

**RESPOSTA À RECLAMAÇÃO
DO PARECER N.º 252/CITE/2018**

Assunto: Resposta à Reclamação do Parecer n.º 252/CITE/2018 - 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. Conforme resulta do Parecer n.º 252/CITE/2018, a CITE deliberou por unanimidade dos membros presentes na reunião de 18 de abril de 2018, emitir parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora (...).

1.2. No referido Parecer n.º 252/CITE/2018 conclui-se que o despedimento poderá constituir uma discriminação por motivo de parentalidade, uma vez 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.

1.3. A entidade empregadora foi notificada do Parecer n.º 252/CITE/2018, a 19 de abril de 2018.

1.4. Em 04.05.2015, a CITE recebeu da entidade empregadora (...), reclamação do referido Parecer n.º 252/CITE/2018, requerendo a sua reavaliação nos termos que se transcrevem:

“ (...) Reg. C/AR

Assunto: Parecer n.º 252/CITE/2018

Processo n.º 659/DL-E/2018

Exmos. Senhores,

Junto remetemos reclamação e um documento, referentes ao processo identificado em epígrafe.

Junto enviamos, também, cópia da aludida reclamação, à qual deverá ser aposto carimbo com data de entrada e, ainda, envelope devidamente selado e endereçado que se destina à devolução da respetiva cópia carimbada.

Agradecendo, antecipadamente, o serviço a prestar, apresentamos os melhores cumprimentos.

..., adiante Empregador ou Requerente, notificada do Parecer n.º 252/CITE/2018 — Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante por extinção do posto de trabalho, inconformada com o mesmo, vem, nos termos dos artigos 184.º a 186.º, 191.º e 192.º, todos do Código do Procedimento Administrativo, apresentar reclamação da deliberação desfavorável ao despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora ... (doravante “Trabalhadora”), o que faz nos termos e com os fundamentos seguintes:

1.º

Ao abrigo do disposto no n.º 1, e da alínea c) do n.º 3, do artigo 63.2 do Código do Trabalho, a CITE emitiu parecer prévio desfavorável ao despedimento por extinção do posto de trabalho da Trabalhadora (doravante “Parecer”).

2.º

O Parecer consubstancia um ato administrativo com eficácia externa cujo conteúdo lesa os direitos e interesses legalmente protegidos da ora Requerente, sendo, por isso, parte legítima para os presentes efeitos.

3.º

A CITE fundamenta a sua decisão na não verificação do requisito previsto na alínea b) do n.º 1, do artigo 368.º do Código do Trabalho, conjugada com o n.º 4 do mesmo artigo.

4.º

De facto, um dos requisitos para que o despedimento por extinção do posto de trabalho possa ter lugar é o de que seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, considerando-se que tal sucede quando, uma vez extinto o posto de trabalho, o empregador não disponha de outro compatível com a categoria profissional do trabalhador.

5º

Considerou a CITE que tal requisito não se encontra preenchido pelo facto de, no caso em apreço, (1) as funções desempenhadas pela Trabalhadora (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” - cfr. ponto 3.22 do Parecer; (ii) a entidade empregadora não demonstrou que inexistia na estrutura organizativa da empresa outro posto de trabalho compatível com a categoria da Trabalhadora - cfr. ponto 3.25 do Parecer.

6.º

Tais considerações não correspondem à realidade. Conforme melhor se demonstrará: I) nenhuma das funções que vinham a ser exercidas pela Trabalhadora continuará a ser desempenhada em Portugal, não sendo efetuadas ou tendo sido transferidas para outra pessoa, e II) não existe na estrutura organizativa do Empregador outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional da Trabalhadora.

Vejamos,

I) DAS FUNÇÕES DESEMPENHADAS PELA TRABALHADORA

7º

A Trabalhadora foi contratada em 20 de janeiro de 2014 para desempenhar as funções de ..., exercendo a sua atividade no

8.º

No final do ano de 2017, o ..., do qual a Requerente faz parte, iniciou a implementação de uma alteração da sua estratégia empresarial, nos termos da qual uma parte dos serviços prestados pela Requerente transitariam para

9º

Em novembro de 2017, o ... decidiu proceder à reestruturação de várias áreas da Requerente, mediante a redução do quadro de pessoal, prevendo-se a cessação de 14 contratos de trabalho (cfr. e-mail datado de 15 de novembro de 2017 que se junta como documento n.º 1).

10.º

No referido e-mail de 15/11/2017, na área ..., as duas pessoas indicadas são aquelas que integravam o ..., a saber: a Trabalhadora e o trabalhador

11.º

Para evitar o recurso a um procedimento de despedimento coletivo, a Requerente encetou negociações com cada um dos colaboradores abrangidos pela reestruturação na perspetiva de obter as respetivas cessações de contrato de trabalho por acordo.

12.º

Tal acordo foi alcançado com todos os referidos 14 trabalhadores, com exceção da Trabalhadora e do trabalhador

13.º

Relativamente ao trabalhador ..., uma vez que o contrato de trabalho a termo cessou por caducidade em 8/02/2018, não foi encetado nenhum tipo de negociação.

14.º

Quanto à Trabalhadora, não tendo sido possível alcançar um acordo de revogação do contrato de trabalho, não restou outra alternativa à Requerente senão a instauração de um processo de extinção do posto de trabalho.

15.º

De facto, com vista à melhoria da eficiência operacional da empresa, globalmente considerada, no âmbito da reestruturação efetuada no ..., constituía uma decisão coerente do ponto de vista da estratégia da gestão empresarial a extinção do

16.º

Com a cessação do contrato de trabalho do trabalhador ..., e tal como expressamente se afirma no ponto 3.18 do Parecer, a Trabalhadora passou a ser a única trabalhadora do referido ..., o qual seria extinto em virtude da migração das respetivas funções para

17.º

Relativamente às tarefas executadas pela Trabalhadora, quanto à área de compra de ..., alega a mesma que “a ... de ... não está a ser transferida para ...”, sendo feita em ..., pela própria e pela ... para o ... e em exclusivo pela Trabalhadora para o ... “...”.

18.º

Tal não corresponde à realidade.

19.º

A ..., gerida pela ..., colabora com o ... desde 2010, no âmbito de um contrato de prestação de serviços, tendo a referida ... a seu cargo as funções de ... do ... desde Março de 2011 e de ... do ... desde Agosto de 2016.

20.º

Faz parte das funções de direção dos referidos ... a seleção, ..., negociação e compra dos ... dos

21.º

Com a contratação da Trabalhadora pela Requerente, em Janeiro de 2014, aquela passou a dar apoio à ... na compra dos ... do, tendo assumido a compra de ... do

22.º

No entanto, o, a partir de 2013, começou a ter ... de produção própria e, nos últimos dois anos (2016 e 2017), transformou-se num ... com quase 100% de ... própria, mostrando-se desnecessária a ... de ... para o

23.º

Devido ao sucesso e impacto que o teve nos últimos dois anos (2016 e 2017) em ..., a administração do ... decidiu mudar a operação do para

24.º

Acréscce que, na presente data, o volume de trabalho da área de ... de ... caiu para mais de metade no (até 2015 eram adquiridas 11 ... de ... e agora são adquiridas apenas 5 ... de ...) e, no, passou de um ... com 100% de ... adquiridos, para um ... que adquire apenas na ordem dos 8%.

25.º

De qualquer forma, foi decidido pelo ... que a área de compra de ... será assumida por ..., que desempenha as suas funções em ..., facto que será comunicado formalmente à Trabalhadora muito em breve.

26.º

Por outro lado, no que respeita à área de compra de ..., a Trabalhadora foi contratada para dar suporte ao colega ... no desempenho dessas funções.

27.º

Aquando do gozo de licença de maternidade da Trabalhadora, o colega ... assumiu para si, na totalidade, o desempenho dessas funções.

28.º

No entanto, quando a Trabalhadora regressou do gozo da licença de maternidade já estava em curso o processo de reestruturação do ... com o conseqüente encerramento do ...,

29.º

Sendo que, entretanto, o trabalhador ... denunciou o seu contrato de trabalho em 21/02/2018.

30.º

Com a saída do trabalhador ..., todos os assuntos referentes à ... de ... foram transferidos para um colaborador do ... em ..., motivo pelo qual não foi feita nenhuma “passagem de pasta” à Trabalhadora.

31.º

Donde, em virtude da reestruturação efetuada no ..., tanto a compra de ... como a compra de ..., cujas funções se enquadravam no ... foram transferidas para

32.º

O referido decréscimo de atividade bem como a necessidade de concentrar a compra de ... e ... do ... em ..., levou, pois, à extinção, do ..., do qual a Trabalhadora é a única trabalhadora.

33.º

As áreas de ... de ... e de ... de ... já têm dois colaboradores em ... que fazem parte dos quadros da empresa ... (empresa do ...) que irão assumir as funções de compra de ... e ..., não sendo efetuada em Portugal a ... de quaisquer ... ou

34.º

Acresce que, na presente data, a Trabalhadora encontra-se nas instalações da Requerente, em cumprimento do seu horário de trabalho, desenvolvendo apenas funções muito residuais de troca de e-mails com fornecedores da ... relacionados com a gestão de

35.º

A partir do momento em que seja comunicado à Trabalhadora que tal área passará a ser assumida pela colega de ..., ..., a Trabalhadora deixará de desenvolver qualquer tipo de atividade, uma vez que inexistirá qualquer tarefa que a mesma possa desempenhar tendo em conta a sua categoria profissional.

36.º

Face ao exposto, dúvidas não restam que nenhuma das funções exercidas pela Trabalhadora continuarão a ser desempenhadas em Portugal não sendo efetuadas ou tendo sido transferidas para outra pessoa.

II) DA INEXISTÊNCIA NA ESTRUTURA ORGANIZATIVA DA EMPRESA DE OUTRO POSTO DE TRABALHO COMPATÍVEL COM A CATEGORIA DA TRABALHADORA

37.º

Não existe na estrutura da Requerente outro posto de trabalho funcionalmente idêntico, bem como não há mais postos de trabalho disponíveis para as funções desempenhadas pela Trabalhadora ou para outro tipo de funções desse nível hierárquico, nem possibilidade de transferir a Trabalhadora para outros departamentos.

38.º

Conforme decorre do mapa do quadro de pessoal da Requerente, junto ao processo, não existe na empresa nenhum posto de trabalho para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto.

39.º

Concluindo, a Requerente demonstrou objetivamente que as medidas adotadas e que tiveram como consequência a extinção do ... foram motivadas por uma decisão empresarial que foi adotada independentemente dos trabalhadores em concreto que integravam aquele departamento, não se traduzindo portanto, direta ou indiretamente, numa discriminação ou num indício de discriminação por razões relacionadas com o estado de gravidez ou de lactância da Trabalhadora.

Nestes termos se requer a V. Exas a reavaliação do parecer emitido, proferindo-se a final PARECER FAVORÁVEL ao despedimento por extinção do posto de trabalho da Trabalhadora lactante. (...) “

1.5. A trabalhadora, em 01.06.2018, apresentou a sua defesa, conforme a seguir se transcreve:

“ (...) Ao abrigo do disposto no n.º 1 do art. 192. do Código do Procedimento Administrativo, ... (doravante “Trabalhadora”) vem pronunciar-se sobre a reclamação apresentada pela ... (“Empregadora”), relativamente ao Parecer n.2 252/CITE/2018, de 18 de abril de 2018, da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), o que faz nos seguintes termos:

1.º

A Empregadora requereu a emissão de parecer favorável pela CITE ao despedimento da Trabalhadora com base em duas constatações factuais que manifestamente não se verificam: i) a circunstância de nenhuma das funções desempenhadas pela trabalhadora serem exercidas em Portugal; e ii) a inexistência na estrutura da Empregadora de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional da Trabalhadora (parágrafo 6 da reclamação).

I) AS FUNÇÕES DESEMPENHADAS PELA TRABALHADORA VÃO CONTINUAR A SER EXERCIDAS EM PORTUGAL

2.º

A Trabalhadora foi contratada a 6 de dezembro de 2013 para desempenhar a função de “... de ... e ...” e não, como se refere erroneamente no parágrafo 28.º da reclamação, no “...”.

3.º

Entre as funções que, nos termos contratuais, foram atribuídas à Trabalhadora incluem-se: a) na área de compra de ... i) a negociação de direitos de ... de ... para os ... e ... (..., etc.), ii) a revisão dos contratos de compras de ..., iii) a pesquisa de fornecedores de ... de ... para os referidos ... próprios ..., iv) a representação da empresa nos mercados de ... 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 ... dos ... (produção própria e compras ...) e vii) o acolhimento de fornecedores internacionais de ... na sede em ...; b) na área de compra de ... i) a análise de ... para ... na plataforma de ... paga, ii) a negociação da compra de ... para a plataforma de ... paga, iii) a representação da empresa nos mercados de ... internacionais, iv) a prestação de esclarecimentos aos fornecedores sobre pagamentos,

fazendo ponte com os colegas do departamento financeiro, v) a análise de ... de ... para a plataforma, vi) o acolhimento de fornecedores internacionais de ... na sede em ... e vii) o estudo de viabilidade de potenciais ... a criar na oferta de ...;

4.º

Ao contrário do que é referido no parágrafo 26.9 da reclamação, não se verifica qualquer redução significativa do volume de trabalho relativo às compras de ... do

5.º

No pico da compra de ... pela Empregadora, as onze ... compradas por ano referidas na reclamação eram adquiridas a seis distribuidores de ...; ora, só na primeira metade do ano de 2018, embora sejam menos as ... compradas, estas foram igualmente negociadas com seis fornecedores de ..., o que significa que o esforço envolvido na negociação de ... se mantém estável.

6.º

Acrescente-se ainda ser falsa a afirmação incluída no parágrafo 22.2 da reclamação, segundo a qual se terá tornado desnecessária a ... de ... para o desde 2016/2017.

7.º

Basta, para o efeito, dar nota de que na carta de despedimento remetida pela Empregadora à Trabalhadora se refere que são comprados para o ..., devendo a estes ... acrescentar-se os

8.º

Também ao contrário do alegado pela Empregadora, a compra de ... e ... continuará a ser uma atividade exercida em Portugal.

9.º

A prova disso é que continuam a chegar faturas e contratos em nome da Empregadora, tanto da área de compra de ... como da área da compra de

10.º

É, por isso, fantasiosa a afirmação da Empregadora de que pretende deixar de adquirir ... ou ... em Portugal (parágrafo 33.2 da reclamação).

11.º

Os contratos de ... de ... e ... vão continuar a ser feitos pela Empregadora, que é uma empresa com sede em Portugal, e não por uma empresa ...na, a qual, devido aos

públicos e notórios problemas da conjuntura económico-financeira existentes em ..., não tem condições para ser parte em contratos internacionais.

12.º

Com efeito, a Empregadora sempre demonstrou pretender que as funções de compra de ... como as de compra de ... sejam exercidas pelos seus funcionários ou prestadores de serviços.

a) Funções na área de compra de ...

13.º

À Trabalhadora foi atribuída a responsabilidade de um Departamento, não sendo por isso verdadeiras as afirmações da reclamante de que a sua contratação tenha tido como finalidade dar apoio a uma empresa unipessoal de prestação de serviços sediada em Portugal relativamente à compra de ... (para. 21.2 da reclamação).

14.º

Tal seria, aliás, manifestamente impossível em virtude de a referida empresa unipessoal ter sido constituída em 2016 (anexo A).

15.º

A reclamação da Empregadora baseia-se no pressuposto factual de que nenhuma das funções exercidas pela Trabalhadora continuará a ser exercida em Portugal (parágrafo 36. Da reclamação).

16.º

Na área de compra de ... de ..., tal afirmação é contrariada pela própria Empregadora no parágrafo 21 da reclamação, em que refere que tem contratada em ... uma prestadora de serviços para desempenhar funções de negociação e compra de

17.º

Tanto a Trabalhadora como a prestadora de serviços reportam à mesma ..., não existindo qualquer relação de subordinação entre ambas, não se aceitando que a contratação da Trabalhadora encontrasse como justificação “dar suporte ou apoio” à prestadora de serviços.

18.º

Na ausência por licença de maternidade da Trabalhadora, a prestadora de serviços desempenhou também funções de representação da Empregadora nos ..., designadamente no

19.º

Como o demonstra o email de setembro de 2017, enviado pela prestadora de serviços para o funcionário ... — contratado a termo para substituir a Trabalhadora na compra de ... do ... durante as suas licenças de maternidade —, em que requer uma listagem dos contactos de email e telefone dos fornecedores de ... do ... (anexo IX do parecer da Trabalhadora), a prestadora de serviços pretende desempenhar em ... as funções exercidas pela Trabalhadora depois de esta abandonar a empresa.

20.º

Em consequência, desde o regresso da licença de maternidade, a Trabalhadora tem vindo a ser progressivamente eliminada das comunicações via email e de reuniões de trabalho respeitantes à compra de ... (anexo B).

21.º

Tratam-se de atos flagrantemente discriminatórios para com uma Trabalhadora lactante que constitui uma violação da ai. b), do n.º 1, do art. 368.º, n.º 1, ai. b), do Código de Trabalho, que refere que o despedimento por extinção de posto de trabalho só pode ter lugar quando “não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto”, o que manifestamente não é o caso, pois é a Empregadora que expressamente reconhece que mantém uma prestadora de serviços a exercer funções da Trabalhadora.

b) Funções na área de compra de compra de ...

22.º

Na área de compra de ..., as funções da Trabalhadora foram exercidas pelo funcionário da Empregadora ... durante as suas licenças de maternidade.

23.º

Desde o regresso da segunda licença de maternidade, a Trabalhadora foi impedida de exercer as funções de compra de ..., nunca tendo os insistentes pedidos que fez nesse sentido, inclusivamente por escrito, sido atendidos.

24.º

A carta recebida em mão a 13 de março de 2018, em que é comunicada à Trabalhadora a pretensão da Empregadora de cessar unilateralmente o seu contrato de trabalho, é totalmente omissa sobre a decisão da Empregadora de transferir para ... as funções de compra de

25.º

No parágrafo 30.º da reclamação, a Empregadora refere que foi a saída da empresa do funcionário ..., ocorrida em final de abril de 2018, que motivou a transferência da ... de ... para ..., o que entra em completa contradição com o referido no parágrafo 9.2 da mesma reclamação, em que afirma que tal decisão teria sido tomada em novembro de 2017.

26.º

O certo é que no regresso da Trabalhadora ao trabalho, em janeiro de 2018, o colega ... nunca lhe comunicou que as suas funções de compra de ... passariam para

27.º

Daqui se depreende que nunca foi intenção da Empregadora transferir a ... de ... para ..., mas sim manter o exercício dessas funções em ... com o funcionário ... ou com outro funcionário que o venha a substituir.

28.º

Em suma, o esvaziamento do conteúdo funcional das funções da Trabalhadora no que diz respeito à compra de ... ou de ... não resulta de qualquer decisão de migração de funções da Empregadora para empresas ...nas, mas sim de uma prática discriminatória reiterada que tem por objetivo despedir uma trabalhadora lactante a qualquer custo.

29.º

Tal discriminação pode, por último, ser comprovada pela análise da decisão de reestruturação, mediante a redução do quadro de pessoal, a que alude a Empregadora no parágrafo 9.º da reclamação, fazendo referência a uma lista de catorze contratos de trabalho que pretendia cessar, a qual inclui apenas seis trabalhadores cujos contratos foram rescindidos por acordo, sendo os restantes colaboradores com contratos a termo, entre os quais o funcionário ..., que dependia funcionalmente da Trabalhadora, cujo contrato já tinha sido decidido que não seria renovado em abril de 2017 (anexo C).

30.º

Aos seis funcionários com contrato sem termo foi referido que o motivo para o respetivo despedimento seria o sucesso do, que justificaria a transferência para ... dos serviços de produção do

31.º

Os serviços de produção do foram transferidos para ..., mas o mesmo não aconteceu, como foi demonstrado, com a compra de ... e ..., que continuará a ser realizada pela Empregadora em Portugal.

32.º

Ao contrário do que se passava com os seis trabalhadores com contrato sem termo, as funções da Trabalhadora na Empregadora são transversais, incluindo a compra de ... em dois ... e a compra de ..., não estando em nada relacionadas com a produção do

33.º

Acresce que na reestruturação levada a cabo pela Empregadora apenas foi extinto o departamento de compra de ... e ..., tendo outros departamentos sofrido apenas reduções dos postos de trabalho adstritos ao

34.º

Daqui decorre que a inclusão da Trabalhadora na lista de trabalhadores a dispensar é discriminatória, em virtude de se tratar da única colaboradora com contrato sem termo que seria incluída num despedimento coletivo cujas funções não são objeto de transferência para ..., justificando-se apenas pela sua situação de Trabalhadora lactante.

**II) A ESTRUTURA ORGANIZATIVA DA EMPRESA POSSUI OUTRO POSTO DE TRABALHO
COMPATÍVEL COM A CATEGORIA DA TRABALHADORA**

35.º

Não é verdade que não exista na estrutura da Empregadora outro posto de trabalho funcionalmente idêntico, bem como outros postos de trabalho disponíveis para as funções desempenhadas pela Trabalhadora ou para outro tipo de funções desse nível hierárquico, ou mesmo possibilidade de transferir a Trabalhadora para outros departamento (parágrafo 37.º da Reclamação).

36.º

Nos termos do contrato de trabalho, a Trabalhadora foi contratada para “o exercício das funções inerentes à Categoria de ...” e “ao desempenho de funções de ... (...), bem como outras funções que lhe são afins e compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional”.

37.º

Entre essas outras funções encontram-se também tarefas que foram desempenhadas pela Trabalhadora antes da sua primeira gravidez e que são atualmente feitas em ... por outros funcionários, tal como a escolha de ... estrangeiros para o ... e da ... de ... do ...
....

38.º

Ao contrário do alegado na reclamação, a Empregadora continua sem demonstrar, de forma cabal e sem restar qualquer dúvida, ser praticamente impossível a subsistência da relação laboral de uma Trabalhadora que já conta com dezoito anos de experiência de relevância.

39.º

O comportamento posterior ao início do processo de despedimento com fundamento na extinção do posto de trabalho é, pelo contrário, bem revelador de uma vontade de prescindir rapidamente de uma trabalhadora lactante.

40.º

Basta, a este propósito, referir que a 11 de abril de 2018 a Empregadora procedeu à publicação de um anúncio de recrutamento para a contratação de um ... (anexo D).

41.º

Esta é uma das posições que a Empregadora refere na sua Reclamação que pretendia extinguir em novembro de 2017.

42.º

Termina o referido anúncio de emprego da Empregadora com a referência de que se trata de uma “possibilidade de desenvolvimento num projeto em crescimento”, no que consubstancia uma afirmação chocante à luz do fundamento de diminuição de atividade que a Empregadora invocou para justificar a redução de funcionários.

43.º

No Curriculum Vitae que entregou à Empregadora em finais de 2013 consta a seguinte referência: ... — funções desempenhadas ...

44.º

Apesar de ter exercido funções análogas àquelas que a Empregadora pretende agora contratar, a Trabalhadora nunca foi contactada para o efeito, no que constitui mais um comportamento humilhante para a sua dignidade profissional.

45.º

À luz do exposto anteriormente, fica clara a bondade do parecer da CITE no sentido desfavorável à extinção do posto de trabalho da Trabalhadora, em virtude de o comportamento da Empregadora se consubstanciar num ato ilegal, que constitui uma discriminação flagrante contra uma trabalhadora lactante.

Razão pela qual se requer a V. Exas. que rejeitem o pedido de reavaliação requerido pela Empregadora relativamente a parecer que se pronuncia em sentido desfavorável ao despedimento por extinção de posto da Trabalhadora lactante. (...) “

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. 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.

2.7. 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”.

2.8. 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”.

2.9. 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”.

2.10. 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”.

2.11. Finalmente, nos termos do disposto no artigo 384.º do Código do Trabalho, 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.

2.12. 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, “(...) a) ... b) Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental; c) (...)”.

III – ANÁLISE

3.1. A CITE no âmbito das suas competências, previstas no artigo 3.º, alínea b) do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, tem de apreciar os requisitos legais, nomeadamente, verificar os fundamentos invocados para o despedimento por extinção do posto de trabalho e respetivos critérios de seleção dos trabalhadores que ocupem postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico na mesma secção ou estrutura equivalente da empresa.

3.2. O Parecer n.º 252/CITE/2018 foi elaborado tendo em consideração todos os elementos constantes do processo enviado pela entidade empregadora à CITE.

3.3. A entidade empregadora na sua reclamação refere que a trabalhadora foi contratada para dar apoio à empresa ..., no entanto, do contrato de trabalho celebrado entre a entidade empregadora e a trabalhadora, que ocorreu em 2014, não se vislumbra que tal contratação tenha ocorrido para ser prestado qualquer tipo de apoio a tal prestadora de serviços, ou a outros, verificando-se, inclusive, do documento junto pela trabalhadora na sua apreciação à reclamação que tal empresa veio a ser constituída durante o ano de 2016.

3.4. No entanto, apesar de alguns esclarecimentos adicionais, transcritos no objeto da presente resposta à reclamação, a entidade empregadora, tal como se refere no parecer ora reclamado, continua a não demonstrar que, extinto o posto de trabalho, não dispunha de outro que fosse compatível com a categoria profissional da

trabalhadora, tendo até em conta nomeadamente a proposta de emprego que foi junta pela trabalhadora na sua apreciação à reclamação, conforme o disposto no n.º 4 do artigo 368.º do Código do Trabalho.

3.5. Acresce que a trabalhadora na sua apreciação anexa, além de outros documentos, junta uma oferta de emprego, donde se pode verificar que atenta a especificidade do conteúdo funcional, a mesma poderia desempenhar tais funções, face ao carácter específico da sua carreira, pelo que se depreende, por se afigurar, que existirá, ou virá a existir, um posto de trabalho onde a trabalhadora poderia desempenhar as suas funções e a sua atividade profissional.

III – DECISÃO

3.1. Na sequência do exposto, a CITE delibera:

Na emissão do parecer objeto de reclamação em causa, a CITE observou rigorosamente todos os requisitos legais, face aos elementos constantes do processo de despedimento por extinção do posto de trabalho, pelo que, face ao exposto, a CITE mantém o parecer n.º 252/CITE/2018, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 18 de abril de 2018, por falta de fundamento que determine a sua alteração.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE JUNHO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.