

PARECER N.º 83/CITE/2023

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 5152 - DG-E/2022

I – OBJETO

- 1.1.** Em 27.12.2022, a CITE recebeu da empresa ..., 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 10.11.2022, a entidade empregadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1.** *“A empresa, na qualidade de entidade empregadora, comunica por este meio a intenção de proceder à extinção do posto de trabalho de V. Exa., correspondente à categoria profissional de ..., tarefas estas que desenvolve na sede da empresa.*
 - 1.2.2.** *A admissão ao serviço verificou-se em 1 de outubro de 2006, tratando-se de um contrato de trabalho sem termo.*

- 1.2.3.** *Face à atual conjuntura de mercado, sobretudo no sector a que a nossa empresa se dedica, venda de material elétrico, sector este que está a ser afetado pela concorrência de grandes entidades com capacidade económica muito forte para adquirir matérias e para por essa via poder colocar em venda os produtos a preços mais baixos, o que nós não conseguimos e que nos está a levar a ter que proceder, inclusive, ao encerramento de instalações.*
- 1.2.4.** *À reorganização, concentração e racionalização do serviço de forma a manter a competitividade.*
- 1.2.5.** *Imperioso se torna, sob pena de rutura ou colapso económico, da redução de custos inerentes na atividade à nossa atividade.*
- 1.2.6.** *Pelo que não subsiste a necessidade de manutenção do seu posto de trabalho inerente às tarefas de V. Exa. para com a nossa empresa, daí que se decidiu da inevitabilidade extinção do posto de trabalho correspondente à categoria que detém na indicada unidade orgânica e local de trabalho a que a está afeta.*
- 1.2.7.** *Que 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. Exa. é detentor.*
- 1.2.8.** *Não lhe é possível suportar os custos decorrentes do seu contrato de trabalho, pelo que se torna impossível a subsistência da relação laboral.*
- 1.2.9.** *Aos factos supra descritos são atribuídos a fatores de mercado, estruturais e de globalização, para os quais em nada contribuíram a entidade empregadora e o trabalhador.*

- 1.2.10.** *Do exposto não tem a firma alternativa, por mais que humanamente custe, senão efetuar o despedimento por extinção do posto de trabalho de V. Exa., em consonância com os artigos 367.º e seguintes do CT.*
- 1.2.11.** *Encontra-se dentro dos pré-requisitos estabelecidos no artigo 368.º do CT, concretamente quanto aos critérios naqueles definidos:*
- Menor antiguidade no posto de trabalho;*
 - Menor antiguidade na categoria profissional;*
 - Classe inferior da mesma categoria profissional;*
 - Menor antiguidade na empresa.*
- 1.2.12.** *Daí que, com a presente notificação, se inicie o procedimento de despedimento de extinção do posto de trabalho.*
- 1.2.13.** *Preenchem os requisitos por nós observados e à comunicação por escrito a V. Exa., trabalhador alvo de extinção do posto de trabalho, invocando para tanto:*
- 1.2.14.** *A necessidade de extinguir o posto de trabalho, com a indicação dos motivos justificativos e a secção ou unidade a que o trabalhador se encontra afeto;*
- 1.2.15.** *A necessidade de despedir o trabalhador afeto ao posto de trabalho a extinguir e respetiva categoria profissional.*
- 1.2.16.** *Com o presente procedimento de comunicação escrita a V. Exa. poderá dentro do prazo consignado de (15 dias) caso assim o pretenda, transmitir à entidade empregadora o seu parecer fundamentado e as alternativas que se mostrem adequadas a atenuar*

ou a minimizar os efeitos do despedimento bem como e, dentro dos cinco dias úteis após a comunicação da entidade empregadora, solicitar, caso considere necessário, a intervenção da Autoridade para as Condições do Trabalho, a qual no prazo de sete dias, após a receção do requerimento de intervenção emite relatório sobre tal matéria enviando-o ao requerente e à entidade empregadora.

1.2.17. *Consumado tal procedimento e, após o período de consulta referido de 15 dias, que nos termos do artigo 370.º do CT e caso se promova a decisão de despedimento por — extinção do posto de trabalho — como é intenção desta entidade empregadora, será dado a V. Exa., o prazo de aviso prévio decorrente da decisão, uma vez que a sua antiguidade nesta empresa é superior a 10 anos, respeitaremos o prazo de aviso prévio de 75 dias, sendo como dito previsível a cessação do seu contrato de trabalho para o dia 10 de Fevereiro de 2023.*

1.3. Não consta do processo “*sub judice*”, que a trabalhadora a despedir se tenha pronunciado sobre o mesmo e a entidade empregadora não comprovou ter notificado a trabalhadora do mencionado processo.

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, referindo que *“Face à atual conjuntura de mercado, sobretudo no sector a que a nossa empresa se dedica, venda de material elétrico, sector este que está a ser afetado pela concorrência de grandes entidades com capacidade económica muito forte para adquirir matérias e para por essa via poder colocar em venda os produtos a preços mais baixos, o que nós não conseguimos e que nos está a levar a ter que proceder, inclusive, ao encerramento de instalações”.*

2.5.3. A entidade empregadora não demonstra através de dados concretos que a sua empresa esteja a ser afetada pela concorrência e que o presente despedimento e conseqüente redução de custos evitaria *“a rutura ou o colapso económico”.*

2.6. 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 alega tratar-se de um posto único, pelo que não demonstra que, aplicando os critérios acima referidos, seja o posto de trabalho da trabalhadora que pretende despedir, aquele que deva ser extinto.
- 2.7.** Assim, a entidade empregadora, apesar de ter alegado motivos de mercado para fundamentar o despedimento por extinção do posto de trabalho em causa, não apresentou quaisquer elementos que demonstrassem os motivos invocados de redução da sua atividade de venda de material elétrico, do desequilíbrio económico-financeiro, 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 18 DE JANEIRO DE 2023, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.