

PARECER N.º 917/CITE/2024

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 de fevereiro.

Processo n.º 4457/DP-E/2024

I - OBJETO

1.1. Por CAR, em 08.08.2024, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora puérpera ..., 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. Por carta datada de 09.07.2024, a entidade empregadora comunicou à mesma a decisão de extinguir o seu posto de trabalho, conforme se transcreve:

“(...)

Assunto: Comunicação de intenção de despedimento por extinção de posto de trabalho

Exma. Senhora,

A nossa delegação de ..., para onde foi admitida e onde nos prestava o seu trabalho, será extinta este mês de julho de 2024, passando as consultas aos nossos associados da área a serem dadas em instalações cedidas pela ... com apoio logístico dos serviços desta instituição.

O motivo indicado não é devido a conduta culposa da ... nem de V.ª Ex.ª., é praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho; não existem da ... contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho que se extinguirá; e não é aplicável o despedimento coletivo.

Nesta conformidade, e pelo motivo de mercado vindo de referir atinente à reestruturação da atividade da ... e de todos conhecida, encontramos-nos impossibilitados de manter o posto de trabalho atualmente existente e, por isso, é nossa intenção promover o despedimento de V.ª Ex.ª por extinção do respetivo posto de trabalho.

Considerando que o contrato celebrado com V.ª Ex.ª é posterior a 1 de Novembro de 2011, propõe-se o pagamento de uma compensação correspondente a 14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, sendo que o valor da retribuição base mensal a considerar para efeitos de cálculo da compensação não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida e o montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou, quando seja aplicável o limite previsto no ponto anterior, a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida. Neste caso, o valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base e, em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.

Isto posto, constatando-se a inexistência, no seio da ..., de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou de quaisquer comissões sindicais, serve a presente para informar que é, então, intenção da ... proceder à cessação do contrato de trabalho celebrado com V.^a Ex.^a no âmbito do despedimento por extinção de posto de trabalho acima referido, por motivos de mercado, nos termos dos artigos 367.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Nos 15 (quinze) dias posteriores à receção da presente missiva, poderá V.^a Ex.^a transmitir-nos, por escrito, o seu parecer fundamentado, nomeadamente sobre o motivo invocado, os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º do Código do Trabalho ou os critérios a que se refere o n.º 2 do mesmo artigo, e as alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento.

Após o mencionado prazo e analisada a eventual proposta que V.^a Ex.^a venha a apresentar, ser-lhe-á comunicada, com o pré-aviso de 30 dias, a decisão de despedimento por extinção do posto de trabalho e colocada à disposição de V.^a Ex.^a a indemnização e demais valores que lhe sejam devidos, calculados nos termos do disposto no artigo 366.º do Código de Trabalho, por força do disposto no artigo 372.º do mesmo Código.

Por fim, desde já nos disponibilizamos para fornecer quaisquer outros elementos que, de forma legítima, sejam tidos por convenientes para apreciação do supra indicado - nomeadamente, no tocante ao motivo de mercado vindo de referir.

(...)

1.3. Por carta datada de 30.7.2024, a trabalhadora apresentou o seu parecer fundamentado, nos termos do art.º 370º, nº1, do Código do Trabalho, nos seguintes termos:

“(...)

Assunto: Cessação de contrato de trabalho

Exmº(s). Senhor(es),

Rececionei a V. Carta data de 9 de julho, mas que efetivamente só me chegou uns dias depois.

Lendo o seu teor ressalta evidente que não tiveram em consideração a consulta obrigatória da CITE, sendo que o empregador tem de solicitar um parecer prévio à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) para o despedimento de trabalhador no gozo de licença parental.

Assim, e porque o procedimento padece de vício, aguardo notificação em cumprimento da legalidade.

Aguardando uma resposta breve, no sentido de liquidação,

(...)”

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"*, 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, “(...) b) *Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental; (...)*”.

2.13. O despedimento por extinção de posto de trabalho corresponde a um despedimento fundado em motivos objetivos, de natureza não disciplinar.

2.14. Tal modalidade de cessação do contrato de trabalho é promovida pelo empregador quando a extinção do posto de trabalho seja devida a motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa (art.º367º, nº1, do Código do Trabalho), sendo que se entendem por tais motivos os como tal referidos no nº2 do art.º 359º (artº 367º, nº2, do mesmo diploma).

2.15. O despedimento por extinção de posto de trabalho, fundamentado nos motivos mencionados, só pode ter lugar desde que se verifiquem ainda os seguintes requisitos cumulativos, conforme dispõe o art.º 368º, nº1, do Código do Trabalho:

- 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 colectivo.”*

Nos termos do nº4 do art.º 368º, do Código do Trabalho, e na concretização do requisito constante da alínea b) do nº1 do mesmo artigo, 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.

E ainda, nos termos do nº2 do citado art.º 368º, do Código do Trabalho, *“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.”*

2.16. Quanto ao procedimento para despedimento por extinção de posto de trabalho, o mesmo principia com a comunicação escrita dirigida ao trabalhador cujo posto de trabalho será extinto, devendo nela constar os seguintes requisitos, conforme art.º 369º, nº1, do Código do Trabalho, cujo conteúdo se transcreve:

“No caso de despedimento por extinção de posto de 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 respectiva:

- 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 afecto ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional.*
- c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir.”*

2.17. E ainda, nos termos do art.º 370º, nº1, do Código do Trabalho, nos 15 dias posteriores à comunicação prevista no artigo anterior, a estrutura representativa dos trabalhadores, o trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, a associação sindical respetiva podem transmitir ao empregador o seu parecer fundamentado, nomeadamente sobre os motivos invocados, os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º ou os critérios a que se refere o n.º 2 do mesmo artigo, e as alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento.

2.18. No caso em apreço, a entidade empregadora pretende proceder à extinção do posto de trabalho e com o conseqüente despedimento da trabalhadora referida porquanto a delegação de ..., local para onde foi admitida e onde a trabalhadora em causa desempenhava funções, foi extinta no mês de julho de 2024, passando as consultas dos seus associados da área a serem dadas em instalações cedidas pela ... e com apoio logístico dos serviços desta instituição.

2.19. Indica ainda a entidade empregadora que a escolha da da trabalhadora é justificada por ser a única no posto de trabalho a extinguir, não havendo qualquer outro contrato a termo ou não para a função que tinha.

2.20. Assim atendendo ao conteúdo da comunicação recebida pela trabalhadora, bem como o referido no parecer fundamentado, conclui-se que estão reunidos os requisitos de que depende o despedimento por extinção de posto de trabalho, nos termos do art.º 368º, nº1, do Código do Trabalho, uma vez que se trata do único posto de trabalho existente na empresa, e cuja extinção se justifica por motivos estruturais, atendendo ao referido pela entidade empregadora.

2.21. Face ao exposto, verifica-se que a entidade empregadora observou os requisitos legais para promover o despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora, ficando, assim, afastados os indícios de discriminação por motivo de maternidade.

IV - CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE não se opõe ao despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora puérpera ..., promovido pela entidade empregadora ..., por se afigurarem afastados indícios de discriminação em função da maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 28 DE AGOSTO DE 2024