

PARECER Nº 298/CITE/2020

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 de fevereiro.

Processo n.º 2778/DL-E/2020

I - OBJETO

- 1.1. Em 05/06/2020, via e-mail, a CITE recebeu da "...", 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 comunicação dirigida à trabalhadora, em 18/5/2020 a empresa refere, o seguinte:

PROCEDIMENTO DE EXTINÇÃO DE POSTO DE TRABALHO

**COMUNICAÇÃO NOS TERMOS DO DISPOSTO
NO ARTIGO 367.º E SEQUINTE DO CÓDIGO DO TRABALHO**

Exma. Senhora ..., casada, residente na (...) portadora do Cartão de Cidadão n.º (...) e de NIF (...).

A ... com o número único de matrícula e de pessoa colectiva (...), com sede (...), vem, no seguimento da comunicação anterior e nos termos e para os

efeitos do disposto no artigo 369.º do Código do Trabalho, comunicar a V. Ex.^a o seguinte:

A – PRESSUPOSTOS:

- 1. Entre V. Ex.^a e a Entidade Empregadora vigora, desde 1 de fevereiro de 2017, contrato de trabalho sem termo.*
- 2. Por força do aludido contrato de trabalho, tem V. Ex.^a a Categoria profissional de ...*
- 3. Auferindo, assim, um salário base de 635€ (seiscentos e trinta e cinco euros), à qual acresce subsídio de alimentação por cada dia efectivo de trabalho, no valor de 5€ (cinco euros) – valores ílíquidos.*

B - DOS DESTINATÁRIOS DA PRESENTE COMUNICAÇÃO:

Considerando que:

- a) Não existe na ..., comissão de trabalhadores nem comissão intersindical ou comissão sindical;*
- b) V. Ex.^a não é representante sindical;*
- c) O presente procedimento de extinção de posto de trabalho, pelos motivos que abaixo se descrevem, abrange exclusivamente V. Ex.^a, pelo que a presente comunicação lhe remetemos exclusivamente.*

C – DA NECESSIDADE DE EXTINGUIR O POSTO DE TRABALHO:

Pela presente comunicamos a V. Ex.^a que a ..., enfrenta a necessidade de extinguir o posto de trabalho ocupado actualmente por V. Ex.^a, com a consequente cessação do contrato de trabalho em vigor, acima referenciado (capítulo A, números 1 a 3).

**C.1. – DOS MOTIVOS JUSTIFICATIVOS DA EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO –
MOTIVOS ESTRUTURAIS:**

A Trabalhadora desempenha as funções inerentes à sua categoria profissional e que se encontram acima expostas.

Sucede que a Entidade Empregadora tem vindo a enfrentar dificuldades de mercado, o que se traduz numa redução significativa do volume de vendas e que têm por consequência necessária a extinção do posto de trabalho que V. Ex^a. ocupa.

De facto, a Entidade Empregadora vê-se na necessidade de reduzir custos, uma vez que enfrenta resultados deficitários. No ano de 2018 a Entidade Empregadora apresentou resultados líquidos negativos, sendo que não se verificou até à presente data nenhum aumento do volume de vendas e encomendas, mantendo-se o ano 2019 e 2020 também com resultados negativos.

Os dados acima expostos emergem, acima de tudo, de uma diminuição de faturação, fruto da forte concorrência, bem assim da diminuição da procura e das necessidades de impressão uma vez que cada vez mais clientes usam os meios digitais.

Perante este cenário, a Entidade Empregadora equacionou formas de reduzir custos fixos da sua estrutura.

Com a decisão de extinção do serviço de ..., este posto de trabalho foi extinto.

**D – DA VERIFICAÇÃO DOS RESTANTES REQUISITOS PARA A REALIZAÇÃO DE
DESPEDIMENTO POR EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO:**

D.1. – OS MOTIVOS ESTRUTURAIS INVOCADOS NÃO SÃO DEVIDOS A CONDUTA CULPOSA DO EMPREGADOR OU DO TRABALHADOR:

Da análise dos motivos invocados para a extinção do posto de trabalho ocupado por V. Ex^a. constata-se que os mesmos não se devem a qualquer atuação culposa da Entidade Empregadora nem de V. Ex^a., mas apenas a uma decisão gestionária, associada a contenção de custos e a procura de maior eficiência na gestão dos serviços.

D.2. – DA IMPOSSIBILIDADE PRÁTICA DA SUBSISTÊNCIA DA RELAÇÃO LABORAL:

Conforme acima exposto, a decisão de extinção do serviço de ... conduziu à extinção do posto de trabalho que ao mesmo se encontrava afeto.

Com efeito, uma vez extinto o posto de trabalho que era por si ocupado, não dispõe a Entidade Empregadora de qualquer outro posto de trabalho que seja compatível com as suas habilitações académicas e com a sua experiência profissional, razão pela qual se apresenta impossível a subsistência da relação laboral.

D.3. – DA INEXISTÊNCIA DE CONTRATOS DE TRABALHO A TERMO PARA TAREFAS CORRESPONDENTES À DO POSTO DE TRABALHO EXTINTO:

Não existe na ... qualquer outro trabalhador com a mesma categoria profissional e a exercer funções idênticas às de V. Ex^a., seja com contrato de trabalho a termo, seja com contrato de trabalho sem termo.

D.4. – DA INAPLICABILIDADE DO PROCEDIMENTO DE DESPEDIMENTO COLECTIVO:

Atendendo a que por via do presente procedimento a ... tem por intenção a extinção de um posto de trabalho, e que nos últimos três meses não houve lugar a qualquer outro despedimento por via deste procedimento, ou de procedimento de despedimento coletivo, atento o disposto no artigo 359.º, número 1 do Código do Trabalho, constata-se que não é aplicável ao presente caso o procedimento de despedimento colectivo.

D.5. – DA PLURALIDADE DE POSTOS DE TRABALHO DE CONTEÚDO FUNCIONAL IDÊNTICO:

Não existe qualquer outro posto de trabalho com conteúdo funcional idêntico ao ocupado por V. Ex^a. Por consequência, não é aplicável ao presente despedimento por extinção de posto de trabalho o disposto nos artigos 368.º, número 2 e 369.º, número 1, alínea c), ambos do Código do Trabalho.

D.6 – DA COLOCAÇÃO À DISPOSIÇÃO DE V. EX^a. DA COMPENSAÇÃO DEVIDA:

Até ao termo do prazo de aviso prévio, que é de trinta (30) dias, atenta a sua antiguidade, a ... colocará à disposição de V. Ex^a. a compensação a que se refere o artigo 366.º do Código do Trabalho, ex vi Artigo 372º do mesmo diploma), assim como todos os demais créditos laborais vencidos ou exigíveis por força da celebração, vigência e cessação do contrato de trabalho, no montante global de 2424,49€ (dois mil quatrocentos e vinte e quatro euros e quarenta e nove cêntimos), para o NIB (...).

Para efeito de cálculo das remunerações e compensações devidas, queira por favor considerar o anexo à presente comunicação (Anexo I).

*Considerando tudo quanto se expõe, comunicamos a V. Ex^a., em cumprimento do disposto no artigo 369.º, número 1, alíneas a) e b) do Código do Trabalho, a necessidade de fazer cessar o contrato de trabalho actualmente em vigor entre V. Ex^a. e a ... em virtude da extinção do posto de trabalho ora ocupado por V. Ex^a., correspondente à categoria profissional de ...
(...)”*

- 1.2.1.** Do processo consta o Anexo I, que constitui o cálculo de compensação por despedimento, com os valores da compensação devida pela extinção do posto de trabalho, bem como os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho.
- 1.3.** A entidade empregadora juntou cópia do aviso de receção da comunicação de intenção de despedimento, verificando-se que foi expedida a 18/5/2020 e rececionada pela trabalhadora a 20/05/2020. Junta ainda cópia da certidão permanente do registo comercial da sociedade; do modelo 22 do IRC e o Anexo A – mapa de pessoal dos trabalhadores do empregador.
- 1.4.** Na comunicação que acompanha o processo de despedimento consta a comunicação dirigida à CITE, através da qual o empregador informa que a trabalhadora não apresentou oposição ao despedimento.

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 e 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** 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 tem vindo a enfrentar dificuldades de mercado, o que se traduz numa redução significativa do volume de vendas e consequentemente, na diminuição de faturação, fruto da forte concorrência, bem como da diminuição da procura e das necessidades de impressão uma vez que cada vez mais clientes usam os meios digitais. A entidade empregadora refere apresentar resultados deficitários desde 2018, quando apresentou resultados líquidos negativos, sendo que não se verificou até à presente data nenhum aumento do volume de vendas e encomendas, mantendo-se o ano 2019 e 2020 também com resultados negativos, razão pela qual tem necessidade de reduzir custos fixos da sua estrutura, o que justifica a extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante.
- 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 em 20/05/2020, o qual

a abrangia e as razões que o motivam, tendo sido alegado e demonstrado através da junção do modelo 22 do IRC, que o empregador apresenta resultados negativos, o que justifica a necessidade de reduzir os custos fixos da sua operação, reorganizando e ajustando os trabalhadores às concretas e expectáveis necessidades de serviço, na tentativa de recuperar financeiramente a empresa.

- 3.5** Da certidão do registo comercial da sociedade resulta que o empregador se dedica à ... e do quadro de pessoal constante do Anexo A, constata-se que se trata de uma micro-empresa, com 6 trabalhadores, incluindo o gerente.
- 3.6** O Anexo A do mapa de pessoal revela que 2 trabalhadores têm a categoria de ..., uma trabalhadora tem a categoria de ..., um outro trabalhador tem a categoria de ..., sendo este trabalhador detentor de contrato de trabalho a termo certo e a trabalhadora lactante e abrangida pelo despedimento, tem a categoria de ...
- 3.7** Pelo exposto, afigura-se pacífico considerar cumprido o requisito da alínea c) do nº 1 do artigo 368º do Código do Trabalho, porquanto apesar de existir na empresa um trabalhador com contrato de trabalho a termo, as tarefas que incumbem a este trabalhador, sendo um técnico de ..., não correspondem às tarefas integradoras do posto de trabalho extinto, que compreendia a ...
- 3.8** Considerando que a trabalhadora lactante é a única com a categoria de ... e consequentemente, a ocupar o posto de trabalho extinto, considerando que da análise do quadro de pessoal não se retira qualquer similitude quanto à categoria profissional, habilitações

académicas, experiência profissional ou identidade de funções e atento o alegado pelo empregador de que não dispõe de qualquer outro posto de trabalho com conteúdo funcional idêntico ao ocupado pela trabalhadora, nem tão pouco existe outro posto de trabalho que seja compatível com as suas habilitações académicas e com a sua experiência profissional, afigura-se-nos não haver lugar à aplicação da seleção de critérios relevantes e não discriminatórios de acordo com o disposto no nº 2 do artigos 368.º.

- 3.9** Não é demais referir que a trabalhadora não obstante devidamente notificada não se pronunciou relativamente à comunicação de intenção de despedimento que lhe foi dirigida.
- 3.10** Na sequência do exposto, compulsadas as normas legais enquadradoras do pedido de parecer prévio solicitado pela entidade empregadora e tendo em conta os elementos constantes do processo designadamente, o teor da comunicação à trabalhadora e o suporte documental, afigura-se-nos, no âmbito das competências da CITE, não se vislumbrarem indícios de discriminação com base no sexo em função da maternidade.

IV - CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE não se opõe ao despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., por não se afigurar existirem indícios de discriminação em função da maternidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS QUE COMPÕEM A CITE, NA DATA DE 24 DE JUNHO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) e UGT - UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES