

PARECER N.º 56/CITE/2010

Assunto: Parecer prévio 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 – Despedimento de trabalhadora grávida por extinção de posto de trabalho
Processo n.º 280 – DG-E/2010

I – OBJECTO

- 1.1. Em 09.04.2010, a CITE recebeu da ..., Lda., cópia de processo de despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora grávida ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e na 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.
- 1.2. A entidade empregadora refere, em carta dirigida à trabalhadora, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *Que tem intenção de proceder ao seu despedimento por extinção do posto de trabalho e fazer cessar o contrato de trabalho celebrado em 3 de Janeiro de 2000, face às actuais circunstâncias e condições de laboração desta Sociedade.*
 - 1.2.2. *Que a presente comunicação é feita nos termos e para os efeitos do artigo 369.º do Código do Trabalho e que posteriormente lhe será comunicada a decisão de despedimento com o aviso prévio legal e, em sequência, o pagamento de todos os créditos laborais, incluindo a indemnização pela cessação do contrato nos termos dos artigos 364.º a 366.º do Código do Trabalho (referentes a férias, subsídio de férias e subsídio de Natal relativos ao tempo de trabalho prestado).*

- 1.2.3. Que os motivos da necessidade de extinção do posto de trabalho e do despedimento ou cessação encontram-se explicitados no documento anexo, decorrentes da escassez de trabalho dentro das funções que lhe estão atribuídas de apoio técnico à oficina.
- 1.2.4. Que a sociedade ..., LDA, dedica-se ao transporte de passageiros e aluguer de viaturas para o mesmo fim.
- 1.2.5. Que, devido à evolução verificada e à evolução deste sector de actividade, com redução de passageiros transportados e a organização de serviços da Empresa, tem-se verificado uma redução de alguns serviços e a prestação de outros nas oficinas centrais de Vila ..., existindo também serviços especializados na Direcção Operacional de ...
- 1.2.6. Que a redução gradual de alguns serviços, a sociedade teve de investir, também em novas tecnologias e informatização e tem, nomeadamente, de proceder à reestruturação da sua área administrativa, ajustando e reestruturando o seu quadro de pessoal.
- 1.2.7. Que os autocarros novos são actualmente fornecidos com maiores prazos de garantia, sendo condição do bom funcionamento de tais garantias a obrigatoriedade de assistência e manutenção nas oficinas da marca ou pelo menos pelos seus técnicos, razão pela qual na área das suas oficinas, se tem reduzido a actividade de assistência e manutenção.
- 1.2.8. Que na área de serviço da trabalhadora, a ocupação tem vindo a decrescer, não existindo ocupação condigna ou outras funções que se possam atribuir de modo a manter o posto de trabalho.
- 1.2.9. Que a quebra de passageiros transportados e as actuais circunstâncias e evolução económica da Empresa torna inevitável o ajustamento do

quadro de pessoal da sociedade manifestamente excedentário, pelo que se torna inevitável a rescisão do contrato de trabalho por extinção do posto de trabalho, uma vez que, com a reestruturação dos serviços, inexistem funções e ocupação para a mesma.

1.2.10. *Que nem a trabalhadora nem a Empresa têm qualquer responsabilidade nos factos apontados, mas tal situação é inevitável para garantir a viabilidade da sociedade e a adequação dos quadros.*

1.3. A trabalhadora respondeu à empresa que não concordava com as razões apresentadas, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. *Que, estranha que se tenha verificado uma redução de alguns serviços, pois em 2008 foi contratado um colega com a mesma formação base que ela tem (Bacharelato em Engenharia Mecânica) e que se encontra a exercer aquelas que seriam as suas funções. Esta situação contempla assim uma grande contradição, pois se há menos serviço não compreende as razões de se ter duplicado o número de pessoas para esta área, pois apesar da base de trabalho do colega ser em Évora, ele encontra-se diariamente em Beja, deslocando-se esporadicamente a Santiago do Cacém.*

1.3.2. *Que, não se coloca a questão da inexistência da ocupação condigna, pois antes de se encontrar nas funções onde está, desempenhava funções na área comercial, de apoio às escalas e caixa, elaboração dos títulos de transporte para as escolas, desenvolvendo ferramentas informáticas que ainda hoje são utilizadas, e não foi substituída por ninguém, estando essas funções a serem desempenhadas com dificuldade de tempo e recursos.*

1.3.3. *Que, relativamente ao quadro de pessoal da sociedade manifestamente excedentário, esta situação é apenas da responsabilidade da Empresa que contratou duas pessoas para a mesma função, pelo que não contesta a validade do ajustamento do quadro de pessoal, desde que*

seja cumprida a ordem de critérios descrita no artigo 368.º do Código de Trabalho, nomeadamente extinção do posto correspondente à menor antiguidade no posto de trabalho, menor antiguidade na categoria profissional e menor antiguidade na empresa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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.

2.1.1. 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.*

2.1.2. 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 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.

2.2. Em conformidade com a norma comunitária, 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*, que é esta Comissão, conforme artigo 494.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, aplicável por força da alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.

2.2.1. É de salientar que, nos termos da alínea d) do artigo 381.º 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.*

2.3. 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.*

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

- a) Motivos de mercado – 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;
- b) Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, 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.

2.4.1. Excluindo, desde logo, no caso em apreço, os motivos estruturais e tecnológicos, também, não se afigura que possam ser os motivos de mercado a fundamentar o presente caso de despedimento por extinção de posto de trabalho, pois, a empresa não apresenta quaisquer elementos que mostrem que tenha existido ou venha a existir redução da sua actividade provocada pela diminuição efectiva ou previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado.

2.5. Nos termos do artigo 368.º do Código do Trabalho 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 colectivo.*

2 – Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para concretização do posto de trabalho a extinguir, o empregador deve observar, por referência aos respectivos titulares, a seguinte ordem de critérios:

- a) Menor antiguidade no posto de trabalho;*
- b) Menor antiguidade na categoria profissional;*
- c) Classe inferior da mesma categoria profissional;*
- d) 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.

2.5.1. Ora, a empresa, também, não apresenta o seu quadro de pessoal, com as categorias profissionais dos seus trabalhadores, pelo que, não é possível verificar o cumprimento dos requisitos a que alude o citado n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho.

2.5.2. A entidade empregadora não demonstrou que, extinto o posto de trabalho, não dispõe de outro que fosse compatível com a categoria da trabalhadora.

2.6. Assim, verifica-se, que a empresa não cumpriu os mencionados requisitos legais para promover o despedimento por extinção do posto de trabalho da mencionada trabalhadora, pelo que, nos termos da alínea c) do artigo 381.º do Código do Trabalho, o despedimento é ilícito se não for precedido do respectivo procedimento.

2.6.1. Nos termos da alínea b) do artigo 384.º do referido Código, *o despedimento por extinção de posto de trabalho é ainda ilícito se o empregador não respeitar os critérios de concretização de postos de trabalho a extinguir referidos no n.º 2 do artigo 368.º.*

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora grávida ..., promovido pela empresa ..., Lda., em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 28 DE ABRIL DE 2010**