

## PARECER Nº 178/CITE/2020

**ASSUNTO:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante por extinção de posto de trabalho, nos termos do n.º 1 e da alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

Processo n.º 1004-DL-E/2020

### I - OBJETO

1.1. Em 28/02/2020, a CITE recebeu da sociedade "...", cópia do processo de despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e na alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

1.2. Na carta dirigida à trabalhadora, em 11.02.2020 a empresa refere, o seguinte:

"(...)

*Relativamente a este assunto e para todos os efeitos legais, solicitamos antes de mais que desconsidere a carta que lhe enviamos a 16.01. 2020 e que V. Exa. recebeu em 20.01.2020, considerando antes a presente carta.*

*A ... (doravante ...), (...), neste ato representada pelo seu gerente (...), na qualidade de entidade empregadora, comunica por este meio a intenção de proceder à extinção do posto de trabalho de V.Ex.ª, correspondente à categoria profissional de ...*

*A admissão ao serviço verificou-se em 06.02.2012 tratando-se inicialmente de um contrato de trabalho a termo certo para a categoria de ..., sendo sucessivamente renovado e consubstanciando atualmente um contrato de trabalho sem termo.*

*A posição financeira da ... melhorou nos últimos 2 anos, mas as dívidas existentes obrigam a uma reestruturação financeira, acarretando inevitáveis consequências para o quadro de pessoal.*

*Efetivamente, a ... deve aproximadamente 18 milhões de euros à ..., na sequência da aquisição por parte desta empresa dos ativos do ..., onde se inclui o endividamento da ... junto deste banco.*

*A referida dívida de 18 milhões de euros está garantida por ... constituídas sobre todas as ... da ... e, embora tenha sido decidido vender ... para pagar à ... em 2021, a ... tem um longo e difícil caminho a percorrer.*

*Como certamente será do conhecimento de V. Exa., a ... tinha em dezembro de 2018 apenas 148.000,00 euros de capital próprio e perdas de 882.000,00 euros, depois de ter suportado perdas de 802.000,00 euros em 2017.*

*Em 2019, a ... conta ter uma perda adicional, depois de registar quebras de receitas na ordem dos 100.000,00 euros, quando comparadas com 2018.*

*Por sua vez, a necessidade da ... em vender ..., pelos motivos acima expostos, tem como consequência necessária uma quebra das receitas, resultante da ocupação dos ... anteriormente arrendados por parte dos novos proprietários. Haverá neste caso uma maior recuperação das despesas de condomínio, mas também mais perda de receita, devido a 50% da receita de rendas das semanas de proprietários não utilizados serem pagas diretamente aos proprietários.*

*Como também certamente não desconhece, a ... deve aproximadamente 300.000,00 euros ao ..., tendo planeado pagar esta dívida também com as receitas das vendas das ... com um máximo de 7.000,00 euros por cada ... vendido. O pagamento desta dívida é, aliás, crucial para não colocar em risco o programa de remodelações já iniciado no ..., financiado com dinheiro dos condóminos/proprietários dos ...*

*Assim e para fazer face ao impacto causado pela perda de receita subjacente aos motivos atrás expostos, a ... teve necessariamente de encontrar formas de reduzir custos por um lado e, por outro, otimizar a sua eficiência operacional. Neste sentido, decidiu a administração não manter internamente o posto de trabalho de ... e optar por outsourcing/prestadores de serviços externos, tendo em vista a redução dos custos inerentes.*

*Esta contratação externa de serviços permitirá não só a contratação de serviços para a..., mas igualmente agregar outros serviços tais como o controlo de stocks, faturação e cobrança de dívidas a clientes, gestão financeira e representação fiscal dos ... - matéria em que a ... denotava insuficientes conhecimentos e recursos humanos disponíveis, bem como uma melhoria na rapidez, precisão e disponibilidade da informação financeira.*

*Neste contexto e no que respeita à categoria profissional de ... que pretende a entidade empregadora extinguir, concluiu a mesma que o posto de trabalho existente, ocupado por V. Exa., passará a ser injustificável, bem como financeiramente inoportável e prejudicial.*

*Mais informamos não ter existido qualquer seleção de trabalhadores a despedir nesta categoria profissional, pois o único posto de trabalho existente será extinto, bem como a respetiva categoria profissional de ...*

*Face ao acima exposto, concluiu-se não subsistir a necessidade de manutenção do posto de trabalho inerente às tarefas de V.Ex.<sup>a</sup> para com a signatária, conduzindo à inevitabilidade da extinção do posto de trabalho correspondente à sua categoria profissional.*

*Face à extinção da referida categoria profissional, não possui a entidade empregadora outro posto de trabalho compatível ou similar com a categoria profissional de V.Ex.<sup>a</sup> é detentora, não lhe sendo possível suportar os custos decorrentes do seu contrato de trabalho, pelo que se torna impossível a subsistência da relação laboral.*

*A par da restauração interna do quadro de pessoal, os factos supra descritos são igualmente atribuídos a fatores de mercado, estruturais e de globalização, para os quais em nada contribuíram a entidade empregadora e a trabalhadora.*

*Do exposto não tem a entidade empregadora alternativa, por mais que humanamente custe, senão efetuar o despedimento por extinção do posto de trabalho de V.Ex.<sup>a</sup>, em consonância com os artigos n.ºs 367.º e ss. do Código do Trabalho, encontrando-se preenchidos os requisitos exigidos pelo artigo 368º do mesmo Código.*

*Na sequência do acima vertido e com a presente notificação, inicia a ..., o procedimento de despedimento de extinção do posto de trabalho e respetiva categoria profissional, nos termos do artigo 369º do Código do Trabalho e para os efeitos do artigo 370º do mesmo Código.*

*(...)*

- 1.3. Do processo apenas consta cópia do contrato de trabalho e respetivos aditamentos.

## **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 excepcionais 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 O despedimento por extinção de posto de trabalho corresponde, assim, a um despedimento individual com fundamento em «justa causa objetiva», ou seja, é fundado em motivos de natureza não disciplinar.
  
- 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, que são: 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; 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 No despedimento “sub judice”, a entidade empregadora refere que o despedimento é motivado pela necessidade de extinção do posto de trabalho de uma trabalhadora, por razões estruturais, tendo-se registado um desequilíbrio económico-financeiro.

- 3.4 Da análise do processo resulta que a trabalhadora lactante foi notificada da intenção da entidade empregadora de proceder a um despedimento por extinção do posto de trabalho, através de e-mail, de 20/02/2020, o qual a abrangia, conforme resulta da menção constante da comunicação com o seguinte teor: “Recebi por e-mail 20/02/2020”, com uma assinatura por baixo, que se afigura ser a da trabalhadora.
- 3.5 Resulta das disposições conjugadas do nº 1 e da alínea c) do nº 3 do artigo 63º do Código do Trabalho que o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, ou seja, a CITE e que, para efeitos da emissão de parecer, o empregador deve remeter cópia do processo à CITE, depois das consultas referidas no nº 1 do artigo 370º, no caso do despedimento por extinção do posto de trabalho.
- 3.6 O nº 1 do artigo 370º do CT estabelece o seguinte:
- “ 1- Nos 15 dias posteriores à comunicação prevista no artigo anterior, a estrutura representativa dos trabalhadores, o trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, a associação sindical respetiva podem transmitir ao empregador o seu parecer fundamentado, nomeadamente, sobre os motivos invocados, os requisitos previstos no nº 1 do artigo 368º ou os critérios a que se refere o nº 2 do mesmo artigo, e as alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento.  
(...)”*
- 3.7 Ora, verifica-se que a entidade empregadora remeteu o processo à CITE, em 27/02/2020, 7 dias após ter sido realizada a comunicação à trabalhadora, pelo que ainda não havia decorrido o prazo de 15 dias para as consultas, bem como não consta no processo resposta ou

parecer fundamentado da trabalhadora ou informação sobre a pronúncia da trabalhadora.

- 3.8** Regista-se ainda que a comunicação relativa ao despedimento por extinção do posto de trabalho, não contém qualquer documento que comprove a necessidade do despedimento da trabalhadora em questão e não indica a compensação devida pela extinção do posto de trabalho, bem como os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho, pelo que se afigura não ter sido dado cumprimento ao disposto na alínea b) do n.º 1 e n.º 5 do artigo 369.º do Código do Trabalho.
- 3.9** Pelo exposto, afigura-se não estarem reunidos os requisitos para a extinção do posto de trabalho, designadamente não ter sido cumprido o disposto na alínea b) do n.º 1 e n.º 5 do artigo 369.º do Código do Trabalho o que não permite à Comissão emitir parecer favorável à intenção de despedimento.

#### **IV - CONCLUSÃO**

Face ao que antecede, a CITE é desfavorável ao despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora lactante ...

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS QUE COMPÕEM A CITE, NA DATA DE 18 DE MARÇO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL.**