

## **PARECER N.º 357/CITE/2021**

**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 CITE-D/1942/2021

### **I - OBJETO**

1.1. Por carta registada datada de 29.06.2021 a CITE recebeu da entidade empregadora ..., 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 de fevereiro.

1.2. A comunicação de extinção do posto de trabalho foi enviada à trabalhadora em 21 de maio de 2021, por carta registada com AR, e foi pela mesma rececionada em 07 de junho de 2021.

1.3. Na comunicação enviada à trabalhadora a entidade empregadora refere que:

- A extinção do posto de trabalho é justificada por motivos estruturais que implicam a redução dos serviços prestados pelo ... à população ...;
- No caso em concreto, a Câmara Municipal de ... não informou o ... da renovação do Protocolo que tem com o ... [Projeto ... — Centro de ... (...)] ao qual o posto de trabalho da trabalhadora está adstrito.
- Em face da não renovação do Protocolo deverá o mesmo cessar os seus efeitos em 30 de junho de 2021.
- Consequentemente, os postos de trabalho têm que ser extintos.
- O ... não tem necessidade de trabalhadores para desempenharem as funções inerentes à categoria desta trabalhadora, Técnica de Relações Públicas.
- A não redução deste custo faria perigar a estrutura do ...
- Não existe qualquer conduta culposa da trabalhadora, ou qualquer discriminação em razão do sexo, do género ou do exercício da parentalidade.
- Mas, efetivamente, é impossível a subsistência da relação de trabalho.

1.4. Notificada da intenção de proceder ao despedimento em 07 de junho de 2021, a trabalhadora nada veio dizer, designadamente sobre os motivos invocados, os requisitos previstos no artigo 368º, nº1, ou os critérios a que se refere o nº 2 do mesmo artigo.

1.5. Por e-mail datado de 13.07.2021, a CITE solicitou à entidade empregadora a junção do

Anexo A da empresa, atualizado e devidamente discriminado por setores organizacionais da empresa, categoria e antiguidade dos trabalhadores (Quadro Pessoal).

1.6. Por correio eletrónico datado de 15.07.2021 a entidade empregadora juntou ao processo o contrato de trabalho de trabalhadora ... e as sucessivas renovações; o Anexo A com todos os funcionários adstritos ao ...; o contrato-programa do ... com a Câmara Municipal de ... que vigorou até 31/12/2020 e a adenda ao Protocolo que prorrogou o prazo por mais 6 meses (até 30/06/2021).

1.7. De todo o expediente remetido à CITE fazem assim parte os seguintes documentos:

- Requerimento da entidade empregadora;
- Comunicação enviada à trabalhadora e respetivos comprovativos de envio e receção;
- Contrato de trabalho de trabalhadora ... e as sucessivas renovações
- Contrato programa celebrado entre a Camara Municipal de ... e O ..., Associação Humanitária, Instituição Particular de Solidariedade Social para atribuição de apoio financeiro, pela ..., à execução do projeto de acolhimento, instalação, acompanhamento e integração de ... no Centro de ... (...) que vigorou até 31/12/2020 e a adenda ao Protocolo que prorrogou o prazo por mais 6 meses (até 30/06/2021).
- O Anexo A com todos os funcionários adstritos ao ...;

## 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 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”.

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 culposo 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 justificado pela necessidade de extinção do posto de trabalho de uma trabalhadora, por motivos estruturais que implicam a redução dos serviços públicos prestados pelo ... à população ...

3.4 Segundo reporta a entidade empregadora, o financiador do Projeto ... — Centro de ... (...), ao qual a trabalhadora está afeta a tempo inteiro, ainda não informou o ... da renovação do Protocolo que financia o posto de trabalho ora em questão, pelo que tudo indica que o Protocolo cesse a 30 de junho de 2021.

3.5 Da análise do processo resulta que a trabalhadora grávida foi notificada da intenção da entidade empregadora de proceder ao despedimento por extinção do seu posto de trabalho.

3.6 Da carta de intenção de despedimento da trabalhadora especialmente protegida são indicadas as razões que motivam a extinção do posto de trabalho e que coincidem, na prática, com os fundamentos descritos em 3.4, acrescendo o facto de, tratando-se de um posto de trabalho financiado, “a não redução deste custo faria perigar a estrutura do ...”, que refere igualmente não necessitar de mais “trabalhadores para desempenharem as funções inerentes à categoria de Técnica de Relações Públicas”, categoria à qual se encontra afeta a trabalhadora aqui visada.

3.7 O contrato de trabalho da trabalhadora aqui visada menciona expressamente como justificação para a contratação decorrente da necessidade de continuar a prestar apoio aos ... no âmbito do projeto ... – Centro de ...

3.8 Pelo que se tratando de um projeto financiado, afigura-se que a inexistência de financiamento decorrente da prorrogação do protocolo assinado com a ... permite concluir que estão reunidos os requisitos para a extinção do posto de trabalho, considerando-se afastada a existência de indícios de discriminação 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 grávida ..., por não se afigurar existirem indícios de discriminação em função da maternidade.

APROVADO POR **UNANIMIDADE** DOS MEMBROS DA CITE EM 21 DE JULHO DE 2021, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.