

## PARECER N.º 306/CITE/2018

**ASSUNTO:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera 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 853 - DP-E/2018

### I – OBJETO

- 1.1.** Em 23.04.2018, a CITE recebeu da ... cópia do processo de despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora puérpera ..., 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 23.02.2018, a entidade empregadora fundamenta o presente despedimento por extinção do posto de trabalho, referindo, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1.** *“Venho pela presente comunicar que a empresa vê-se na necessidade de extinguir o posto de trabalho que ocupa e para o qual foi contratada em 3 de Maio de 2011, e, em consequência, deverá ser despedida.*”

- 1.2.2.** *Esta extinção envolve o posto de trabalho de «Escriturária de 1<sup>a</sup>» que a abrange apenas a si.*
- 1.2.3.** *Como sabe, a empresa desenvolve a atividade de aluguer de veículos industriais para transporte rodoviário nacional e internacional de mercadorias e tem a sua sede em ..., em instalações pertencentes a uma terceira sociedade, a ..., a quem paga uma renda mensal.*
- 1.2.4.** *Face à atual conjuntura de mercado, o nosso sector tem vindo a ser afetado gravemente, com reflexos imediatos numa drástica redução de vendas.*
- 1.2.5.** *Corno forma de fazer face a esta conjuntura, foi feita uma reorganização e reestruturação da empresa, que em 2016 incorporou, por fusão, a ... também com sede em ..., igualmente em instalações da ..., sociedade para a qual foi contratada inicialmente em 3 de maio de 2011.*
- 1.2.6.** *A carteira de clientes da empresa tem-se vindo a reduzir e não se perspetivam renovações da frota de aluguer nos seus já poucos clientes.*
- 1.2.7.** *Assim, a atividade da empresa está concentrada na gestão dos poucos contratos existentes.*
- 1.2.8.** *A ausência de novos contratos aliada ao facto de, durante o ano de 2018, cessarem parte dos contratos vigentes, obriga a uma reorganização dos serviços, nomeadamente por ausência de trabalho efetivo em algumas áreas, como a presente.*

- 1.2.9.** *Sob pena de rutura ou colapso económico imediato, imperioso se torna reduzir os custos inerentes à atividade da empresa, neste caso, com a extinção do posto de trabalho afeto exclusivamente ao apoio administrativo à nova contratação de aluguer de veículos.*
- 1.2.10.** *Face à extinção da categoria profissional em causa, a empresa não possui outro posto de trabalho compatível ou similar uma vez que, atualmente, o quadro de pessoal é composto por:*
- i. o director*
  - ii. o gestor de frota;*
  - iii. a responsável da contabilidade;*
  - iv. para além de V. Exa.*
- 1.2.11.** *Não é possível à empresa continuar a suportar os custos decorrentes do contrato de trabalho existente com V. Exa., desde logo, por falta de objeto.*
- 1.2.12.** *Os factos supra descritos são atribuídos à situação económico-social, incluindo fatores de mercado para os quais em nada contribuíram nem a empresa, nem V. Exa.*
- 1.2.13.** *Do exposto resulta que não tem a empresa outra alternativa senão a de efetuar o despedimento por extinção do posto de trabalho de V. Exa., em consonância com o disposto nos artigos n.ºs 367º e seguintes do Código do Trabalho.*
- 1.2.14.** *A presente situação cumpre os pré-requisitos estabelecidos no artigo 368.º/ 1 do CT, ou seja:*
- a) Os motivos indicados não são devidos a conduta culposa nem da empresa nem de V. Exa.*

- b) É objetivamente impossível a subsistência da relação de trabalho, porquanto a empresa não dispõe de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional de V. Exa.;*
- c) Não existem na empresa contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;*
- d) Não é aplicável o despedimento coletivo.*

**1.2.15.** *Não existindo nenhuma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, os critérios previstos no art. 368º/2 do CT são irrelevantes.*

**1.2.16.** *Na verdade:*

- a) Irrelevância de avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador;*
- b) Irrelevância das menores habilitações académicas c profissionais;*
- c) Onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa;*
- d) Irrelevância da menor experiência na função;*
- c) Irrelevância da menor antiguidade na empresa daí que, com a presente notificação, se inicie o procedimento de despedimento de extinção do posto de trabalho.*

**1.2.17.** *Um dos requisitos a observar pela ... traduz-se na comunicação, por escrito, agora feita a V. Exa.. alvo de extinção do posto de trabalho, não sendo necessárias outras comunicações por inexistência de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissão sindical e associação sindical por não ser filiada.*

- 1.2.18.** *Será dado a V.Ex. o aviso prévio de 60 dias previsto no CT, decorrente da antiguidade existente.*
- 1.2.19.** *Fica V. Exa. informada de que durante o prazo de aviso prévio, supra referido, poderá usufruir do crédito de horas correspondente a dois dias de trabalho por semana, por forma a poder ativamente desenvolver contactos, diligências, inscrições ou outras junto das várias entidades quer oficiais quer particulares, na busca de novo emprego ou à frequência de formação profissional que a capacite a novas oportunidades profissionais, salvaguardado o direito à retribuição durante aquele período, conforme estipula o artigo 364º do CT.*
- 1.2.20.** *O crédito de horas pode ser dividido por alguns ou todos os dias da semana. Por iniciativa de V. Exa..*
- 1.2.21.** *Deverá comunicar à empresa a utilização do crédito de horas, com três dias de antecedência, salvo motivo atendível.*
- 1.2.22.** *Poderá, também, se assim o entender e dentro daquele período de pré-aviso de 60 dias, denunciar o contrato de trabalho, com a antecedência mínima de três dias úteis, sem prejuízo da compensação inerente que lhe é devida, conforme estabelece o artigo 365.º do CT”.*
- 1.3.** Em 02.03.2018, a trabalhadora a despedir respondeu à comunicação do seu despedimento por extinção do posto de trabalho, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“Em resposta à V. carta, que me foi entregue em 23 de Fevereiro deste ano, na sede, conforme referi, informo que tenho perfeito*

*conhecimento das razões que levam a empresa a ter de extinguir o meu posto de trabalho, que ocupo, e ao conseqüente despedimento.*

- 1.3.2.** *De tal forma que, sabendo da situação extremamente difícil da empresa, decidi alterar a minha vida e mudar de ..., onde vivia (muito próximo do meu local de trabalho), para ... onde estou já a viver, e onde já nasceu o meu bebé.*
- 1.3.3.** *Porque, para mim, a situação descrita pela empresa é objetivamente verdadeira e sem alternativa.*
- 1.3.4.** *Manifesto a minha concordância com a extinção do meu posto de trabalho e subsequente despedimento.*
- 1.3.5.** *Abdico da minha consulta à ACT — Autoridade para as Condições de Trabalho, por ser totalmente desnecessária.*
- 1.3.6.** *Dispensio o pedido de parecer da CITE — Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.*
- 1.3.7.** *Estou de acordo com a indemnização acordada com a empresa, a quem declaro nada mais ter a haver.*
- 1.3.8.** *Se for possível para a empresa, dispensio igualmente o respeito do aviso prévio de despedimento, de 60 dias, uma vez que preferiria receber quanto antes a indemnização - que inclui também o pagamento dos 2 meses de pré - aviso, agora que a minha família cresceu (e os encargos são maiores)".*

## 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 fundamenta a extinção do posto de trabalho da trabalhadora, objeto do presente parecer em motivos de mercado, dado que, segundo a empresa, *“a carteira de clientes da empresa tem-se vindo a reduzir e não se perspetivam renovações da frota de aluguer nos seus já poucos clientes, pelo que a atividade da empresa está concentrada na gestão dos poucos contratos existentes, pois, a*

*ausência de novos contratos aliada ao facto de, durante o ano de 2018, cessarem parte dos contratos vigentes, obriga a urna reorganização dos serviços, nomeadamente por ausência de trabalho efetivo em algumas áreas, como a presente”.*

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”.*

- 2.7. Efetivamente, afigura-se que a empresa observou os requisitos legais do despedimento por extinção do posto de trabalho, corroborados pela resposta da trabalhadora, que concordou com a extinção do seu posto de trabalho e respetivo despedimento.
- 2.8. Assim, verifica-se, que, face às circunstâncias suprarreferidas, ficam afastados os indícios de discriminação por motivo de maternidade, no presente despedimento por extinção do posto de trabalho da aludida trabalhadora.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora puérpera ..., promovido pela sua entidade empregadora ..., uma vez que se afigura que tal despedimento não constitui uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE MAIO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA**