

PARECER N.º 568/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 4708-DG-E/2020

I – OBJETO

1.1. Em 8.10.2020, 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 07.10.2020, a entidade empregadora, fundamenta o presente despedimento por extinção do posto de trabalho, referindo, nomeadamente, o seguinte:

Exma. Sra.

Venho por este meio a comunicar Vossa Exa. que nos termos previstos no Código do Trabalho, esta empresa pretende proceder a rescisão do Contrato de Trabalho (atualmente Sem Termo) convosco celebrado em 03 de Outubro de 2011 por ..., contribuinte ..., posteriormente cedida a posição contratual a ...
Nif: ...

A intenção do despedimento é por motivo de Extinção de Posto de Trabalho.

O motivo da extinção do posto de trabalho deve-se a motivos estruturais, verificando-se um acentuado decréscimo nas vendas o que resulta em grande quebra de produção, a empresa decidiu descontinuar o fabrico de produtos que tiveram essa quebra na procura, encerrando a secção onde Vossa Exa.

Exercia a maior parte das suas funções (...). Por consequência não há trabalho suficiente para manter o posto de trabalho de Vossa Exa. A integração noutra secção não é opção porque todas as secções registam também decréscimo de serviço, ficando apenas a operar os gerentes.

Perante esta situação que é do vosso conhecimento, não nos resta opção se não por termo ao contrato de trabalho.

Os critérios de seleção do posto de trabalho a extinguir, levam em conta que Vossa Exa. é o único funcionário a operar na empresa.

Mais informamos que poderá emitir o seu parecer fundamentado no prazo de 10 dias a contar da data da presente comunicação.

Foi ainda pedido o parecer prévio sobre a intenção de despedir Vossa Exa. A CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), pelo motivo de Vossa Exa. se encontrar grávida.

Aguardamos que se pronunciem sobre o assunto.

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.

2.2.1. 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, verificando-se um acentuado decréscimo nas vendas o que resulta em grande quebra de produção, a empresa decidiu descontinuar o fabrico de produtos que tiveram essa quebra na procura, encerrando a secção onde Vossa Exa. Exercia a maior parte das suas funções (...). Por consequência não há trabalho suficiente para manter o posto de trabalho de Vossa Exa. A integração noutra secção não é opção porque todas as secções registam também decréscimo de serviço, ficando apenas a operar os gerentes.”.

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 não refere nem demonstra qual a categoria profissional da trabalhadora nem que o seu posto de trabalho é um posto único,

não existindo qualquer outro trabalhador com o conteúdo funcional idêntico à trabalhadora a despedir.

2.6.2. Na verdade, foi solicitado, por esta Comissão, que a entidade empregadora juntasse ao seu pedido documentação que sustentasse as suas afirmações, nomeadamente quadro de pessoal-Anexo A, tendo sido pela mesma informado que “A nossa contabilista nos informou que ainda não submeteu o mesmo, o site não está a aceitar e que tem até final de Novembro”.

2.7. Mais, a entidade empregadora, apesar de ter alegado motivos estruturais da empresa para fundamentar o despedimento por extinção do posto de trabalho em causa, também 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 POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 5 DE NOVEMBRO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DA
CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL E DA CAP-**



**REPÚBLICA
PORTUGUESA**

MINISTÉRIO DO TRABALHO,
SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA
SOCIAL

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO



**CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CONFORME
CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE
QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.**