



PARECER N.º 14/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por extinção do 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 80 – DG-E/2012

I – OBJETO

- 1.1.** Em 23 de janeiro de 2012, a CITE recebeu através da mandatária da sociedade ..., Lda., um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida ..., titular da categoria profissional de Técnica I-A, contratada em 2 de maio de 2001, atualmente a exercer funções como assistente de direção de recursos humanos.
- 1.2.** Da comunicação da extinção de posto de trabalho de rececionista, remetida à trabalhadora, através de carta registada, em 10 de janeiro de 2012 e rececionada em 16 de janeiro de 2012, conforme aviso de receção, consta que:
 - 1.2.1.** “Como é do seu conhecimento, a partir de Julho de 2011 a sociedade ..., Lda., (adiante ...) à semelhança de outras sociedades do grupo multinacional ... onde a ... se integra, implementou o sistema de software de gestão ... processamento de Salários”.



- 1.2.2.** “A implementação deste sistema permite a criação de uma plataforma integrada cuja gestão vai ser assegurada pelos recursos corporativos centrais do grupo ... (à data em Madrid)”.
- 1.2.3.** “Em face da implementação do mencionado sistema ... Processamento de Salários, grande parte das tarefas que até então vinham a ser realizadas por V. Ex.^a, a saber: processamento de salários em ... e funções nas áreas administrativas (organização de elementos para a celebração de contratos e comunicações às autoridades laborais relativas a admissões e saídas de trabalhadores), passam a ser asseguradas pelos recursos corporativos centrais e pela Superior Hierárquica, a Directora de Recursos Humanos, Dr.^a ...”.
- 1.2.4.** “Outras tarefas que até aqui vinham sendo assumidas por V. Ex.^a, como recrutamento, nomeadamente análise de CV, entrevistas e selecção de candidatos e medicina do trabalho – por exigirem maior conhecimento e aptidões – são avocadas pela superiora hierárquica e Directora de Recursos Humanos que actualmente gera e supervisiona o Departamento e assegura tarefas como a gestão da formação, comunicação interna, avaliação de desempenho, Higiene e Segurança no trabalho e aspectos legais”.
- 1.2.5.** “No que respeita aos procedimentos relacionados com as comunicações mensais dos mapas de remunerações do pessoal para a Segurança Social os mesmos passam a ser monitorizados, também, pelos recursos corporativos centrais do grupo ...”.
- 1.2.6.** “Aos motivos tecnológicos acima descritos, que determinam a eliminação do seu posto de trabalho que se tornou redundante com a



plena implementação do sistema ... processamento de salários, crescem os motivos de mercado”.

- 1.2.7.** “Num cenário recessivo em que quer a economia nacional quer a internacional se vêm degradando a um ritmo tão acelerado, as empresas vêm-se obrigadas a redimensionar a sua estrutura e otimizar recursos. A sociedade ... não é excepção a tal abrandamento económico e tem vindo a ser penalizado pelo aumento dos custos da estrutura e redução das margens operativas, nos diferentes departamentos vocacionados para diferentes áreas de negócio”.
- 1.2.8.** “Em face dos motivos tecnológicos e de mercado acima explanados não é viável a manutenção de um posto de trabalho sem qualquer conteúdo funcional, pelo que informamos que é nossa intenção proceder à extinção do seu posto de trabalho de assistente de direcção de recursos humanos, que V. Ex.^a actualmente desempenha com a categoria profissional de Técnica I-A, ficando o departamento de Recursos Humanos confinada a um único recurso: a Directora de Recursos Humanos”.
- 1.2.9.** “Importa sublinhar que os motivos acima indicados não são devidos a conduta culposa da Entidade Empregadora ou da Trabalhadora”
- 1.2.10.** “Não é possível a subsistência da relação de trabalho porquanto não existe na empresa, e em particular no Departamento de Recursos Humanos que é composto apenas por V. Ex.a e pela Directora de Recursos Humanos, nenhum posto de trabalho de conteúdo funcional



idêntico, compatível com as capacidades e experiência profissional da Trabalhadora”.

1.2.11. “De sublinhar que, no caso em apreço, não se verifica a existência de quaisquer contratos a termo para as tarefas correspondentes ao seu posto de trabalho”.

1.2.12. “Finalmente, cumpre informar que não é aplicável o despedimento colectivo”.

1.2.13. Alega ainda a entidade empregadora, através da comunicação enviada à CITE, que “Pelo exposto, é notório que a pretendida extinção do posto de trabalho ocupado pela Trabalhadora não tem por base qualquer situação de discriminação em função do sexo ou da gravidez. Aliás, a Trabalhadora que foi contratada pela Empregadora em 2 de Maio de 2001, já foi mãe na vigência do seu contrato de trabalho (puérpera em Maio de 2009) sem que, obviamente, tal facto tivesse qualquer efeito negativo na sua relação laboral”.

1.2.14. A trabalhadora, através do seu mandatário, respondeu à comunicação de intenção de despedimento que lhe fora entregue, referindo o seguinte:

“Incumbe-nos a N/ Constituinte supra referenciada de responder à missiva que lhe foi dirigida com data de 10 de Janeiro de 2012, dando-lhe conta da necessidade de extinguir o seu posto de trabalho, e de operar o seu conseqüente despedimento, pelas razões que ali se encontram expostas”.



“Nos termos e para os efeitos do artigo 370.º, n.º 1, do Código do Trabalho, informamos V. Exas. que a N/ constituinte refuta liminarmente os referidos fundamentos, não deixando de os impugnar judicialmente, caso V. Ex^{as} persistam com o despedimento.

Em ordem a evitar as nefastas consequências do referido processo judicial, solicitamos a V. Ex^{as} que, pela mesma via, comuniquem à N/ Constituinte o termo imediato do referido processo, com a consequente manutenção da relação de trabalho”.

1.3. A CITE, através de contacto telefónico, solicitou à entidade empregadora alguns esclarecimentos considerados necessários a fim de se poder emitir o competente parecer, tendo sido imediatamente enviado pela entidade o “Organigrama da ..., actualizado a Janeiro de 2012, onde se poderá constatar que o Departamento de Recursos Humanos/Gestão de Pessoas onde a Trabalhadora Grávida exerce as suas funções é constituído apenas por dois trabalhadores (a própria Trabalhadora Grávida e a Chefe de Recursos Humanos) bem como ter uma visão sobre os restantes departamentos da empresa, divididos pelas suas áreas de negócio”.

1.3.1 Uma breve descrição das funções atribuídas ao Departamento de Serviços Gerais, departamento este de apoio ao Diretor Geral da Empresa, para constatação de as funções atualmente desempenhadas pela Trabalhadora Grávida não tem qualquer ligação funcional com as do Departamento de Serviços Gerais.

1.3.2 “Descrição das áreas de negócio da ... bem como certidão permanente da sociedade, para verificação do objecto social da sociedade e áreas de negócio a que se dedica”.



II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.

Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho determina uma especial proteção no despedimento das referidas trabalhadoras e dos trabalhadores em gozo de licença parental, em qualquer das suas modalidades.

2.2. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, cabendo assim à CITE a emissão do parecer referido, por força do preceituado na alínea *b)* do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro.¹

2.3. Ora, de acordo com o artigo 367.º do Código do Trabalho, a extinção do posto de trabalho é determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa, nos termos previstos para o despedimento coletivo.

¹ Vd. alínea *b)* do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, sob a epígrafe *Competências próprias e de assessoria*, que refere o seguinte: *Compete à CITE, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria: Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental.*



- 2.4.** São considerados motivos de mercado a 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 (cfr. alínea a) do n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho).
- 2.5.** A CITE, ao pronunciar-se sobre um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, que lhe é presente (onde não opera a presunção legal consagrada no n.º 2 do art.º 63.º do Código do Trabalho), tem obrigatoriamente de conhecer da matéria de facto, verificar da sua conformidade com as normas legais, e apreciar se a entidade patronal fundamentou e demonstrou objetivamente as medidas que adotou, de forma a afastar a possibilidade de as mesmas se relacionarem diretamente com o estado da trabalhadora, conforme tem sido expresso em vários pareceres emitidos por esta Comissão.
- 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.** Na verdade, são os motivos tecnológicos e de mercado relativos à empresa que fundamentam o presente caso de despedimento por extinção de posto de trabalho.
- 2.10.** Para efeitos do previsto no artigo 368.º do Código do Trabalho – 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 colectivo.



2 – Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para concretização do posto de trabalho a extinguir, o empregador deve observar, por referência aos respectivos titulares, a seguinte ordem de critérios:

- a) Menor antiguidade no posto de trabalho;
- b) Menor antiguidade na categoria profissional;
- c) Classe inferior da mesma categoria profissional;
- d) 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”.

2.11. No caso concreto em análise, e compulsados os elementos constantes do processo enviado à CITE sobre o enquadramento e fundamentação para a extinção do posto de trabalho, a empresa não junta o seu quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa, não indica qual a sua dimensão, a antiguidade e as habilitações dos trabalhadores, nem apresenta quaisquer elementos que permitam saber qual o conteúdo funcional dos seus postos de trabalho, quais as suas categorias profissionais e a aludida antiguidade no posto de trabalho e/ou categoria profissional, muito embora, venha *à posteriori*, em 25 de janeiro de 2011, juntar ao processo os elementos em falta.



- 2.12.** Na verdade alega a empresa que o Departamento de Recursos Humanos/Gestão de Pessoas onde a trabalhadora grávida (com a categoria profissional de Técnica I-A, admitida na empresa em 2 de maio de 2001, a desempenhar funções de Assistente de Direção de recursos Humanos) – exerce as suas funções é constituído apenas por dois trabalhadores (a própria trabalhadora grávida e a Chefe de Recursos Humanos).
- 2.13.** E alega ainda a empresa que “aos motivos tecnológicos acima descritos, que determinam a eliminação do posto de trabalho de Assistente de Direção de Recursos Humanos já que este se tornou redundante com a plena implementação do sistema ... processamento de salários, acrescem motivos de mercado”.
- 2.14.** Ora, consideramos, assim, que tais factos invocados não são suficientes para se enquadrarem na alínea b) do artigo 369.º do Código do Trabalho.
- 2.15.** Acresce que a entidade empregadora, apesar de o alegar, também, não demonstrou que, extinto o posto de trabalho, não dispunha de outro que fosse compatível com a categoria da Trabalhadora.
- 2.16.** Na verdade, como tem sido uniformemente defendido na jurisprudência, a cessação do contrato de trabalho feita pelo empregador com fundamento na necessidade de extinguir o posto de trabalho ocupado pelo trabalhador, tem que ser baseado em motivos concretos e claros, não bastando a invocação pelo empregador de ter necessidade de diminuir os custos mas também na necessidade definir muito bem as



funções do posto de trabalho a extinguir para demonstrar a desnecessidade da sua manutenção.

- 2.17.** Tratando-se de uma trabalhadora grávida, a quem a lei confere uma especial proteção no caso de despedimento, o empregador deve demonstrar que a medida adotada é suficientemente objetiva e, por esse motivo, não é discriminatória por motivo de maternidade.
- 2.18.** Por outro lado ainda, verifica-se que a entidade empregadora não deu cumprimento aos requisitos constantes do artigo 368.º do Código do Trabalho e aos procedimentos estabelecidos nos artigos 369.º e 370.º do Código do Trabalho, dado que não logrou demonstrar cabalmente que não dispunha de posto de trabalho compatível com a categoria profissional da trabalhadora, conforme o disposto no n.º 4 do artigo 368.º do Código do Trabalho.
- 2.19.** Mais, a entidade empregadora não demonstra ter posto à disposição da trabalhadora o montante da compensação devida por força do preconizado despedimento, tal como impõe o n.º 5 do artigo 368.º do Código do Trabalho.
- 2.20.** Face ao que precede, e uma vez que a entidade empregadora não demonstrou que aplicou os critérios que estabeleceu para selecionar a trabalhadora a despedir, e apesar de esta ter sido devidamente notificada da comunicação de intenção de extinguir o seu posto de trabalho e ter respondido que “refuta liminarmente os referidos fundamentos, não deixando de os impugnar judicialmente”, o despedimento preconizado poderá indiciar a existência de uma



discriminação por motivo de gravidez no despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora em questão.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora grávida ..., promovido pela empresa ..., Lda., em virtude de se afigurar que tal despedimento pode constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 1 DE FEVEREIRO DE 2012, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL