

## PARECER N.º 329/CITE/2016

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante por extinção de 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 12.02.

Processo n.º 1009 – DL-E/2016

### I – OBJETO

- 1.1. Em 16.06.2016, a CITE recebeu da empresa ..., LDA., cópia do processo de despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., 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 12.02.
- 1.2. Na carta enviada à trabalhadora a despedir e por esta recebida em 14.05.2016, a entidade empregadora fundamenta o presente despedimento por extinção do posto de trabalho, referindo, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *“Na sequência da conferência que manteve com o seu superior hierárquico, Mr ..., reiteramos que a ... Europe tem em curso uma reestruturação do departamento de crédito ..., o qual passou pela concentração de todos os serviços e colaboradores do mesmo na ..., em Barcelona.*

- 1.2.2.** *Consequentemente irão ser extintas as funções que a partir da ... Portugal eram exercidas por V. Exa.*
- 1.2.3.** *Contudo e à semelhança dos colegas que exerciam as mesmas funções de Credit Analyst nas diversas localizações europeias, a empresa assegurará a sua transferência e a continuidade de uma carreira no grupo, com os direitos adquiridos até à presente data e com idênticas funções, se V. Exa. se dispuser a deslocar e a prestar serviços na sede da ..., em Barcelona.*
- 1.2.4.** *Este processo de reestruturação já teve início, com colegas que aceitaram e já se encontram localizados em Barcelona.*
- 1.2.5.** *Relativamente a V. Exa., considerou a empresa que não devia colocá-la perante esta decisão durante o período de licença por maternidade.*
- 1.2.6.** *Contudo, não poderá agora adiar por muito mais tempo a finalização da reestruturação, pelo que solicita que durante os próximos 10 dias nos comunique se pretende aceitar a sua transferência para Barcelona”.*
- 1.3.** Em 30.05.2016, a trabalhadora a despedir dirigiu uma carta à empresa, que refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“Acuso a receção da V. carta datada do passado dia 18 de maio que rececionei pela mão da Sra. Dra. ... dos Recursos Humanos da ... Portugal, no dia 19 de maio.*
- 1.3.2.** *Antes de me debruçar sobre o teor da mesma e sobre a proposta que me é feita, importa salientar alguns factos que considero pertinentes.*

- 1.3.3. *Alegam V. Exas., na referida carta que a minha transferência de local de trabalho de Lisboa para Barcelona se prende com a reestruturação do departamento de crédito ..., o qual, nas vossas palavras, passou pela concentração de todos os serviços e colaboradores do mesmo em Barcelona.*
- 1.3.4. *Como é do conhecimento de V. Exa., em outubro de 2012, por acordo entre a ... Europe e a ... Portugal, passei a exercer as funções de “... Credit Senior Analyst”.*
- 1.3.5. *Na altura em que integrei a equipa, faziam parte da mesma, o Sr. ..., ... Senior Credit Manager, o Sr. ..., ... Credit Senhor Analyst e o Sr. ..., ... Credit Analyst. Com exceção da minha pessoa, os três elementos da equipa desempenhavam as suas funções em Paris.*
- 1.3.6. *Entre maio e junho de 2014, com o argumento da reestruturação do departamento, foi proposto ao ... e ao ... a sua transferência para Barcelona. Como os meus colegas não aceitaram a transferência, a ... França rescindiu os seus contratos e foram contratadas duas pessoas em Barcelona, ambas com a categoria profissional de Credit Analyst ...*
- 1.3.7. *No entanto, e apesar de estar supostamente em curso uma reestruturação do departamento que passaria pela deslocalização da equipa para Barcelona - relembro, constituída apenas por quatro elementos - estranhamente NUNCA ninguém me disse que teria de ir para Barcelona. O que sei e que constitui facto inquestionável, é que quer eu, quer o Sr. ... continuámos a exercer funções nos nossos países. Eu em Portugal e o Sr. ... em França. Ou seja, metade da equipa manteve o mesmo local de trabalho. E isto, durante dois anos!*

- 1.3.8.** *Mais, durante este período o Sr. ..., é promovido a ... Credit Diretor e em fevereiro de 2015 o Sr. ... nomeia-me Team Leader, e se apesar de nessa altura o acréscimo de responsabilidades não ter tido qualquer reflexo na progressão da minha categoria profissional ou no meu vencimento, obviamente foi-me criada a expectativa de num futuro próximo a promoção vir a ser oficializada.*
- 1.3.9.** *Mas não só a expectativa que legitimamente criei não se concretizou, como me é comunicado telefonicamente pelo Sr. ..., às 9:00 da manhã do dia em que regresssei de licença de maternidade, que tinha sido admitida em Barcelona uma pessoa para o lugar de Credit Manager (na verdade correspondente às funções que vinha exercendo de Team Leader) e que eu caso não aceitasse ser transferida para Barcelona como Credit Analyst, o meu posto de trabalho seria extinto, uma vez que estava a haver uma reestruturação do departamento.*
- 1.3.10.** *Argumento que V. Exa, reitera na carta mencionada em epigrafe, esclarecendo ainda que essa reestruturação implica uma deslocalização de todos os colaboradores ... para Barcelona, leia-se, uma deslocalização da minha pessoa, já que o Sr. ... se manterá em Paris, os outros dois elementos já tinham sido contratados diretamente em Barcelona e o terceiro elemento da equipa que veio exercer as funções que eu vinha exercendo até ir de licença de maternidade, foi igualmente contratado diretamente em Barcelona.*
- 1.3.11.** *De facto, não consigo compreender e a ... Europe ainda não explicou, porque é que só ao final de dois anos da suposta reestruturação que ocorreu no departamento, me vem falar dessa reestruturação e da*

*necessidade de me transferirem para Barcelona, e me vem falar dessa necessidade exatamente:*

- 1.3.12.** *Após o meu regresso de licença de maternidade - ou seja numa altura que OBVIAMENTE não iria poder aceitar essa transferência. Aliás, não deve ser por acaso que a ... Europe nem se esforçou por incluir nas condições propostas as despesas inerentes à fixação de residência em Barcelona com um bebé de meses.*
- 1.3.13.** *E, após terem na minha ausência contratado alguém para assumir com carácter definitivo as funções que vinha exercendo desde fevereiro de 2015.*
- 1.3.14.** *Ora, analisando todos estes factos, não posso aceitar como válido o argumento da reestruturação com a conseqüente realocação, nem tão-pouco posso aceitar que as minhas funções não possam continuar a ser desempenhadas em Portugal, tal como as do Diretor da ... continuam a ser desempenhadas em França.*
- 1.3.15.** *Por isso não só não aceito a transferência e os motivos invocados, como não posso deixar de lamentar, que não fora a minha insistência, e muito provavelmente todas as comunicações relacionadas com este processo continuariam a ser apenas verbais e continuaria sem ser efetuada qualquer proposta formal detalhada por escrito.*
- 1.3.16.** *Durante uma semana e meia, sobre este meu processo de transferência só houve para além da conversa telefónica com o Sr. ..., uma conversa com os Recursos Humanos de Espanha na pessoa de ..., sendo que nessas conversas telefónicas abordaram o meu processo de transferência com a mesma ligeireza de quem aborda uma mudança de local de*

*trabalho do piso 1 para o piso 5 do mesmo edifício, o que releva desde logo um profundo desdém por um ser Humano.*

- 1.3.17. *Por último, não posso também deixar de lamentar a forma como todo este processo foi conduzido ao arrepio de todas as normas e procedimentos legais”.*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação a adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

*“Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)*

*Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...).”*

- 2.2.** 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.
- 2.2.1.** 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”.
- 2.2.2.** 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.
- 2.3.** 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”.

- 2.4.** 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.
- 2.5.** 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”*.
- 2.5.1.** 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”*.

**2.5.2.** A entidade empregadora parece fundamentar a extinção do posto de trabalho da trabalhadora, objeto do presente parecer em motivos estruturais.

**2.6.** 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:

*“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 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.*

*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 contra ordenação grave o despedimento com violação do disposto nas alíneas c) e d) do n.º 1 e nos n.ºs 2 ou 3”.*

**2.6.1.** Efetivamente, a empresa não apresenta qualquer informação que demonstre terem sido observados os requisitos a que alude o supracitado artigo 368.º do Código do Trabalho.

**2.6.2.** Para além dos fundamentos gerais de ilicitude do despedimento, previstos no artigo 381.º do Código do Trabalho, o artigo 384.º do mesmo Código dispõe, designadamente, que “o despedimento por extinção do posto de trabalho é ainda ilícito se o empregador não cumprir os requisitos do n.º 1 do artigo 368.º e se não respeitar os critérios de concretização de postos de trabalho a extinguir referidos no n.º 2 do artigo 368.º”.

**2.7.** Com efeito, verifica-se, que, face às circunstâncias suprarreferidas, a entidade empregadora não observou os mencionados requisitos legais para promover o despedimento por extinção do posto de trabalho da aludida

trabalhadora, não ficando, assim, afastados os indícios de discriminação por motivo de maternidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., promovido pela sua entidade empregadora ..., LDA., uma vez que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 06.07.2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**