REPÚBLICA PORTUGUESA
MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

CITE
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

PARECER N.º 252/CITE/2018

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 de fevereiro.
Processo n.º 659/DL-E/2018

I - OBJETO

1.1. Em 27.03.2018, a CITE recebeu da **...** cópia do processo de despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora lactante **...**, com a categoria profissional de Gestora de Compras de Conteúdos e Canais, 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, nos seguintes termos:

" (...) Nos termos do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho e para os efeitos dos n.ºs 1 e 4 do mesmo artigo, com referência ao processo de despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora (...), vimos remeter a V. Exas. cópia dos seguintes documentos:

a) Comunicação inicial relativa à intenção de despedimento por extinção do posto de trabalho;

b) Parecer fundamentado apresentado pela trabalhadora, que inclui nove anexos (...). "

1.2. Em 13.03.2018, a entidade empregadora remeteu à trabalhadora a comunicação de intenção de extinção do posto de trabalho, conforme se transcreve:

" (...) Exma. Senhora,

Pela presente, ao abrigo do n.º 1 do artigo 369.º do Código do Trabalho, vimos comunicar a V. Exa. (doravante, "Colaboradora") a necessidade de extinguir o posto de trabalho de "Gestora de Compras de Conteúdos e Canais" que ocupa na estrutura da sociedade em epígrafe (doravante, "..." ou "Empresa"), e, em consequência, a necessidade de proceder ao seu despedimento por extinção do referido posto de trabalho.

Os motivos justificativos para a extinção do posto de trabalho da colaboradora são os que se indicam de seguida.

A ... está integrada num grupo de empresas (o Grupo ...), sedeado em ..., o qual presta serviços de telecomunicações e entretenimento em ... e ...

Desde o momento da sua constituição, a ... tem vindo a prestar serviços de suporte às operações do Grupo ... nos referidos territórios ... e ...

Fruto do aumento da capacidade humana e técnica que se tem vindo a verificar em ... e das alterações macroeconómicas que se vêm notando neste território, o Grupo ... procedeu à alteração da sua estratégia empresarial, transpondo para ... parte dos serviços prestados pela ...

Em concreto, os serviços de produção de canais e aquisição de conteúdos que tradicionalmente vinham a ser desenvolvidos pela ... estão a ser objeto de migração para as empresas ... do Grupo ...

Tal circunstância determinou a necessidade de a ... adaptar a sua estrutura organizacional, deixando de fazer sentido a manutenção do seu Departamento de Gestão de Compras de Conteúdos, mostrando-se a extinção deste uma decisão coerente do ponto de vista da estratégia da gestão empresarial da ... com vista à melhoria da eficiência operacional da Empresa, globalmente considerada.

Tendo em conta que, na presenta data, o Departamento de Gestão de Compras de Conteúdos é ocupado unicamente pela Colaboradora, o encerramento definitivo do mesmo tem por consequência direta e imediata

o esvaziamento total do cargo por ela desenvolvido, correspondente à categoria profissional de "Gestora de Compras de Conteúdos e Canais".

Inexistindo, nem se prevendo que venham a existir, quaisquer funções que possam vir a ser exercidas pela Colaboradora que sejam adequadas e compatíveis com a respetiva categoria profissional, perfil, experiência e aptidões e, por outro lado, não sendo possível a sua reconversão profissional, resulta inevitável a cessação do seu contrato de trabalho, na sequência da extinção do seu posto de trabalho de Gestora de Compras de Conteúdos e Canais, consequência direta do encerramento do Departamento de Gestão de Compras de Conteúdos da ...

Daí que se verifica o requisito previsto na alínea b) do n.º 1 do artigo 368. do Código do Trabalho (conjugado com o disposto no n.º 4 do mesmo artigo).

As circunstâncias objetivas enunciadas, que passam pela implementação de um novo modelo organizativo da ..., que deixa de integrar o Departamento de Gestão de Compras de Conteúdos, constituem, nos termos conjugados dos artigos 367.º e 359.º, n.º 2, do Código do Trabalho, os motivos, essencialmente motivos estruturais, mas também motivos de mercado, que sustentam a presente extinção de posto de trabalho, resultando à evidência que não são devidos a uma conduta culposa da ... ou da trabalhadora [cfr. alínea a) do n.º 1 do artigo 368. do Código do Trabalho].

Sendo o posto de trabalho da Colaboradora o único existente no Departamento em causa, inexistem quaisquer contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho cuja extinção ora se promove [cfr. alínea c) do n.º 1 do artigo 368.º do Código do Trabalho].

Por outro lado, à situação em apreço não é aplicável do despedimento coletivo, tal como está previsto no n.º 1 do artigo 359.º do Código do Trabalho [cfr. alínea d) do n.º 1 do artigo 368.º do Código do Trabalho].

Acresce que não são aplicáveis os critérios de prevalência previstos no n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho, na medida em que no Departamento em causa não há uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico à da Colaboradora, pois, como já referido, é ela a única trabalhadora que integra o Departamento de Gestão de Compras de Conteúdos.

Verifica-se, também, o cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 368. do Código do Trabalho, pois a colaboradora não foi transferida para o posto de trabalho extinto nos três meses anteriores à data desta comunicação.

Por último, a compensação a conceder à Colaboradora em virtude do despedimento por extinção do posto de trabalho será a prevista na lei, no artigo 366.º do Código do Trabalho, aplicável por remissão do artigo 372.º do mesmo Código.

Conclui-se que se mostra necessário proceder ao despedimento da Colaboradora como consequência da extinção do seu posto de trabalho na ...

Finalmente, informa-se V. Exa. que, no prazo de 10 (dez) dias a contar da receção desta comunicação, poderá, querendo, apresentar o seu parecer fundamentado ao abrigo do n.º 1do artigo 370.º do Código do Trabalho. (...) "

1.3. A entidade empregadora informou a trabalhadora de que dispunha do prazo de dez dias para emitir o seu parecer fundamentado sobre a matéria.

1.4. A trabalhadora respondeu à comunicação de intenção do seu despedimento por extinção do seu posto de trabalho, através de parecer fundamentado, entregue no em mão no dia 23.03.2018, expondo os argumentos que se passam a reproduzir:

" (...) Assunto: Parecer fundamentado da trabalhadora ... sobre os motivos da cessação unilateral do contrato de trabalho pela ...

Exmo. Senhor,

1. Através de carta recebida em mão a 13 de março de 2018 (Anexo 1), foi-me comunicada a pretensão da ... de cessar unilateralmente o meu contrato de trabalho. O facto não me surpreendeu, pois V. Exa. deu-me conta de que me pretendia despedir 48 horas após ter regressado da licença de maternidade, a 2 de fevereiro de 2018. O que me surpreendeu foi o fundamento para o despedimento ser a extinção de posto de trabalho, uma vez que em proposta de acordo de cessação do contrato de trabalho, apresentada a 22 de fevereiro de 2018 (Anexo II), é referido que a cessação do meu contrato de trabalho ocorreria no contexto de um despedimento coletivo.

2. Recusei o acordo que me foi proposto a 22 de fevereiro de 2018 - o qual, aproveito para lhe dar nota, nem sequer continha o valor correto da compensação legal total a que teria direito, pois não contabilizava os vencimentos dos meses que teria de trabalhar em período de pré-aviso, logo representando menos do que o mínimo legal e respetivos créditos emergentes da relação de trabalho - e venho por este meio contestar os fundamentos apresentados para a intenção de extinção do posto de trabalho incluídos na Vossa comunicação de 13 de março de 2018. Como procurarei demonstrar em seguida através do relato de um conjunto de erros, imprecisões e omissões contidas na V. referida

comunicação, este processo de despedimento consubstancia uma forma camuflada de me despedir a qualquer custo, sendo o culminar de um conjunto de práticas flagrantemente discriminatórias contra uma trabalhadora lactante. Esta minha condição é bem conhecida da empresa, pois, em cumprimento do art. 47, n. 3, do Código de Trabalho, informei os recursos humanos, aquando do meu regresso da licença de maternidade, que me encontro em licença de amamentação, tendo para o efeito apresentado um atestado médico que o comprova, datado de 29 de janeiro de 2018 (Anexo III).

Nos termos do contrato de trabalho assinado com a ... a 6 de dezembro de 2013, fui contratada com a função de "Gestora de Compras de Conteúdos e Canais" (Anexo IV) (negrito acrescentado), sendo a colaboradora 430. Entre as funções que desempenho, destaco designadamente:

1) <u>Na área de compra de conteúdos</u>: i) a negociação de direitos de conteúdos de televisão para os canais ... e ... (novelas) filmes, animações, etc.); ii) a revisão dos contratos de compras de conteúdos; iii) a pesquisa de fornecedores de conteúdos de televisão para os referidos canais próprios ...; iv) a representação da empresa nos mercados de televisão internacionais; v) a prestação de esclarecimentos aos fornecedores sobre pagamentos, fazendo ponte com os colegas do departamento financeiro; vi) a inserção em software ... de todos os conteúdos dos canais (produção própria e compras conteúdos); vii) o acolhimento de fornecedores internacionais de conteúdos na sede em Lisboa;

ii) <u>Na área de compra de canais</u> (Anexo V): 1) a análise de canais para aquisição na plataforma de televisão paga; ii) a negociação da compra de canais para a plataforma de televisão paga; iii) a representação da

empresa nos mercados de televisão internacionais; iv) a prestação de esclarecimentos aos fornecedores sobre pagamentos, fazendo ponte com os colegas do departamento financeiro; v) a análise de conteúdos de VOD para a plataforma; vi) o acolhimento de fornecedores internacionais de canais na sede em Lisboa; vii) o estudo de viabilidade de potenciais pacotes a criar na oferta de canais;

4. Na V. comunicação fundamentam a extinção do meu posto de trabalho na "migração para as empresas ... do Grupo ..." dos 'serviços de produção e aquisição de conteúdos que tradicionalmente vinham a ser desenvolvidos pelo grupo ...". Tal teria como "consequência direta e imediata o esvaziamento total do cargo" por mim atualmente desempenhado.

5. Importa, a este propósito, notar, em primeiro lugar, que a minha função na empresa é a de "gestora de compras de conteúdos e canais" desempenhada no âmbito do Departamento de Gestão de Compras de Conteúdos e ***Canais*** *(negrito acrescentado) e não, como erroneamente se refere na V. comunicação, no "Departamento de Gestão de Compras de Conteúdos" (Anexo VI- organograma Abril 2017). Daqui decorre ser a própria ... que implicitamente reconhece que uma parte muito importante das funções por mim desempenhadas, a* ***gestão da compra de <u>canais</u>, não está a ser objeto de migração para ...*** *Com efeito, a gestão de compra de canais é feita em Lisboa pelo funcionário (...) (colaborador #46), diretor de desenvolvimento de negócio, funções que exerceu em exclusivo depois do início da minha licença de maternidade, Em nenhuma parte da carta apresentada por V Exa é referido o facto de eu ter exercido funções ligadas à compra de canais desde 2015 (interrompido por duas licenças de maternidade). Ora, tendo o grupo ... mais de 100 canais na sua plataforma de televisão paga (...), em*

constante necessidade de atualização e negociação de condições contratuais (compra de canais), como se pode dizer que há um "esvaziamento" de funções?

6. Acresce que, ao contrário do que é referido na V. comunicação, a aquisição de conteúdos não foi objeto de transferência para empresas ... Tanto quanto é do meu conhecimento, ***a <u>produção</u> de canais*** *está a ser transferida para ..., área funcional completamente alheia às funções para as quais fui contratada. A compra de conteúdos é feita em Lisboa por mim e pela avençada ... para o canal ... (não tem número de colaboradora por ser uma prestadora de serviços, que inclui a direção do canal ... e mais recentemente o canal ...) e feita em exclusivo por mim nos conteúdos do canal ... Partilhamos várias funções na compra de conteúdos para o canal ..., como por exemplo as funções i), iv) e v) que descrevo no ponto 3 supra.*

Não existe, portanto, qualquer "esvaziamento total" do cargo que desempenho por via de uma transferência da gestão da compra de conteúdos para ...

7. Em suma, não estão cumpridos os dois requisitos da extinção do posto de trabalho previstos no art. 368, n.° 1, als. b) e c), do Código do Trabalho, a saber:

i) ser impossível a subsistência do posto de trabalho; e

ii) não existir, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto.

8. Mais lamento que desde o meu regresso da licença de maternidade não me tenha sido permitido voltar a exercer as minhas funções de compra de canais (apenas estou a exercer funções de compra de conteúdos). Não obstante os insistentes pedidos que fiz nesse sentido, (ver, a título exemplificativo os emails no Anexo VII, em que solicito a

inclusão na negociação da compra de canais decorrentes), nunca obtive qualquer passagem de pasta por parte do colega diretor de desenvolvimento de negócio, ..., que, relembro, continua a tratar em exclusivo desta área de canais que exerceu durante a minha licença.

Apenas como referência, no período de 30 de janeiro a 23 de março de 2017 recebi 60 e-mails do colega ...; em igual período desde o meu regresso da licença em 2013 recebi apenas 6 e-mails. Entre estes encontra-se um, de 6 de fevereiro de 2018, em que diz que seria "esquisito" introduzir-me a meio das negociações de um canal. Como é possível ver em e-mails datados de 22 de junho de 2015 e de 2 de dezembro de 2016, nunca foi 'esquisito' o colega fazer essa passagem de pasta de negociações depois do regresso da minha primeira licença de maternidade. Noto ainda a situação do e-mail de 5 de março de 2018, em que reporto o lembrete que coloquei há um ano quando o colega me pediu para tratar de renovação de um contrato de VOD e solicito uma reunião para falar do tema. Nunca obtive resposta do colega.

Acresce que tenho sido recorrentemente eliminada pelo mesmo colega dos emails dos fornecedores de canais em que costumava estar em CC, ao ponto de já não receber nenhum email em CC. Também não tenho sido convocada para as reuniões com os fornecedores de canais que têm decorrido nas instalações da empresa. Em contraste, desde o regresso da licença, tenho continuado a desempenhar as minhas funções na área de compra de conteúdos sem impedimentos, tendo por exemplo enviado propostas de compra de programas e reunido com 2 fornecedores de conteúdos.

9. Esta situação tem-me causado muita angústia e mal-estar, revelando uma tentativa clara de esvaziar minhas funções na empresa e humilhar-me reiteradamente perante os meus colegas e fornecedores, com o fim

de me despedir. Estando há mais de 12 anos a trabalhar em televisão (nos Estados Unidos, na ..., e depois em Portugal, na ...), e estando na indústria audiovisual há 18 anos, lamento muito que a minha maior experiência profissional nacional e internacional esteja a ser ignorada, colocando em causa a minha dignidade profissional. Esta experiência foi, aliás, valorizada pela empresa antes das minhas duas gravidezes pela atribuição de bónus de produtividade. Realço ainda à data de contratação pela ... me encontrava a trabalhar há 6 anos na ... onde desempenhava igualmente funções na área de compras, tendo rescindido contrato com essa empresa atenta a promessa de condições laborais mais favoráveis e de possibilidades de progressão da carreira associadas a projetos que considerei do maior interesse.

10. Em retrospetiva, este tratamento discriminatório injusto que tenho sido objeto na empresa tem antecedentes, remontando ao período posterior à primeira licença de maternidade, aquando da avaliação de desempenho relativa a 2016, em que me foi comunicado pelo meu avaliador ..., que não iria ser avaliada pois tinha apenas trabalhado 5 meses durante esse ano (Anexo VIII). Considero esta decisão uma discriminação injusta, pois enviei cerca de 110 emails que considerei importantes, alguns muitos urgentes, durante a minha ausência, apesar de a isso não estar obrigada. Fi-lo para não prejudicar a empresa. Como consequência, não fui avaliada, o que para efeitos de progressão na carreira é obviamente prejudicial. O n.º 1 do artigo 65.º do Código do Trabalho estabelece que não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho, as ausências ao trabalho durante a licença parental. Considero que, em caso de uma avaliação positiva pelos meses trabalhados, poderia ser proposto um prémio de desempenho (como

tinha recebido pelo ano de 2015 antes de engravidar) proporcional a esse período.

Acresce que, após o meu regresso, a 30 de janeiro de 2018, deparei-me com um email, datado de 25 setembro de 2017, de (...) para o (...) (funcionário que dependia funcionalmente de mim, e que sido contratado a termo em Lisboa, que expirou em fevereiro de 2018, para me substituir na compra de conteúdos durante as minhas licenças de maternidade), em que requer uma listagem dos contactos de email e telefone dos fornecedores de conteúdos do canal ... (Anexo IX). Trata-se de mais um indício de que a ... pretendia colocar a avençada ... a desempenhar as minhas funções de compras de conteúdos no canal ..., logo que conseguissem despedir-me. Neste tempo todo a colega nunca contactou os fornecedores de conteúdos do canal ..., aguardando fazê-lo (a partir de Lisboa) após a minha saída da empresa, para então iniciar negociações de conteúdos do canal ...

12. Em conclusão, não posso deixar de lhe dar nota de que toda esta situação é profundamente lamentável e consubstancia uma discriminação negativa fundada na minha atual situação de lactante, bem presente na circunstância de ter sido informada que iria ser despedida 48 horas depois de regressar da licença de maternidade, de ter observado a tentativa contínua de esvaziamento das minhas funções, as quais estão a ser exercidas em Lisboa por funcionários com menor antiguidade e avençados e, finalmente, de ter sido notificada de que afinal tais funções estariam a ser prestadas em ... e que, por essa razão, o meu contrato cessaria, o que, como pude demonstrar, não corresponde à realidade dos factos, uma vez que o núcleo essencial das minhas funções não foi objeto de transferência para ... e continuará a ser desenvolvido em Portugal, embora por pessoas diversas da minha.

13. Pelas razões expostas, solicito, ao abrigo do art. 63.º do Código de Trabalho, o envio, no prazo de cinco dias, da comunicação do meu despedimento por extinção do posto de trabalho e o presente documento para Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego, para a emissão de parecer prévio obrigatório. (...) "

1.5. Após solicitação da CITE a entidade empregadora juntou ao processo, através de e-mail datado de 04.04.2018, o Anexo A do Relatório único acompanhado da respetiva Tabela de Códigos, documento comprovativo da entrega na Segurança Social da cessação do contrato de trabalho do colaborador (...), carta de demissão do colaborador (...), listagem dos colaboradores com contratos a termo, sem termo, bem como prestações de serviços e de avenças.

A entidade empregadora informou ainda o seguinte: *"(...) O colaborador (...) era responsável pela contratação dos canais desde a sua admissão, dando a colaboradora (...) suporte sempre que necessário. À data 21/02/2018, o colaborador (...) apresentou a sua carta de demissão, com efeitos a partir de 30.04.2018. Como, já anteriormente fundamentado, os serviços passarão para ..., não existe justificação para a fundamentação da colaboradora (...), em que este continuará responsável pela compra/gestão de Canais. Não haverá lugar à substituição do colaborador (...)*, neste sentido, *também esta função passará a ser desempenhada em ... Carta de Demissão em anexo.*

Resposta ao ponto 6 da fundamentação: A avençada (...) (...) colaboradora com a ... (... em ... e ... em Portugal) desde 2010.

Iniciou a sua colaboração com a ... a 01 de março de 2010, tendo assumido as funções de Diretora do canal ... em Março de 2011 e Diretora do canal ... em Agosto de 2016.

Neste momento assume a direcção dos dois canais.

Sempre fez parte das suas funções como Diretora dos canais de novelas (... e ...) a selecção, visionamento, negociação e compra/aquisição dos conteúdos dos canais.

De Março de 2011 a Dezembro de 2013, fazia este trabalho de aquisições/compras de novelas com o apoio e colaboração de dois funcionários da ...

A partir de Janeiro de 2014, continuou a fazer o mesmo trabalho mas com o apoio de uma pessoa que a ... em Portugal contratou (...) e nas ausências da (...), do (...) (CTC que terminou a 08/02/2018).

O seu trabalho em termos de aquisições é apenas a nível do canal ... (o canal ... fechou em 2015).

O Canal ... (que existe desde Dezembro de 2012), começou por ser um canal só de conteúdo adquirido (a 100%) mas a partir de 2013 o canal começou de forma gradual a ter programas de produção própria e nos últimos dois anos (2016 e 2017) transformou-se num canal quase 100% de programação própria, adquirindo neste momento apenas filmes (para adultos e crianças) e animações e live actions (conteúdos para a infância).

Devido ao sucesso e impacto que o canal ... passou a ter nos últimos dois anos a nível local (em ...) a Administração da ... decidiu fazer uma reestruturação da equipa do escritório de Lisboa.

Paralelamente a esta reestruturação na equipa e mudança da operação do Canal ... para ..., o contrato de prestação de serviços com a ... para serviços do Play Out do canal (que também está ligado à

Direção de Marketing e Produto) também serão totalmente transferidos para ...

Neste momento, o volume de trabalho da área de aquisição de conteúdos caiu para metade no Canal ... (até 2015 eram adquiridas 11 horas diárias de programação e agora são adquiridas 5 horas diárias de programação), no Canal ..., passamos de um canal com 100% de conteúdos adquiridos, para um canal que adquire na ordem dos 8%.

Neste momento a passagem da área de Aquisição de Conteúdos já tem uma colaboradora em ... – ... que faz parte dos quadros da empresa ... que irá assumir esta função. (...) "

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.

2.3. 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".*

2.4. 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.

2.5. 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.

2.6. 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"*.

2.7. Segundo o n.º 2, do artigo 367.º, que remete para o n.º 2, do art.º 359.º, ambos do Código do Trabalho, entende o legislador existirem três ordens de motivos determinantes do despedimento por extinção do posto de trabalho, a saber:

"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.”.

2.8. 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:

“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 contraordenação grave o despedimento com violação do disposto nas alíneas c) e d) do n.º 1 e nos n.ºs 2 ou 3".

2.9. E, nos termos do disposto no artigo 369.º, do Código do Trabalho, "*o empregador comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical, ao trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, à associação sindical respetiva:*

a) A necessidade de extinguir o posto de trabalho, indicando os motivos justificativos e a secção ou unidade equivalente a que respeita;

b) A necessidade de despedir o trabalhador afeto ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional.

c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir.".

2.10. Finalmente, nos termos do disposto no artigo 384.º, do mesmo Código, o despedimento por extinção do posto de trabalho é ilícito se o empregador não cumprir os citados requisitos do n.º 1 do artigo 368.º,

não observar o disposto no n.º 2 do artigo 368.º, ou não tiver feito as comunicações previstas no artigo 369.º.

2.11. Cabe à CITE, nos termos do artigo 3.º, do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a respetiva lei orgânica, "b) Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental".

III – ANÁLISE

3.1 De acordo com o enquadramento legal realizado pela entidade empregadora nos termos dos artigos 367.º e seguintes do Código do Trabalho, a pretendida cessação do contrato de trabalho em análise por extinção do posto de trabalho, justifica-se por fundamentos de ordem económica.

3.2 Para que se possa operar um despedimento por extinção do posto de trabalho, há que ter em conta o disposto no artigo 368.º, do Código do Trabalho, que prevê as exigências da sua aplicação, designadamente, que os motivos do despedimento nada tenham a ver com um comportamento culposo do empregador ou do/a trabalhador/a; a impossibilidade da subsistência da relação laboral; a inexistência na empresa de contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto; que não seja aplicável o despedimento colectivo. Acresce, ainda, a necessidade de, até ao termo do prazo de aviso prévio, colocar à disposição do/a trabalhador/a a compensação devida, bem como os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho.

3.3 Cumpridos estes requisitos, e no caso de haver dois ou mais postos de trabalho iguais, preenchidos por dois ou mais trabalhadores com as mesmas funções, e se um desses postos de trabalho for objeto da extinção, procede-se à aplicação dos critérios de escolha do/a ou dos/as trabalhadores/as a despedir.

3.4 No caso em apreço, analisados os documentos carreados ao processo, verificou-se que na Estrutura dos Departamentos – Canais ... (Lisboa), o Departamento de Gestão de Conteúdos e Canais incluía a existência de dois colaboradores, conforme documento junto pela trabalhadora, aquando da entrega à entidade empregadora do seu Parecer Fundamentado.

3.5 Da análise dos documentos remetidos à CITE, designadamente a comunicação de intenção de despedimento por extinção do posto de trabalho e a lista interna de colaboradores/as, importa verificar se estão preenchidos os requisitos previstos no n.º1 do artigo 368.º, do Código do Trabalho, a saber, os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa das partes, seja praticamente impossível a subsistência da relação laboral (que se traduz quando o empregador não disponha de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do/a trabalhador/a – cfr. n.º4 do artigo 368.º), a inexistência de contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto, e, não seja aplicável o despedimento coletivo. Reunidos os requisitos previstos no n.º1, o despedimento por extinção do posto de trabalho só poderá operar caso não haja na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, conforme dispõe o n.º2 do mesmo preceito legal.

3.6 No caso em apreço, a trabalhadora foi admitida ao serviço da empresa, em 06.12.2013, através de celebração de contrato de trabalho sem termo, para o exercício de funções de Gestão de Compras de Conteúdos e Canais, conforme se atesta da leitura do contrato de trabalho, junto ao processo pela trabalhadora, aquando da elaboração do seu Parecer fundamentado.

3.7 Quanto aos motivos da extinção, afirma a entidade empregadora que (…) "*A **… está integrada num grupo de empresas (o Grupo …), sedeado em …, o qual presta serviços de telecomunicações e entretenimento em … e …** (…) Fruto do aumento da capacidade humana e técnica que se tem vindo a verificar em … e das alterações macroeconómicas que se vêm notando neste território, **o Grupo … procedeu à alteração da sua estratégia empresarial, transpondo para … parte dos serviços prestados pela …** (…) **Tal circunstância determinou a necessidade de a … adaptar a sua estrutura organizacional, deixando de fazer sentido a manutenção do seu Departamento de Gestão de Compras de Conteúdos**, mostrando-se a extinção deste uma decisão coerente do ponto de vista da estratégia da gestão empresarial da … com vista à melhoria da eficiência operacional da Empresa, globalmente considerada. (…) **Inexistindo, nem se prevendo que venham a existir, quaisquer funções que possam vir a ser exercidas pela Colaboradora que sejam adequadas e compatíveis com a respetiva categoria profissional, perfil, experiência e aptidões e, por outro lado, não sendo possível a sua reconversão profissional, resulta inevitável a cessação do seu contrato de trabalho**, na sequência da extinção do seu posto de trabalho de Gestora de Compras de Conteúdos e Canais, consequência direta do encerramento do Departamento de Gestão de Compras de Conteúdos da … (…).*"

3.8 Já no que diz respeito ao cumprimento dos requisitos previstos no artigo 368.º, do Código do Trabalho, afirma a entidade empregadora que o despedimento por extinção do posto de trabalho não resulta de atuação das partes; que a subsistência da relação de trabalho afigura-se impossível, porquanto mostrou-se necessário proceder à extinção do departamento no qual a trabalhadora desempenhava as suas funções: " (...) *As circunstâncias objetivas enunciadas, que passam pela implementação de um novo modelo organizativo da ..., que deixa de integrar o Departamento de Gestão de Compras de Conteúdos, constituem, os motivos, essencialmente motivos estruturais, mas também motivos de mercado, que sustentam a presente extinção de posto de trabalho, resultando à evidência que não são devidos a uma conduta culposa da ... ou da trabalhadora. (...) "*

3.9 Prossegue a entidade empregadora referindo que: " (...) *Sendo o posto de trabalho da Colaboradora o único existente no Departamento em causa, inexistem quaisquer contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho cuja extinção ora se promove. (...)."* E, conclui, não ser aplicável o regime do despedimento coletivo por se tratar do despedimento de uma única trabalhadora.

3.10 A trabalhadora vem responder à comunicação de intenção de despedimento e, em sede de contraditório, em síntese, alega que **havia sido contratada com a função de "Gestora de Compras de Conteúdos e Canais", desempenhando funções na área de compra de conteúdos, designadamente: a negociação de direitos de conteúdos de televisão para os canais ... e ..., revisão dos contratos de conteúdos, pesquisa de fornecedores de conteúdos de televisão para os canais ..., etc; na área**

de compra de canais: análise da compra de canais para aquisição na plataforma televisão paga, negociação na compra de canais, representação da empresa nos mercados de televisão, esclarecimentos a fornecedores sobre pagamentos, análise de conteúdos de VOD para a plataforma, etc. Refere ainda a trabalhadora, que a **sua função na empresa é a de "Gestora de Compras de Conteúdos e Canais"** e não como a sua entidade empregadora refere "Gestora de Compras de Conteúdos", alude ainda a trabalhadora que: " (...) *Decorre ser a própria ... que implicitamente reconhece que uma parte muito importante das funções por mim desempenhadas, a gestão de compra de canais é feita em Lisboa pelo funcionário (...) (...). Em nenhuma parte da carta apresentada por V. Exa. é referido o facto de eu ter exercido funções ligadas à compra de canais desde 2015 (...)* " Refere ainda a trabalhadora que **a compra de conteúdos é feita em Lisboa por este e pela avençada (...) para o canal ... e feito em exclusivo pela trabalhadora nos conteúdos do canal ...**: " *(...) Partilhamos várias funções na compra de conteúdos para o canal ... (...). Não existe qualquer esvaziamento total do cargo desempenhado por via de uma transferência da gestão da compra de conteúdos para ... (...)* " Alegando ainda a trabalhadora que: " *(...) a aquisição de conteúdos não foi objeto de transferência para empresas ... Tanto quanto é do meu conhecimento, a* ***produção de canais,*** *está a ser transferida para ...* ***A compra de conteúdos é feita em Lisboa por mim e pela avençada (...) para o canal ... e feita em exclusivo por mim nos conteúdos do canal ... (...)*** *"*

3.11 Alega ainda a trabalhadora que, **regressada da licença de maternidade, não lhe foi permitido voltar a exercer as suas funções no que respeita à**

compra de canais, argumenta também que o seu colega nunca lhe fez qualquer passagem de pasta e que era este que continuava a tratar em exclusivo da área de canais, que exerceu durante a sua licença, referindo que o seu colega lhe tinha transmitido ser "esquisito" fazer parte das negociações a meio destas. Expõe também que desde que regressou da licença de maternidade **não voltou a ser convocada para as reuniões com os fornecedores de canais, apenas continuando a desempenhar as suas funções na área da compra de conteúdos.**

3.12 Refere também a trabalhadora que, **após o seu regresso da licença de maternidade, deparou-se com a existência de um e-mail de (...) para (...) a solicitar uma listagem de contatos de email e telefone dos fornecedores de conteúdos do Canal ...**, e que segundo a trabalhadora, esta iria contatar os fornecedores de conteúdos do Canal ... pretendendo fazê-los após a saída da trabalhadora.

3.13 Menciona ainda a funcionária que **o Administrador, dois dias após o seu regresso da licença de maternidade, lhe terá dito que a pretendia despedir.**

3.14 A entidade empregadora, quando notificada pela CITE para a junção de documentos, veio informar que: *"(...) O colaborador (...) era responsável pela contratação dos canais desde a sua admissão, dando a colaboradora (...) suporte sempre que necessário. À data 21/02/2018, o colaborador (...) apresentou a sua carta de demissão, com efeitos a partir de 30/04/2018. (...), os serviços passarão para ..., não existe justificação para a fundamentação da colaboradora (...), em que este continuará responsável pela compra/gestão de Canais. Não haverá*

lugar à substituição do colaborador (...), neste sentido, também esta função passará a ser desempenhada em ... (...) "

3.15 Informa ainda a entidade empregadora que: " *(...) A avençada (...) (...) colabora com a ... (... em ... e ... em Portugal) desde 2010. Iniciou a sua colaboração com a ... a 01 de Março de 2010, tendo assumido as funções de Diretora do canal ... em Março de 2011 e Diretora do canal ... em Agosto de 2016. Neste momento assume a direção dos dois canais. Sempre fez parte das suas funções como Diretora dos canais de novelas (... e ...) a seleção, visionamento, negociação e compra/aquisição dos conteúdos dos canais. De Março de 2011 a Dezembro de 2013, fazia este trabalho de aquisições/compra de novelas com o apoio e colaboração de dois funcionários da ... A partir de Janeiro de 2014, continuou a fazer o mesmo trabalho mas com o apoio de uma pessoa que a ... em Portugal contratou (...) e nas ausências da (...), do (...) (CTC que terminou a 08/02/2018).(...).*

O seu trabalho em termos de aquisições é apenas a nível do canal ... (o canal ... fechou em 2015). O Canal ... (que existe desde Dezembro de 2012), começou por ser um canal só de conteúdo adquirido (a 100%) mas a partir de 2013 o canal começou de forma gradual a ter programas de produção própria e nos últimos dois anos (2016 e 2017) transformou-se num canal quase 100% de programação própria, adquirindo neste momento apenas filmes (para adultos e crianças) e animações e live actions (conteúdos para a infância). Devido ao sucesso e impacto que o canal ... passou a ter nos últimos dois anos a nível local (em ...) a Administração da ... decidiu fazer uma reestruturação da equipa do escritório de Lisboa. Paralelamente a esta reestruturação na equipa e mudança da operação do canal ... para ..., o contrato de prestação de

serviços com a ... para serviços do Play Out do canal (que também está ligado à Direção de Marketing e Produto) também serão totalmente transferidos para ... Neste momento, o volume de trabalho da área de aquisição de conteúdos caiu para metade no canal ... (até 2015 eram adquiridas 11 horas diárias de programação e agora são adquiridas 5 horas diárias de programação), no canal ..., passamos de um canal com 100% de conteúdos adquiridos, para um canal que adquire na ordem dos 8%. Neste momento a passagem da área de Aquisição de Conteúdos já tem uma colaboradora em ... – ... que faz parte dos quadros da empresa ... que irá assumir esta função. (...) "

3.16 Extrai-se da argumentação aduzida pelas partes que a trabalhadora foi admitida ao serviço da empresa, mediante a celebração de contrato de trabalho sem termo, para o exercício de funções inerentes à categoria profissional de Técnica Superior na Gestão de Compras de Conteúdos e Canais, bem como para outras funções que lhe são afins e compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

3.17 Durante a vigência do contrato de trabalho, a trabalhadora **realizou diversas tarefas que lhe foram atribuídas, tanto na <u>área de compra de conteúdos</u>: no âmbito da negociação de direitos de conteúdos de televisão para os canais ... e ..., com a revisão dos contratos de compras de conteúdos, entre outras; e na <u>área de compra de canais</u>, com a análise de canais para aquisição, negociação na compra de canais**, **para a plataforma de televisão paga, representação da empresa**, entre outros.

3.18 **A trabalhadora é a única empregada que faz parte daquele departamento, uma vez que o trabalhador (...),** que nas ausências

daquela executava as tarefas do Departamento de Compras de Conteúdos e Canais, **cessou o seu contrato de trabalho a termo a 08.02.2018 (cfr. anexo da Segurança Social – Comprovativo da Declaração de Situação de Desemprego,**

3.19 **Informa também a entidade empregadora que, o trabalhador (...), responsável pela contratação de canais, comunicou a sua rescisão do contrato em 21.02.2018 (cfr. carta de rescisão junta aos autos).**

3.20 No Departamento de Compras de Conteúdos e Canais não existe outro posto de trabalho funcionalmente idêntico e não há mais postos de trabalho disponíveis para as funções ou para outro tipo de funções desse nível hierárquico, nem possibilidade de transferir a trabalhadora para outros departamentos.

3.21 Comunica também a entidade empregadora que a **(...) é uma avençada que colabora com a ... desde março 2010, e que esta era diretora dos canais ... em março de 2011 e diretora do canal ... em agosto de 2016 e que neste momento assume a direcção dos dois canais** e que a partir de janeiro 2014 com a contratação da trabalhadora (...) o trabalho passou a ser efetuado com o apoio desta.

3.22 **Não resulta totalmente percetível da comunicação da entidade empregadora por que razão os motivos invocados conduziram ao esvaziamento das funções que a trabalhadora vinha desempenhando e à extinção do respetivo posto de trabalho e consequente cessação do seu contrato, pois, apesar de haver uma reestruturação da organização, as suas funções, ou parte delas, continuam a ser desempenhadas em Portugal, não se verificando uma reestruturação da estrutura que faça**

extinguir o posto de trabalho, uma vez que as funções da trabalhadora são efetuadas ou foram transferidas para outra pessoa, não se verificando o requisito previsto na alínea b) do n.º 1, conjugada com o n.º 4 do artigo 368.º do Código do Trabalho.

3.23 **Afigura-se ainda que, no decorrer do período de licença de maternidade da trabalhadora, houve contatos entre (...) e (...) para que fosse fornecido àquela, listagens de contatos de todos os fornecedores** (com relação negocial ou que deixaram de ter qualquer negócio) **referentes ao Canal ..., tais contatos seriam passados à avençada (...), que terá com a entidade empregadora um contrato de prestação de serviços.**

3.24 Foi possível verificar também, **através da troca de correspondência entre a trabalhadora e (...) a tentativa por parte desta de fazer parte dos negócios, ou, pelo menos, achar-se elucidada sobre as negociações em curso com os fornecedores da empresa, verificando-se que perante tais solicitações ter obtido respostas ambíguas.**

3.25 Nada se refere quanto a possíveis alternativas à cessação do contrato, e não se demonstra factualidade que revele que, extinto o posto de trabalho em apreço, inexiste outro com a categoria do/a trabalhador/a (competindo a prova dessa circunstância à entidade empregadora), não parecendo resultar demonstrada a impossibilidade prática da subsistência da relação de trabalho (que constitui requisito de despedimento por extinção de posto de trabalho).

3.26 Forçoso é concluir que a entidade empregadora se ficou pela simples aparência formal da realização da comunicação imposta pelo artigo 369.º do Código do Trabalho, o que equivale à sua omissão.

3.27 Com efeito, verifica-se, que, face às circunstâncias supra mencionadas, a entidade empregadora não observou os requisitos legais para promover o despedimento por extinção do posto de trabalho da aludida trabalhadora, não ficando, assim, completamente afastados os indícios de discriminação por motivo de maternidade.

IV - CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE emite parecer prévio desfavorável ao despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora ..., promovido pela sua entidade empregadora ... considerando que a entidade empregadora não observou o disposto na lei que lhe permita proceder a um despedimento por extinção do posto de trabalho, pelo que o despedimento seria ilícito, nos termos do artigo 384.º do Código do Trabalho e por existirem indícios de discriminação em função da parentalidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE ABRIL DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.