

PARECER N.º 307/CITE/2020

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 12.02.

Processo n.º 2834-DG-E/2020

I – OBJETO

- 1.1.** Em 15.06.2020, a CITE recebeu da ..., cópia do 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 na alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2.** Na carta enviada à trabalhadora a despedir datada de 11.05.2020, a entidade empregadora, através da sua advogada, fundamenta o presente despedimento por extinção do posto de trabalho, referindo, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1.** *“Em representação da m/ Constituinte, sua Entidade Empregadora, serve a presente para, nos termos e para os efeitos do disposto no art. 369.º do Código de Trabalho, comunicar a V. Exa a intenção de despedimento por extinção do posto de trabalho, por se tratar de posto*

único, face à inexistência de demais contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho ora em crise, preenchendo os requisitos exigidos à luz do art. 368.º do Código do Trabalho.

1.2.2. *Tal despedimento justifica-se por motivos estruturais da m/ Constituinte que irá proceder à extinção do posto de trabalho no qual V. Exa. ocupa a categoria profissional de ..., cabendo-lhe o exercício das tarefas e funções inerentes à referida categoria profissional, designadamente as tarefas de de forma a que sejam atingidos os objetivos definidos, rentabilização da empresa, gestão de todo o património da mesma, cumprimento integral dos compromissos da empresa para com entidades fiscais, procura de novos negócios, estudo e implementação de métodos e procedimentos de melhoria contínua, elaboração de estudos de produtividade, elaboração, análise e gestão de contratos, desenvolvimento e implementação de ferramentas de melhoria de qualidade e controle, estudo e implementação de processos de otimização de recursos técnicos e humanos, desenvolvimento de atividades comerciais dentro do âmbito de negócio da empresa, e todas e quaisquer atividades dentro das suas áreas de formação.*

1.2.3. *A presente comunicação e conseqüente extinção do posto de trabalho ora em crise não se reportam a qualquer atuação culposa de V. Exa, mas sim a motivos estruturais da empresa, nomeadamente:*

- *Redução da atividade da empresa provocada pela diminuição imprevisível da procura de bens ou serviços;*
- *Desequilíbrio económico-financeiro;*

- *Reestruturação da organização dos serviços da empresa;*
- *Redução e racionalização de custos.*

1.2.4. *A crescer ao quadro desfavorável que já se fazia sentir na empresa, a atual Pandemia provocada pela doença do coronavírus COVID-19 contribuiu significativamente para a imprevisível diminuição de toda a atividade da m/ Constituinte e conseqüente queda abrupta de lucros gerando um desequilíbrio económico-financeiro que impossibilita a manutenção do vínculo laboral de V. Exa.*

1.2.5. *A empresa prevê que, no presente ano de 2020, com o agravamento da crise económica à escala mundial, se venha a assistir a uma ainda maior diminuição da procura dos serviços que comercializa, com as conseqüências económico-financeiras daí emergentes e que já se fazem sentir acrescida pela dificuldade que se antevê de comunicações e transações internacionais, nomeadamente com ..., que, como V. Exa bem sabe ocupa 100% da atividade da empresa e que irá ter reflexos negativos a nível financeiro acentuados.*

1.2.6. *Pelos motivos supra, face à fase de reorganização e reestruturação que a m/ Constituinte atravessa, ao abrigo e para os efeitos do disposto nos arts. 359.º e 367.º do Código do Trabalho, mostra-se impossível a subsistência do vínculo laboral que a mesma mantém com V. Exa.*

1.2.7. *Assim, ainda que lamentando profundamente a situação que atualmente se atravessa e que nos obriga a tomar decisões que nos ultrapassam, a empresa não tem meios de sustentabilidade do seu posto de trabalho motivo pelo qual se comunica a V. Exa. a intenção de proceder ao seu despedimento, em conseqüência da necessidade*

de extinguir o posto de trabalho que ocupa a produzir efeitos no final do aviso prévio.

1.2.8. *Mais informo que V. Exa dispõe do prazo de 15 dias a contar da presente comunicação para, querendo, emitir o seu parecer fundamentado sobre os motivos ora invocados, os requisitos e critérios previstos para a extinção do posto de trabalho, bem como sobre alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento, tudo nos termos do art. 370.º do CT”.*

1.3. Em 25.05.2020, a trabalhadora enviou um email à empresa, referindo o seguinte:

1.3.1. “Envio em anexo a declaração da minha Médica, que declara que estou com Gravidez de Alto Risco Clínico, com efeitos desde o dia de hoje até ao parto”.

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.
- 2.2.1. Um dos considerandos da referida Diretiva refere que "... o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento;".
- 2.2.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do

Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

- 2.3. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º, n.º 1 do Código do Trabalho, que “o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres”, que é esta Comissão, conforme Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março”.
- 2.4. É de salientar que, nos termos do artigo 381.º, alínea d) do Código do Trabalho, *“sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito: em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio”* da CITE.
- 2.5. Nos termos do artigo 367.º do Código do Trabalho, *“considera-se despedimento por extinção de posto de trabalho a cessação de contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada nessa extinção, quando esta seja devida a motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa”*.
- 2.5.1. Segundo o n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho são:
- “a) Motivos de mercado – redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços*

ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;

b) Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;

c) Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação”.

2.5.2. A entidade empregadora fundamenta a extinção do posto de trabalho da trabalhadora, objeto do presente parecer, em *“motivos estruturais da empresa, nomeadamente, redução da atividade da empresa provocada pela diminuição imprevisível da procura de bens ou serviços; desequilíbrio económico-financeiro; reestruturação da organização dos serviços da empresa e redução e racionalização de custos”.*

2.6. Acresce que, nos termos do artigo 368.º do Código do Trabalho, com as alterações que lhe foram introduzidas pela Lei n.º 27/2014, de 8 de maio:

“1 – O despedimento por extinção de posto de trabalho só pode ter lugar desde que se verifiquem os seguintes requisitos:

a) Os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador;

b) Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;

c) Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;

d) Não seja aplicável o despedimento coletivo.

2 — Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para determinação do posto de trabalho a extinguir, a decisão do empregador deve observar, por referência aos respetivos titulares, a seguinte ordem de critérios relevantes e não discriminatórios:

a) Pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador;

b) Menores habilitações académicas e profissionais;

c) Maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa;

d) Menor experiência na função;

e) Menor antiguidade na empresa.

3 – O trabalhador que, nos três meses anteriores ao início do procedimento para despedimento, tenha sido transferido para posto de trabalho que venha a ser extinto, tem direito a ser reafectado ao posto de trabalho anterior caso ainda exista, com a mesma retribuição base.

4 — Para efeito da alínea b) do n.º 1, uma vez extinto o posto de trabalho, considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando o empregador não disponha de outro compatível com a categoria profissional do trabalhador.

5 – O despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que, até ao termo do prazo de aviso prévio, seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida, bem como os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho.

6 – Constitui contra ordenação grave o despedimento com violação do disposto nas alíneas c) e d) do n.º 1 e nos n.ºs 2 ou 3”.

- 2.6.1. A entidade empregadora refere e demonstra através do quadro de pessoal, que a trabalhadora objeto do presente parecer tem a categorial profissional de ... e que o seu posto de trabalho é um posto único, não existindo qualquer outro trabalhador com o conteúdo funcional idêntico à trabalhadora a despedir.
- 2.7. Sucede, porém, que, a entidade empregadora, apesar de ter alegado motivos estruturais da empresa para fundamentar o despedimento por extinção do posto de trabalho em causa, não apresentou quaisquer elementos que demonstrassem os motivos invocados de redução da atividade da empresa, do desequilíbrio económico-financeiro, da reestruturação da organização dos serviços da empresa e da redução e racionalização de custos, para justificar o mencionado despedimento.
- 2.8. 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.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida ..., promovido pela sua entidade empregadora ..., uma vez que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO EM 08 DE JULHO DE 2020, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE,
COM OS VOTOS CONTRA DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL
E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**