

PARECER N.º 243/CITE/2019

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida 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 1542-DG-E/2019

I – OBJETO

1.1. Em 11.04.2019, a CITE recebeu da empresa ..., cópia de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho, da trabalhadora grávida ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

1.2. Na carta dirigida à CITE, a entidade empregadora refere, nomeadamente, o seguinte:

“(...) ..., Sucursal em Portugal, com sede na ..., pessoa coletiva número ..., procede ao envio de cópia do processo de extinção do posto de trabalho de Customer Support, até aqui, ocupado pela Trabalhadora com os seguintes dados de identificação:

• ...

O presente pedido de emissão de parecer prévio funda-se na situação de gravidez da trabalhadora, ao abrigo do artigo 63º, nº1, do Código do Trabalho, sendo que a extinção do posto de trabalho decorre, como melhor descreve a comunicação anexa, da extinção total do posto de Customer Support, posto único na estrutura da empresa em Portugal.

Cumpra, ainda, para o que aqui é relevante sublinhar os seguintes factos, que contradizem e demonstram a falsidade de várias das afirmações da Trabalhadora no seu Parecer:

• *A Trabalhadora era tratada como destacada em ... e com contrato original e em vigor na ..., sendo-lhe pago, por isso: (i) alojamento em ..., (ii) um salário na ...; e (iii) um salário em Assim, foi-lhe comunicado, logo a 8 de março de 2019, semanas antes*

de a própria Trabalhadora saber da sua gravidez, que poderia ter a possibilidade de ser colocada na ... , no âmbito da reestruturação que estava a ocorrer. Nessa ocasião, a Trabalhadora efetuou vários pedidos e inclusivamente pediu o pagamento de alojamento em ... , cfr. doc. n. 1 que se anexa;

- A empresa desconhecia inteiramente que a Trabalhadora se encontrava grávida quando, pela primeira vez, lhe comunicou verbalmente que o posto seria extinto e tentou para esse efeito encontrar soluções de comum acordo com a Trabalhadora. Veja-se que a empresa tinha mesmo consultado um advogado para saber quais as diferentes alternativas legais, no caso de (como veio a ocorrer) a Trabalhadora não pretender regressar à ... , cfr. doc. n. 2 que se anexa, representando a troca de correspondência com o advogado que preparava as diferentes possibilidades, em data anterior ao conhecimento da gravidez;*

- Só em 19 de março, na reunião entre a responsável do escritório de ... e a Trabalhadora, esta informou que soubera recentemente estar grávida e posteriormente enviou o respetivo comprovativo, cfr. doc. n. 3 que se anexa;*

- Por último, e como referido na comunicação inicial da intenção de despedimento, sendo uma estrutura pertencente a um grupo multinacional, a empresa tentou acordar com a Trabalhadora a conservação do vínculo através da sua colocação em estrutura da empresa na ... , com total flexibilidade nas datas de regresso, cfr. doc. n. 4 que se anexa;*

Assim, a empresa nunca discriminaria uma trabalhadora grávida, mas aqui a inexistência de qualquer discriminação é óbvia porque: i) a própria gravidez era desconhecida aquando da abordagem inicial à Trabalhadora; e ii) a empresa manifestou, expressamente, a disponibilidade para alocar a Trabalhadora a outra estrutura no grupo em que se insere.

A Trabalhadora sabe destes factos e esconde-os no seu Parecer.

Uma nota final, para referir que a Trabalhadora centra o seu Parecer sob apenas um dos motivos alegados para a extinção (desequilíbrio económico-financeiro), descurando o óbvio motivo de alteração estrutural alegado e, ainda, refere que a sua avaliação (elemento que, apesar de mencionado, não é o critério de seleção utilizado) é igual à dos demais colegas, o que também não corresponde à verdade, cfr. doc. n. 5 que se anexa;

A empresa não tem comissão de trabalhadores, não existe na empresa qualquer comissão intersindical ou sindical e a Trabalhadora não é representante sindical. (...)"

1.3. Na comunicação efetuada à trabalhadora lactante e datada de 28.03.219, a entidade empregadora refere o que a seguir se transcreve:

*"(...) Assunto Cessação de contrato de trabalho por extinção de posto de trabalho
Exma. Senhora*

Nos termos do artigo 369º n.º1, do Código do Trabalho, comunicamos-lhe a necessidade de extinguir o seu posto de trabalho, com a conseqüente cessação do contrato do trabalho que a vincula à

Da presente comunicação fazem parte integrante os seguintes anexos:

- *Anexo (a) Indicação dos motivos justificativos da necessidade da extinção do posto de trabalho, com identificação da secção ou unidade equivalente a que respeita;*
- *Anexo (b) Necessidade de despedir a trabalhadora afeta ao posto de trabalho a extinguir — Customer Support - e respetiva categoria profissional;*
- *Anexo C) Critérios para a seleção.*

Mais informamos que, nos termos do disposto no n.º 1, do artigo 370.º, do Código do Trabalho, V. Exa. dispõe do prazo de 10 dias para transmitir à Empresa, querendo, o seu parecer fundamentado, nos termos e para os efeitos previstos no mencionado preceito legal. (...)"

*

A informação constante dos anexos remetidos à trabalhadora, foram produzidos nos termos abaixo transcritos:

"(...) Anexo (a) Indicação dos motivos justificativos da necessidade da extinção do posto de trabalho, com identificação da secção ou unidade equivalente a que respeita (artigo 369º, N.º 1, a), do Código do Trabalho):

A extinção do posto de trabalho de Customer Support, ao qual V. Exa. se encontra atualmente afeta, fundamenta-se em motivos estruturais, concretizados no desequilíbrio económico-financeiro e na reestruturação da organização da ..., (doravante 'Empresa'), (cfr. artigo 367.º, n.º 1, e n.º 2 e artigo 359.º n.º 2 alínea b) do Código do Trabalho, doravante designado CT".

I. Enquadramento empresarial

A ... é como a sua designação social indica uma empresa afiliada do grupo ..., de base ..., e que em Portugal atua simplesmente como gestora comercial

A ... inaugurou ..., no entanto as dificuldades que a empresa vem enfrentando obrigaram a suspender ..., sendo que numa fase inicial se assumia que ... seria suspenso apenas entre 15 de outubro e 28 de dezembro, o que representa a época baixa para a empresa.

Ocorre que a Empresa pretendia retomar a atividade abrindo uma ... através de outra ... , ligando-a a ... , mas não obteve sucesso na candidatura

Entretanto, devido a constrangimentos sucessivos, a operação ... ainda não pôde ser retomada dado que ... também ainda não foi reaberto. Esta situação decorre nomeadamente da

A Empresa vê-se assim constrangida na sua operação, com dificuldades económicas e com a obrigação de alterar a sua estrutura para, não só reduzir custos, mas acima de tudo ter uma estrutura eficiente e sem redundâncias no futuro.

II. Motivos Estruturais - Artigos 367, n.ºs 1 e 2, e artigo 359.º, n.º 2, alíneas b), do CT

a. Desequilíbrio económico-financeiro

A ... em Portugal é uma estrutura puramente comercial de venda.

Desde a suspensão ..., as vendas conheceram uma enorme queda, como facilmente se apreende da comparação mês a mês, entre 2017, 2018 e início de 2019.

	2017/2018	2018/2019
	Vendas	Vendas
Novembr	441,583.02	1.058.38
o		
Dezembr	327,399.41	1,568.72
o		
Janeiro	404,698.88	365.44
Fevereiro	304,375.83	2,141.37
Março	385,035.78	N/D
Abril	312,271.89	N/D
Malo	421,441.08	N/D
Junho	389,552.95	N/D
Julho	420,004.85	N/D
Agosto	257,769.79	N/D
Setembro	113,574.53	N/D
Ótubro	87,279.77	N/D

Os custos fixos da Empresa ultrapassam em muito as correntes vendas pelo que é necessário reduzir os custos, estratégia na qual se enquadra a extinção de um posto de trabalho.

Assim a redução de um posto de trabalho, numa estrutura total de 4 postos, representa uma poupança de custos relevante e essencial, para mais, como se descreverá, quando entronca também na reestruturação organizativa que se pretende levar a cabo.

Note-se também que, no âmbito da redução de custos, foi já excluído da estrutura no passado recente um posto de trabalho, que se revelava redundante tendo a pessoa

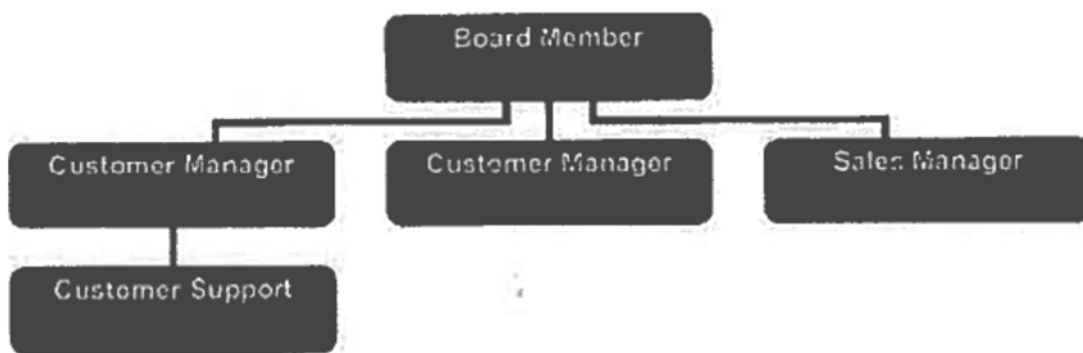
sido alocada a outra sucursal fora do país, obtendo-se assim maior poupança de custos.

Apesar de lhe ter sido feita uma proposta semelhante de ser alocada a outra posição no grupo, nomeadamente na ... onde mantém um contrato em vigor e cuja retribuição continua a ser cumprida pela empresa na ..., V. Exa. recusou esta possibilidade.

Acresce, ainda, que mesmo o Board Member indicado para assumir a gestão da estrutura em Portugal, regressará à ... poupando custos com a sua manutenção em Portugal e passando a gerir a atividade à distância, pelo menos até ... retomar a operação.

b. Reestruturação da organização

Atualmente a Empresa tem 4 postos de trabalho que atuam sob a direção de um membro dirigente,



Ora, a posição de Customer Support, ocupada por V. Exa., tem como principais funções o desempenho de tarefas do apoio aos managers, nomeadamente tarefas administrativas.

Ora, com a redução das vendas, as tarefas de apoio aos managers já haviam perdido grande parte das necessidades de trabalho que justificava a alocação em exclusivo de um posto de trabalho às mesmas, sendo que os Managers têm a disponibilidade para confortavelmente realizar também as tarefas de suporte sua atividade.

Adicionalmente, e de modo mais relevante, a Empresa pretende assumir definitivamente uma estrutura mais simplificada para a continuação permanente do seu objeto social no futuro, pretendendo-se obter uma concentração de todas as funções nos managers, sem recurso a postos exclusivamente dedicados a tarefas do suporte.

O posto de Customer Support torna-se assim redundante, não fazendo sentido a sua manutenção na estrutura da empresa.

III. Descrição da reestruturação

Em consequência das necessidades de reestruturação verificadas na ..., decorrentes dos motivos estruturais supra elencados, decidiu-se proceder à extinção do posto de *Customer Support*, que V. Exa. vinha ocupando.

Não existe na empresa qualquer outro posto de trabalho compatível com as suas funções.

Assim nova estrutura da empresa passará a ser a seguinte:



IV. Requisitos Legais -Artigo 368º, n.º 1, do CT

Encontram-se reunidos todos os pressupostos de aplicação do procedimento de despedimento por extinção do posto de trabalho e mais especificamente os mencionados no artigo 368.º n.º1, a) a c), do CT, a saber:

a) Os motivos indicados não são devidos a conduta culposa do empregador ou da trabalhadora, mas apenas de natureza objetiva, decorrentes da situação de reestruturação da organização produtiva da Empresa, conforme acima exposto;

b) A ... não dispõe de qualquer outro posto de trabalho disponível que seja compatível com a categoria profissional de Customer Support sendo, por isso, praticamente impossível a subsistência da relação do trabalho, cfr. Artigo 368.º, n.º 4, do CT;

e) Não existem na Empresa contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto:

d) É inaplicável o regime do despedimento coletivo.

Anexo (b) necessidade de despedir a trabalhadora afeta ao posto de trabalho a extinguir – ... - e respetiva categoria profissional (artigo 369º nº 1, b), do CT)

Face aos motivos descritos no Anexo (a) e não havendo outro posto de trabalho disponível que lhe possa ser proposto, a ... tem necessidade de proceder ao seu

despedimento, extinguindo-se, como já referido no Anexo (a), o seu posto de trabalho inerente à categoria profissional de Customer Support.

Anexo (c) Critérios para seleção do trabalhador a despedir (artigo 369.º n.º 1, alínea c), do CT):

Face aos motivos descritos no Anexo (a) e não havendo outro posto de trabalho disponível que lhe possa ser proposto, a ... tem necessidade de proceder ao seu despedimento, extinguindo-se, como já referido no Anexo (a), o seu posto de trabalho inerente à categoria profissional de Customer Support.

Note-se que, ainda que se comparasse V. Exa. com os seus colegas com a posição de Manager, a aplicação dos critérios legais determinaria objetivamente a sua seleção pois V. Exa. teve objetivamente a pior avaliação de desempenho, nos termos do artigo 368.º n.º 2, a), do CT, sendo ainda a pessoa selecionada também em todos os demais critérios legais previstos sob o mesmo preceito legal. (...)"

1.4. Por correio registado de 29.03.2019, em 05.04.2019 a trabalhadora respondeu à entidade empregadora, nos seguintes termos:

*"(...) Assunto: Envio de parecer nos termos do artigo 370º n.º 1 do Código de Trabalho.
Ex.mos Senhores,*

Venho, nos termos do n.º 2 do artigo 370º do Código do Trabalho, expressar a oposição ao meu despedimento por alegada necessidade de extinguir o meu posto de trabalho, com os seguintes fundamentos:

- 1. Para justificar a alegada "necessidade" de extinção do posto de trabalho", V. Exas limitaram-se a invocar de forma genérica, motivos de mercado, nomeadamente a "enorme queda das vendas";*
- 2. Contudo, fizeram-no de forma vaga, sem suporte técnico que justifique o anunciado despedimento.*
- 3. Os argumentos invocados são, na sua maioria, meras especulações, desacompanhadas de qualquer estudo ou parecer que os fundamente.*
- 4. Também, não há qualquer referência ao motivo pelo qual se considera que a extinção do posto de trabalho é o único meio que permite atingir essa redução, isto é, o nexo causal entre os alegados motivos de mercado e a necessidade do meu despedimento.*
- 5. Na verdade, inexistem razões sérias que justifiquem o meu despedimento sendo possível a subsistência do meu contrato de trabalho.*

6. Basicamente, da comunicação resulta que o meu despedimento advém de supostas quedas de vendas, sendo que a minha escolha resulta da pior avaliação, o que de facto não corresponde a verdade.

7. Em qualquer caso, não se verificam, da comunicação recebida, os requisitos do despedimento por extinção do posto de trabalho.

8. De facto, resulta da comunicação que V. Exas sofreram uma enorme queda de vendas com a suspensão ... e que por isso pretendem diminuir os custos da operação, sendo que consideraram que a extinção do meu posto irá reduzir o custo da operação;

9. Ora, tal não é verdade, uma vez que, ... apenas foi suspenso em outubro de 2018, desde então, nunca ninguém falou em suprimir o meu posto de trabalho, até ao momento em que comuniquei a minha gravidez, momento a partir do qual começaram a falar em extinguir o meu posto de trabalho;

10. Como é do vosso conhecimento, os custos são, desde o início, muito elevados, sendo que, a título de exemplo, o salário mensal do "sales manager" é de cerca de 7.000,00 euros, e todos os colegas portugueses recebem, para além do salário, um bónus mensal que pode chegar até cerca de 2.000,00 euros por mês, que eu nunca recebi, não relacionado com vendas, bónus esse pago mesmo durante a suspensão

11. Pelo que face a estes valores, a redução mensal com o encargo do meu vencimento, de 2.500,00 euros mensais, é uma diminuição irrisória, face aos restantes custos da empresa:

12. Fácil é de perceber, que suspendendo o pagamento dos bónus dos restantes funcionários, durante a suspensão ..., corresponderia a uma redução de custos muito superior comparativamente à redução de custos eliminando apenas o meu vencimento.

13. Além de que existem outras medidas de reduzir o custo da operação que não apenas a da minha demissão por estar grávida.

14. Acresce que, consta da comunicação que na empresa existem 4 postos de trabalho que atuam sob a direção de um membro dirigente, o que é verdade, pelo que não se compreende porque de seguida consta um organigrama da empresa, contraditório com o afirmado, onde eu consto como reportando ao "Customer Manager", o que não é verdade, sendo que sempre reportei diretamente ao "General Manager/Board Member".

15. Embora com títulos de cargos diferentes, a verdade é que todos desempenham funções administrativas, sendo a título de exemplo os "Customer Manager" e "Sales

Manager” estabelecem contactos com empresas de limpeza, companhias de seguros, com senhorio do escritório, tratar de questões de orçamentos ou pagamentos, tal como eu faço.

16. Pelo que, eu e os meus 3 colegas, estamos exatamente na mesma posição, no mesmo departamento de marketing, e temos todos basicamente as mesmas funções administrativas, sendo que inclusive existem 2 colegas designados por “Customer Manager”;

17. No anexo C) da vossa comunicação, consta que “se comparasse V. Exa com os seus colegas com a posição de Manager, a aplicação dos critérios legais determinariam objetivamente a sua seleção pois V. Exa obteve objetivamente a pior avaliação de desempenho, nos termos do artigo 368.º n.º2, a), do CT, sendo ainda a pessoa selecionada também em todos o demais critérios legais previstos sob o mesmo preceito legal”;

18. Ora, também aqui tal não corresponde à verdade, uma vez que da avaliação que me foi enviada em 2 de Fevereiro de 2019, a minha avaliação é “C”, ou seja idêntica aos meus restantes colegas “Customer Manager”, que igualmente obtiveram a avaliação “C”, embora desconheça quais os critérios da avaliação.

19. Relativamente aos restantes critérios, os quais não são especificados, sendo referidos de uma forma genérica, sempre sou a dizer, que não resulta da comunicação quais são as habilitações académicas e profissionais dos restantes trabalhadores, comparativamente com as minhas, sendo que dos meus colegas com a mesma classificação, nenhum ... como eu, dado que é

20. Mais, conforme já referido, o meu salário não é a maior onerosidade pela manutenção do meu vínculo laboral para a empresa, uma vez que sou a pessoa que tem o salário mais baixo;

21. E até porque, eu aceito receber 80% do meu ordenado durante o período de suspensão ..., tal como acontece com os meus colegas no que ao salário diz respeito.

22. Acresce ainda que, V. Exas afirmam na comunicação que “apesar de lhe ter sido feita uma proposta semelhante de ser alocada a outra posição no grupo, nomeadamente na (...)”, o certo é que conforme lhes referi, não podia aceitar, dado o facto de estar no início da gravidez e o meu médico de família desaconselhou viagens de avião devido à minha gravidez de alto risco, conforme vos comuniquei na altura;

23. Além disso, a alocação para o posto de trabalho na ... implicaria a redução do meu vencimento para cerca de ¼ do que recebo atualmente, o que como devem

compreender é inaceitável por não ser uma oportunidade justa para mim, uma vez que vou ter mais um filho.

24. Acresce que mais uma vez não contam a verdade toda, uma vez que referem que “no âmbito da redução de custos, foi já excluído da estrutura no passado recente um posto de trabalho, que se revelava redundante, tendo a pessoa sido alocada a outra sucursal fora do país, obtendo-se assim maior poupança de custos”;

25. Com efeito a trabalhadora que referem, manteve o seu contrato de trabalho em Portugal, com os mesmos direitos, ou seja, salário e benefícios, sendo que quando ... recomencar ela regressará ao seu posto em Portugal;

26. Além disso, o salário e benefícios dessa trabalhadora não são contabilizados como despesas do escritório de Lisboa, mas sim de outro departamento do Head Office.

27. Sendo assim, não estão preenchidos os requisitos do despedimento por extinção do posto de trabalho previstos no artigo 368º nº 1 e nº 2 do CT;

28. Deste modo, im procedem os motivos invocados para justificar o despedimento por extinção do posto de trabalho, uma vez que o despedimento violaria o disposto naqueles artigos. (...).”

1.5. Em 15.04.2019, a CITE solicitou à entidade empregadora que fossem remetidos os seguintes documentos:

- Anexo A do Relatório Único acompanhado da respetiva Tabela de Códigos e Descrições referentes ao ano de 2018 e 2019;
- Contrato de trabalho celebrado com a trabalhadora;
- Carta de notificação remetida à trabalhadora no qual é dado conhecimento da nota de avaliação obtida;
- Critérios de avaliação aplicados à trabalhadora ..., bem como dos restantes trabalhadores com funções idênticas às da trabalhadora;
- Descrição do conteúdo funcional das tarefas desempenhas pela trabalhadora e pelos restantes trabalhadores com funções idênticas;
- Registos de quaisquer licenças usufruídas pela trabalhadora para acompanhamento do filho menor de 12 anos de idade.

1.6. Do processo constam os seguintes elementos:

- Comunicação da intenção de despedimento à trabalhadora especialmente protegida;

- Parecer da trabalhadora;
- Contrato de Trabalho celebrado com a trabalhadora;
- Anexo A do Relatório Único acompanhado da respetiva Tabela de Códigos e Descrições referente ao ano de 2018 e 2019.
- Carta de notificação remetida à trabalhadora no qual é dado conhecimento da nota de avaliação obtida.
- Critérios de avaliação aplicados à trabalhadora ..., bem como dos restantes trabalhadores com funções idênticas às da trabalhadora;
- Descrição do conteúdo funcional das tarefas desempenhas pela trabalhadora e pelos restantes trabalhadores com funções idênticas;
- Registos de quaisquer licenças usufruídas pela trabalhadora para acompanhamento do filho menor de 12 anos de idade.

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 C109/00) 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, o artigo 381.º, alínea d), do Código do Trabalho, dispõe que "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 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.”.

2.9. 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 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. **2.12.** 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, “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, fundamenta-se por motivos estruturais, motivados pelos desequilíbrios económicos e financeiros da empresa.

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 culposos 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 coletivo. 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/as, 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 para o processo, designadamente, a comunicação à trabalhadora nos termos do disposto no art.º 369.º, n.º 1, alínea a), e no art.º 370.º, n.º1, ambos do Código de Trabalho, o respetivo Anexo A – Quadro de Pessoal, a descrição do conteúdo funcional das tarefas desempenhas pela trabalhadora e pelos restantes trabalhadores com funções idênticas; bem como pelos restantes trabalhadores da empresa, importa verificar se estão preenchidos os requisitos previstos no n.º 1 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.

3.5 A trabalhadora foi admitida ao serviço da empresa para desempenhar as funções de inerentes à categoria de “Customer Support”, conforme se atesta de toda a documentação junta ao processo.

3.6. Após consulta do Mapa de Pessoal – Anexo “A” do Relatório Único, da carta de comunicação da extinção do posto de trabalho datada de 28.03.2019 remetida à trabalhadora, da descrição do conteúdo funcional das tarefas desempenhas pela trabalhadora e pelos restantes trabalhadores/as bem como do contrato de trabalho celebrado com a trabalhadora, afigura-se que há funções idênticas que são desempenhadas por todos.

3.7. De referir ainda que, foi possível aferir da carta datada de 28.03.2019 e remetida à trabalhadora, que *“(...) A ... inaugurou ... entre Lisboa e Pequim em julho de 2017, no entanto, por dificuldades que a empresa vem enfrentando obrigaram a suspender ..., sendo que numa fase inicial se assumia que ... seria suspenso entre 15 de outubro e 28 de dezembro, o que representa a época baixa para a empresa (...)”*. Refere ainda o empregador que *“(...) devido a constrangimentos sucessivos, a operação d... entre a China e Portugal, na ... pretendida, ainda não pôde ser retomada dado que ... também ainda não foi reaberto (...), e neste sentido “(...) a empresa vê-se assim constrangida na sua operação, com dificuldades económicas e com a obrigação de alterar a sua estrutura (...)”*.

3.8. No que diz respeito ao cumprimento dos requisitos previstos no artigo 368.º, do Código do Trabalho, afirma a entidade empregadora o seguinte: *“(...) Na sequência da reestruturação empresarial imposta por razões de mercado, decorrentes da crescente concorrência no sector hoteleiro e particular (Alojamento Local), com afetação exponencial da procura, é absolutamente essencial proceder à reorganização produtiva da empresa.*

Das medidas de implementação de modelo de negócio eficiente, que garanta a viabilidade da atividade, impõe-se uma imediata redução de custos, sob pena de fazer perigar as mais básicas condições de laboração.

Tendo em consideração que a empresa dispõe de dois postos de trabalho afetos à categoria de subchefe de receção, quando as necessidades do negócio justificam a manutenção de apenas um deles, colidindo a situação atual com as necessidades de reestruturação supra referidas, é inevitável proceder à supressão do posto de trabalho em excesso, o qual representa um custo supérfluo e, portanto, dispensável.

Assim sendo, tendo em consideração os critérios de seleção legalmente previstos, optámos por extinguir o V/ posto de trabalho, por ser o de menor antiguidade e experiência na função.

Pelos motivos supra invocados somos assim forçados a proceder à extinção de postos de trabalho (...)"

3.9. Conclui-se do teor da comunicação efetuada ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 369.º, do Código do Trabalho, que os motivos justificativos da necessidade de extinguir o posto de trabalho *são motivos estruturais, concretizados no desequilíbrio económico-financeiro e na reestruturação da organização da*

3.10. A empresa não dispõe de estrutura representativa dos trabalhadores e a trabalhadora não é representante sindical.

3.11. Efetivamente, a empresa, alegou, "motivos de mercado" e "reestruturação da organização", no entanto, afigura-se que no momento em celebrou o contrato de trabalho com a trabalhadora grávida, a empresa já teria suspenso ... Lisboa/Pequim, porquanto, refere a entidade empregadora que ... Lisboa/Pequim foi inaugurado em 26 de julho de 2017 e numa fase inicial se assumia que ... seria suspenso entre 15 de outubro e 28 de dezembro, o que representa a época baixa para a empresa e que devido a constrangimentos sucessivos, a operação d... entre a China e Portugal, na ... pretendida, ainda não pôde ser retomada dado que ... também ainda não foi reaberto, neste sentido, afigura-se que, o desequilíbrio económico provocado pela suspensão d..., bem como a necessidade de tal reestruturação ocorre

em data anterior à celebração do contrato de trabalho, neste sentido, subsistindo dúvidas relativamente aos motivos justificativos da extinção do posto de trabalho, não é possível afastar os indícios de discriminação por motivo da maternidade.

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

IV - CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE opõe-se ao despedimento, por extinção de posto de trabalho, da trabalhadora grávida ..., por se afigurar existir discriminação em função da maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 02 DE MAIO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.