO:**

2.1 A Constituição da República Portuguesa (CRP) garante a todos os trabalhadores o direito "à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.", (vide alínea b) do n.º 1 do art. 59.º da CRP).

2.2 Mais refere a CRP, que a maternidade constitui um valor social eminente, (vide n.º 2 do art. 68.º da CRP e art. 33.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro que aprova o Código do Trabalho).

2.3 Dispõe, o n.º 1 do art. 63.º, do CT 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.*”.

2.4 Pedido de parecer esse que deverá ser remetido, no caso de extinção de posto de trabalho, depois da fase de consultas prevista no n.º 1 do art. 370.º do CT, (*vide alínea b) do n.º 2 do artigo 63.º do CT*).

2.5 Dispõe o art. 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 13/2005/M, de 3 de agosto, que adapta à Região Autónoma da Madeira a Lei n.º 35/2004, de 29 de julho que regulamenta o CT (que nesta matéria se mantém vigente por força do disposto na alínea s) do n.º 6 do art. 12.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) que as competências cometidas na legislação à CITE são nesta Região Autónoma atribuídas à Comissão Regional para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CRITE).

2.6 Nesse sentido, foi remetido pelo empregador para a CRITE, no dia 23 de janeiro de 2012, o pedido de parecer prévio nos termos da lei em vigor.

2.7 Este parecer prévio deve ser comunicado ao empregador e à trabalhadora no prazo de 30 dias subsequentes à recepção do processo, sob pena de não o fazendo ser o mesmo considerado favorável ao despedimento (*vide n.º 4 do art. 63.º do CT*).

2.8 Analisada que foi a situação em apreço, designadamente a documentação remetida inicialmente pela empresa, para a determinação do presente parecer foram tidos em atenção os seguintes factores:

2.8.1 Foram cumpridos os procedimentos formais exigidos por lei para o processo de extinção do posto de trabalho (art. 367.º e seguintes do CT).

2.8.2 A extinção do posto de trabalho abrangeu uma trabalhadora lactante;

2.8.3 Cumpriu a empresa com o estabelecido nos termos do art. 63.º do CT;

2.8.4 Nos termos do n.º 1 do art.º 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.*”.

2.8.5 Nos termos previstos para o despedimento colectivo, estabelece o n.º 2 do art. 359.º do CT, *ex vi* do n.º 2 do art. 367.º do CT, que se consideram **motivos de mercado** a) *Redução da actividade 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;* **motivos estruturais** b) *Desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes* e **motivos tecnológicos** “c) *As alterações nas técnicas ou processo 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*”.

2.8.6 Acontece que no presente processo de despedimento, apesar dos argumentos invocados pela empresa na comunicação de extinção do posto de trabalho, e, após ter sido ouvida a trabalhadora, suscitam-nos algumas dúvidas os motivos atrás enunciados, não se concluindo que estão reunidos os pressupostos legais para que o empregador proceda ao despedimento nos termos em que o pretende fazer.

2.8.7 Além disso, o n.º 2 do art. 368.º do CT estabelece os requisitos de verificação cumulativa, necessários à extinção do posto de trabalho, designadamente “ 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 colectivo.*”

2.8.8 No presente processo não se provou que a empresa não dispõe de contratos a termo para a mesma categoria ou trabalhadores a exercer as mesmas funções com menor antiguidade, nem que não possua qualquer outro posto de trabalho alternativo compatível com o da trabalhadora em causa, não se demonstrando, portanto, que é praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

### **CONCLUSÃO:**

3.1 Face ao exposto, analisados que foram os dados constantes no processo supra referido e os dispositivos legais aplicáveis, o parecer desta Comissão é desfavorável ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., promovido pela empresa "...", por haver indícios de discriminação em função do seu estado.

3.2 Deve o conteúdo do presente parecer ser de imediato comunicado ao empregador e à trabalhadora, conforme o disposto nos termos do n.º 4, do art. 63.º do CT.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES, NA REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA DA CRITE DE 16 DE FEVEREIRO DE 2012.