

PARECER N.º 97/CITE/2018

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 fevereiro.

Processo n.º 195/DG-E/2018

I – OBJETO

1.1 Em 31.01.2018, a CITE recebeu da empresa ... pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., no âmbito de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho, nos seguintes termos:

" (...) Assunto: Pedido de parecer para despedimento por extinção de posto de trabalho (...) A entidade (...), vem nos termos e para efeitos do disposto no artigo 63.º do Código do Trabalho, pela presente, solicitar o vosso parecer quanto à extinção de posto de trabalho da nossa trabalhadora (...), com contrato de trabalho sem termo, celebrado e em vigor desde 16 de Fevereiro de 2015. A trabalhadora esteve de baixa por gravidez de risco e licença de maternidade desde 11 de Abril de 2017 e até 16 de Janeiro de 2018, conforme cópias de declarações de incapacidade para o trabalho por gravidez de risco clínico e Modelo RP 5049/2016 de comunicação de período de Licença de Maternidade, que se anexam. Para o efeito, remetemos cópia da comunicação à trabalhadora da decisão da extinção do seu posto de trabalho (2.ª comunicação com a respetiva fundamentação, que seguiu registado com aviso de receção no dia 29 de Janeiro de 2018 e cuja cópia anexamos). Mais informamos V. Exas, que a 1.ª comunicação da intenção de extinção do posto de trabalho desta trabalhadora, com a devida



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

fundamentação, nos termos e para efeitos dos artigos 367.º a 370.º do Código do Trabalho, foi expedida em 09 de Janeiro de 2018, por carta registada com aviso de receção (...), e tendo a trabalhadora recebido a mesma, conforme comprovativos em anexo. A empregadora recebeu no dia 18.01.2018 e-mail da trabalhadora solicitando data para receber as suas contas finais, entre outras questões, tendo sido dada resposta no próprio dia às questões colocadas pela trabalhadora. Nesta mesma data, de 29.01.2018, é expedida a comunicação à ACT — Unidade Local de ... nos termos e para efeitos do disposto no artigo 371, n.º 3 do Código do Trabalho. Mais informamos que na empregadora não existe comissão de trabalhadores ou estruturas sindicais, pelo que não se tornam exigíveis as comunicações a estas entidades, desconhecendo esta sociedade se a trabalhadora está sindicalizada, porquanto nunca recebeu qualquer comunicação da mesma nesse sentido. (...)”.

1.2. Em 09.01.2018, a entidade empregadora remeteu à trabalhadora a comunicação de intenção de extinção do posto de trabalho, conforme se transcreve:

“ (...) Assunto: Comunicação de Intenção de despedimento por extinção de posto de trabalho (...) Nos termos e para efeitos do disposto nos artigos 367.º e 371.º do Código do Trabalho (Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro), vem por este meio a empresa comunicar a V. Exa, que é intenção desta proceder à extinção do posto de trabalho no qual atualmente V. Exa. ocupa a categoria profissional de Office Assistant, com efeitos a partir de 27 de Março de 2018. A extinção do posto de trabalho tem os seguintes fundamentos: 1) Em Novembro de 2016, a trabalhadora viu o seu contrato que detinha com a entidade (...) cedido à (...), na sequência de um processo de reestruturação. 2) A (...) está em atividade desde Novembro de 2016, dedicando-se ao ramo da consultoria para os negócios e a gestão, consultoria e assessoria nas áreas económica, financeira, tecnologias da informação, estratégia e marketing,



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

estudos de mercado e serviços de contabilidade. 3) Desde o início que a empregadora criou laços com os seus trabalhadores, que na presente data são oito elementos, e em muito têm auxiliado no seu crescimento e manutenção. 4) (...) é uma microempresa, tal como definida no artigo 100.º, n.º1, alínea a) do Código do Trabalho, porque tem menos de 10 trabalhadores. 5) De acordo com o respetivo objeto social, a empregadora dedica-se essencialmente à prestação de serviços de contabilidade e serviços administrativos na área de recursos humanos. 6) A função da trabalhadora, como Office Assistant, resumia-se apenas ao serviço de receção, trabalho de expediente administrativo (arquivo, cópias, atendimento telefónico), preparação de salas para reuniões, expedição de faturação por correio, tarefas ad-hoc. 7) Desde a mudança de instalações para o novo escritório, com dimensões mais reduzidas, em Novembro de 2016, a empresa deixou de ter receção aberta ao público, assim como deixou de dispor de espaço para salas de reuniões. Estas salas encontram-se disponíveis no edifício adjacente, sendo estas requisitadas, sempre que necessário, à entidade gestora dos edifícios, que é responsável pela manutenção e gestão destes espaços. 8) Desde a data em que a trabalhadora entrou de baixa por gravidez de risco, em 11 de Abril de 2017, a empresa não teve necessidade de contratar nenhum outro recurso para sua substituição provisória, durante o tempo de duração da baixa por gravidez de risco e da licença de maternidade, sendo as tarefas executadas por esta, distribuídas pelos restantes elementos da empresa. 9) Também existiram alterações nos processos administrativos internos no sentido da sua simplificação, como por exemplo o caso da faturação, em que passou a ser feito o envio eletronicamente para os clientes da empregadora, extinguindo-se a necessidade de envio por correio. 10) Tendo em conta a muito reduzida dimensão da empresa, não existem outras funções ou postos de trabalho disponíveis para onde a trabalhadora possa ser transferida. 11) As funções que desempenha ficaram esvaziadas de tarefas a realizar a partir de Abril de



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

2017, situação que, a manter-se, até colocaria em causa o seu direito à ocupação efetiva prevista nos termos gerais da lei laboral. 12) Observados os critérios exigidos no artigo 368.º, n.º 2 do Código do Trabalho, constata-se que V. Exa. tem menor antiguidade no posto de Office Assistant, que aliás é o único existente na empregadora. 13) Por outro lado, não existe na empresa outro posto de trabalho compatível com as suas aptidões profissionais, que permitam à empresa transferi-la para outro local e assim manter o vínculo laboral (artigo 368.º, n.º 1 do Código do Trabalho). 14) Por todos os motivos invocados, a extinção do posto de trabalho de V. Exa. torna-se numa medida imperiosa e fundamental para se assegurar a continuação da atividade da empresa e rentabilizar os custos de funcionamento da mesma. 15) Não existe comissão de trabalhadores ou estruturas sindicais na empresa. 16) A empregadora não tem conhecimento que a trabalhadora seja sindicalizada. 17) Terminando o período da Licença de Maternidade a 16 de Janeiro de 2018, iniciar-se-á a 17 de Janeiro de 2018 o seu período de gozo de férias. A trabalhadora dispõe de 5 dias de férias de 2016, 22 dias de 2017 e 22 dias de 2018. Prevendo-se assim que o gozo das suas férias termine a 27 de Março de 2018. 18) Mais se informa que, nos termos do disposto no artigo 370.º, n.º 1, V. Exa. tem um prazo de 10 dias a contar da data de entrega desta comunicação para dizer o que tiver por conveniente e, nos termos do disposto no n.º 2 deste mesmo artigo pode nos três dias seguintes à data desta comunicação requerer a confirmação das alíneas c) e d) do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho, junto da entidade inspetiva da área. (...)”

1.3. A 29.01.2018, a entidade empregadora remeteu nova comunicação à trabalhadora, conforme se transcreve:

“ (...) Assunto: Comunicação da decisão de despedimento por extinção de posto de trabalho (...) No passado dia 12 de Janeiro de 2018, recebeu V. Exa., por carta registada (...), a primeira comunicação com a intenção de



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

extinção do seu posto de trabalho, onde são indicados os fundamentos que nos levam a pretender extinguir o seu posto de trabalho. Não recebemos qualquer comunicação da ACT — a que alude o artigo 370.º, n.º 2 do Código do Trabalho (...). Face ao exposto, vem por este meio a empresa, nos termos e para o efeito do disposto no artigo 367.º e 371.º, n.º 1 Código do Trabalho, comunicar a V. Exa. que é nossa decisão proceder à extinção do seu posto de trabalho, no qual de V. Exa. ocupa a categoria profissional de Office Assistant, com efeitos a partir de 27 de Março de 2018. A extinção do posto de trabalho tem os seguintes fundamentos: 1) Em Novembro de 2016, a trabalhadora viu o seu contrato que detinha com a entidade (...) cedido à (...), na sequência de um processo de reestruturação. 2) A (...) está em atividade desde Novembro de 2016, dedicando-se ao ramo da consultoria para os negócios e a gestão, consultoria e assessoria nas áreas económica, financeira, tecnologias da informação, estratégia e marketing, estudos de mercado e serviços de contabilidade. 3) Desde o início que a empregadora criou laços com os seus trabalhadores, que na presente data são oito elementos, e em muito têm auxiliado no seu crescimento e manutenção. 4) (...) é uma microempresa, tal como definida no artigo 100.º, n.º1, alínea a) do Código do Trabalho, porque tem menos de 10 trabalhadores. 5) De acordo com o respetivo objeto social, a empregadora dedica-se essencialmente à prestação de serviços de contabilidade e serviços administrativos na área de recursos humanos. 6) A função da trabalhadora, como Office Assistant, resumia-se apenas ao serviço de receção, trabalho de expediente administrativo (arquivo, cópias, atendimento telefónico), preparação de salas para reuniões, expedição de faturação por correio, tarefas ad-hoc. 7) Desde a mudança de instalações para o novo escritório, com dimensões mais reduzidas, em Novembro de 2016, a empresa deixou de ter receção aberta ao público, assim como deixou de dispor de espaço para salas de reuniões. Estas salas encontram-se disponíveis no edifício adjacente, sendo estas requisitadas, sempre que necessário, à entidade gestora dos edifícios,



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

que é responsável pela manutenção e gestão destes espaços. 8) Desde a data em que a trabalhadora entrou de baixa por gravidez de risco, em 11 de Abril de 2017, a empresa não teve necessidade de contratar nenhum outro recurso para sua substituição provisória, durante o tempo de duração da baixa por gravidez de risco e da licença de maternidade, sendo as tarefas executadas por esta, distribuídas pelos restantes elementos da empresa. 9) Também existiram alterações nos processos administrativos internos no sentido da sua simplificação, como por exemplo o caso da faturação, em que passou a ser feito o envio eletronicamente para os clientes da empregadora, extinguindo-se a necessidade de envio por correio. 10) Tendo em conta a muito reduzida dimensão da empresa, não existem outras funções ou postos de trabalho disponíveis para onde a trabalhadora possa ser transferida. 11) As funções que desempenha ficaram esvaziadas de tarefas a realizar a partir de Abril de 2017, situação que, a manter-se, até colocaria em causa o seu direito à ocupação efetiva prevista nos termos gerais da lei laboral. 12) Observados os critérios exigidos no artigo 368.º, n.º 2 do Código do Trabalho, constata-se que V. Exa. tem menor antiguidade no posto de Office Assistant, que aliás é o único existente na empregadora. 13) Por outro lado, não existe na empresa outro posto de trabalho compatível com as suas aptidões profissionais, que permitam à empresa transferi-la para outro local e assim manter o vínculo laboral (artigo 368.º, n.º 1 do Código do Trabalho). 14) Por todos os motivos invocados, a extinção do posto de trabalho de V. Exa. torna-se numa medida imperiosa e fundamental para se assegurar a continuação da atividade da empresa e rentabilizar os custos de funcionamento da mesma. 15) Não existe comissão de trabalhadores ou estruturas sindicais na empresa, pelo que as comunicações a que alude o n.º 1 do artigo 370.º do Código do Trabalho, não foram efetuadas, não sendo exigíveis. 16) Irão ser feitas nesta mesma data, as comunicações à CITE e à ACT — Unidade Local de Lisboa Oriental, a que aludem os artigos 63.º, n.º1, al. c) e 371.º n.º3, ambos do Código do Trabalho, dando conta da presente

carta e fundamentos da presente decisão de extinção de posto de trabalho de V. Exa., para que elaborem os respetivos pareceres. 17) Não existem outros trabalhadores para a mesma categoria ou funções. 18) A empregadora não tem conhecimento que a trabalhadora seja sindicalizada. 19) Neste caso não é aplicável o despedimento coletivo, dado que o despedimento em causa abrange apenas uma trabalhadora. 20) Estará à disposição da trabalhadora no dia 27 de Março de 2018, a compensação a que se refere o n.º4 do artigo 371.º do Código do Trabalho, no montante de (...), sendo este valor ilíquido e sujeito aos descontos legais aplicáveis; 21) Na mesma data estarão ainda à disposição: a. O proporcional de férias e subsídio de férias, que se venceriam em 01 de Janeiro de 2019; b. Proporcionais de subsídio de natal de 2018, até à data de 27 de Março. (...) 22) Em anexo, segue a simulação dos valores de referência nos pontos 20) e 21) da presente comunicação; 23) Nesta mesma data ser-lhe-ão entregues o Certificado de Trabalho e a declaração de situação de desemprego. (...)

1.4. De acordo com a informação da entidade empregadora a trabalhadora não apresentou parecer fundamentado, relativo à comunicação de intenção de extinção do seu posto de trabalho, tendo apenas enviado um e-mail a 18.01.2018, com o seguinte conteúdo:

" (...) verifiquei que até à data não foi feito qualquer pagamento relativo ao subsídio de férias e segundo o ACT deveria ter sido feito antes de entrar de férias. Informo também que contactei a CITE e tenho a declaração em como a empresa não comunicou o meu despedimento até à data. Por isso aguardo uma resposta vossa e o pagamento. aguardo também que me digam quando posso passar no escritório para receber as contas finais. (...)"

1.5. A 18.01.2018, por e-mail, a entidade empregadora respondeu, conforme se transcreve:



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

" (...) 1. Os subsídios de férias de 2017 e de 2018 já foram pagos. Deves receber ainda hoje ou amanhã. 2. Confirmamos que recebemos a tua carta para preenchimento do Modelo RP 5003, para receberes as prestações compensatórias do valor que não foi pago de subsídio de natal. Iremos enviar por correio. 3. Quanto à comunicação de despedimento por extinção de posto de trabalho, estamos a cumprir o procedimento estipulado pelo Código do Trabalho (CT): a. Primeiro comunica-se à trabalhadora a intenção de despedimento, conforme disposto no artigo 369.º, sobre a fase de comunicação de despedimento por extinção de posto de trabalho. b. No período de 10 dias após a receção da comunicação da intenção, e conforme disposto no artigo 370.º do CT, entra-se na fase de consultas em que o trabalhador pode dar o seu parecer. c. 5 dias após o termo do prazo previsto no ponto anterior (n.º 1 do art.º 370º), ou seja, 15 dias depois de recebida a comunicação de intenção de despedimento, decorre a decisão de despedimento. O aviso de recebimento da carta registada, tem data de dia 12 de Janeiro, pelo que só a partir do dia 27 de Janeiro, poderemos enviar a carta de decisão de despedimento e a respectiva comunicação à CITE, ao abrigo do artigo 63.º do CT, solicitando o seu parecer, e enviando toda a documentação do processo. Caso a tua vontade seja antecipar a data de cessação do contrato, agradecemos que nos comuniqués formalmente essa intenção, e de comum acordo poderemos acertar uma data de saída e nessa data efetuar o pagamento das contas finais. (...)".

1.6. Após solicitação da CITE a entidade empregadora juntou ao processo, através de e-mail de 09/02/2018, o contrato de trabalho da trabalhadora e o conteúdo funcional de postos de trabalho idênticos, conforme quadro comparativo que se produziu com as informações disponibilizadas nesse email e na comunicação de intenção de despedimento:



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Função Rececionista de Secretariado	Função Assistente Administrativo
<ul style="list-style-type: none">• Recebe as pessoas que se dirigem à empresa e presta as informações solicitadas.• Atende as chamadas telefónicas e encaminha-as aos respetivos destinatários.• Regista os assuntos dos clientes contratados rececionados por via telefónica ou outra, dando as informações convenientes ou encaminhando o assunto para os respetivos departamentos.	<ul style="list-style-type: none">• Atendimento presencial e telefónico, reencaminhamento das chamadas, receção e distribuição de correspondência para os respetivos Departamentos.• Resposta via e-mail, a CV recebidos eletronicamente e em papel.• Gestão do e-mail da Cliente.
<ul style="list-style-type: none">• Receciona os documentos que lhe são entregues pelos clientes contratados, registando-os e encaminhando-os para os respetivos departamentos.• Regista os assuntos dos clientes contratados rececionados por via telefónica ou outra, dando as informações convenientes ou encaminhando o assunto para os respetivos departamentos.• Ocupa-se especificamente do secretariado, rececionando toda a correspondência proveniente dos clientes contratados, encaminhando os assuntos para os respetivos departamentos.	<ul style="list-style-type: none">• Apoio à Assistente do Departamento da Administração Geral, relativamente a, Office Management.• Apoio ao Departamento de Sales and Marketing, na preparação de propostas para concursos públicos, envio e respetivo arquivo das mesmas.• Apoio pontual ao Departamento de Marketing e ao Departamento de Corporate Affairs, na criação de algumas Requisitions orders para pedido de criação de ordens de encomenda e verificação das datas dos pagamentos.
<ul style="list-style-type: none">• É responsável pelo agendamento dos assuntos relacionados com os clientes contratados, incluindo reuniões. <p>8) A função da trabalhadora, como Office Assistant, resumia-se apenas ao serviço de receção, trabalho de expediente administrativo (arquivo, cópias, atendimento telefónico), preparação de salas para reuniões, expedição de faturação por correio, tarefas ad-hoc.</p> <p>7) Desde a mudança de instalações (...) a empresa deixou de ter receção aberta ao público, assim como deixou de dispor de espaço para salas de reuniões. Estas salas encontram-se disponíveis no edifício adjacente, sendo estas requisitadas, sempre que necessário (...)</p>	<ul style="list-style-type: none">• Preparação das salas de reuniões.

Função Rececionista de Secretariado	Função Assistente Administrativo
<ul style="list-style-type: none"> • Ocupa-se ainda de serviços de expediente e arquivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pedido de serviços de estafeta para recolha e entrega de documentação. • Preparação, cópia e envio de faturas enviadas pelos fornecedores da Cliente para scan e pagamento. • Pedidos de envio, elaboração de cartas de porte, via manual e online, envio de correspondência nacional e internacional pelas várias transportadoras de express mail e conferência das faturas dos serviços prestados pelas transportadoras. • Pedido, via telefone e email de, gestão e conferência de faturas de Economato, Cafeteria e Mercearia. • Pedido de serviço de lavagem de viaturas para os colaboradores que detêm viaturas da Empresa. • Preenchimento de formulário aquando o recebimento de chamadas relacionadas com os produtos comercializados pelo cliente e reencaminhamento dessas chamadas, ao Departamento Médico, Departamento de Regulatory and Safety e Customer Service, respetivamente. (...)"
<p>Esta função executa exclusivamente as tarefas acima mencionadas para fins internos da empresa, nunca operando numa base de consultoria externa ou serviços faturados a clientes.</p>	<p>Esta função representa um projeto de consultoria em cliente externo supervisionado pela nossa empresa, seguindo as nossas metodologias e critérios de avaliação. A descrição das tarefas associadas a esta função contratualizada com o cliente.</p>

1.7. A entidade empregadora juntou ao processo o mapa de pessoal e justificou por correio eletrónico de 09.02.2018 a inexistência do Anexo A do Relatório Único:

MAPA DE PESSOAL

NOME	CATEGORIA	FUNÇÃO	DATA ADMISSÃO
...	PARTNER	DIRECTOR DE SERVIÇOS	01-03-2010
...	SENIOR MANAGER	CONTABILISTA	27-09-2010
...	ASSISTANT MANAGER	ESPECIALISTA DE RECURSOS HUMANOS	02-05-2012
...	SENIOR	CONTABILISTA	01-08-2013
...	ADMINISTRATIVE SUPPORT	RECEPCIONISTA DE SECRETARIADO	16-02-2015
...	ASSISTANT	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	22-06-2016
...	EXPERIENCED ASSISTANT	TÉCNICO DE CONTABILIDADE	01-07-2017
...	TRAINEE IEFP	ESTAGIÁRIO IEFP - CONTABILIDADE	18-09-2017

" (...) Quanto à cópia do Anexo A do Relatório Único acompanhado da respetiva Tabela de Códigos e Descrições, (...), em Outubro de 2016, a atual entidade (...) não dispunha de trabalhadores, pelo que o anexo não foi preenchido. A (...) não tem acesso à informação da entidade que cedeu o contrato (...)"

1.8. A entidade empregadora, por correio eletrónico de 09.02.2018, indica ainda que *"(...) todos os trabalhadores da empresa, têm contrato sem termo, exceto o estagiário que se encontra em regime de IEFP.(...)"*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1 A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, 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, determina que os Estados-membros devem 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 que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14º 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. 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.

2.6. Em conformidade com as normas comunitárias, a legislação nacional consagra no artigo 63º, 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 (...)”* Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), conforme indicado na alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março. O artigo 63.º do Código do Trabalho determina assim uma especial proteção no despedimento.

2.7. 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.

2.8. 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”.

2.9. 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”.

2.10. O despedimento por extinção do posto de trabalho não se encontra isento de justa causa, sendo esta, necessariamente, justa causa objetiva e, por isso, independente do comportamento dos sujeitos (empresa/trabalhador/a), justificada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos que, devidamente enunciados, fundamentam a medida de gestão adotada, e demonstram a relação causal entre o motivo invocado e a decisão de extinção de um posto de trabalho determinado, verificados que estejam os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º do Código do Trabalho.

2.11. Assim, a entidade empregadora parece fundamentar a extinção do posto de trabalho da trabalhadora, objeto do presente parecer em motivos estruturais pois refere " (...) 14) *Por todos os motivos invocados, a extinção do posto de trabalho de V. Exa. torna-se numa medida imperiosa e fundamental para se assegurar a continuação da atividade da empresa e rentabilizar os custos de funcionamento da mesma. (...)*".

2.12. Para efeitos do n.º 1 do artigo 368.º do Código do Trabalho, o despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que se verifiquem os seguintes requisitos:

- Os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa do empregador ou do/a trabalhador/a;
- Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
- Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;
- Não seja aplicável o despedimento coletivo.

2.13. Nos termos do n.º 2 do artigo 368.º 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.

2.14. De acordo com o n.º 4 do artigo 368.º do mesmo Código, considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando o empregador não disponha de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do trabalhador/a.

2.15. No caso de despedimento por extinção de posto de trabalho, e nos termos previstos no artigo 369.º do Código do Trabalho, o empregador comunica, por escrito, ao/à trabalhador/a envolvido/a a necessidade de extinguir o posto de trabalho, indicando os motivos justificativos e a secção ou unidade equivalente a que respeita; indica a necessidade de despedir o trabalhador/a afeto/a ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional e comunica os critérios para seleção dos trabalhadores/as a despedir.

2.16. Neste sentido, a lei exige por um lado motivos objetivos relativos à necessidade invocada para proceder a despedimento/s, a sua relação com o/s posto/s de trabalho afetado/os pela medida adotada e a escolha, quando exista uma pluralidade de postos de trabalho com conteúdo funcional idêntico, do/s posto/s em concreto por observância dos critérios legalmente definidos, sendo certo que a escolha, através da aplicação dos critérios legais, da extinção de determinado posto de trabalho, por si só, não é suficiente para garantir a licitude do despedimento, sendo necessário, ainda, determinar a impossibilidade da manutenção do vínculo laboral através do cumprimento do dever de impende sobre o empregador de demonstrar a inexistência de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do/a trabalhador/a.

2.17 Quando o posto de trabalho a extinguir é ocupado por uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante acresce aos requisitos

mencionados uma especial proteção legal imposta pela Constituição e concretizada no n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho, como forma de evitar qualquer discriminação com base no sexo em virtude da maternidade.

2.18. Nos casos de despedimento por extinção de posto de trabalho, a lei não determina a existência de uma presunção legal apenas ilidível com apresentação de prova em contrário (como acontece no caso de se verificar a intenção de despedimento por facto imputável a uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante). A especial proteção consagrada nesta modalidade de cessação do contrato de trabalho traduz-se na obrigação, que **cabe à entidade empregadora, de fundamentar e demonstrar objetivamente que as medidas adotadas não se traduzem direta ou indiretamente numa discriminação ou num indício de discriminação** por razões relacionadas com o estado de gravidez, de puerpério ou de lactância da trabalhadora a despedir.

2.19. De acordo com a alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, no caso de despedimento por extinção do posto de trabalho de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, o processo deve ser remetido à CITE depois das consultas referidas no n.º 1 do artigo 370.º do Código do Trabalho.

2.20. À CITE incumbe, por força das suas atribuições (alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março), aferir se o empregador fundamentou concretamente o/s motivo/s para a necessidade de extinção do posto de trabalho escolhido, se demonstrou o cumprimento do requisitos legais para a extinção do posto de trabalho, e se demonstrou, quando exista uma pluralidade de posto de trabalho com conteúdo funcional idêntico, o critério de seleção aplicado para determinar o/a trabalhador/a a despedir,

por forma a concluir pela existência ou inexistência de indícios de discriminação em razão da maternidade.

2.21. Em síntese, nos procedimentos para extinção de posto de trabalho, importa considerar três momentos relevantes, cuja inobservância pode determinar a ilicitude do despedimento, nos termos previstos nos artigos 381.º e 384.º do Código do Trabalho:

- a) Relação causal entre os **motivos invocados** para a extinção de um posto de trabalho e **a escolha do posto a extinguir**;
- b) Verificação dos requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º do Código do Trabalho;
- c) A aplicação dos **critérios** para escolha do/a trabalhador/a a despedir, quando se verifique a existência de uma **pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico**.

2.22. No caso em análise, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora grávida a exercer funções de Office Assistant, a necessidade de extinguir o posto de trabalho em resultado de "*(...) 8) Desde a data em que a trabalhadora entrou de baixa por gravidez de risco, em 11 de Abril de 2017, a empresa não teve necessidade de contratar nenhum outro recurso para sua substituição provisória, durante o tempo de duração da baixa por gravidez de risco e da licença de maternidade, sendo as tarefas executadas por esta, distribuídas pelos restantes elementos da empresa. 9) Também existiram alterações nos processos administrativos internos no sentido da sua simplificação, como por exemplo o caso da faturação, em que passou a ser feito o envio eletronicamente para os clientes da empregadora, extinguindo-se a necessidade de envio por correio. (...)*".

2.23. A entidade empregadora, conforme estabelece a alínea c) do n.º 1 do artigo 368.º do Código do Trabalho indica que não existem, na empresa,

contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto: “(...) todos os trabalhadores da empresa, têm contrato sem termo, exceto o estagiário que se encontra em regime de IAFP.(...)”.

2.24. De acordo com a comunicação da entidade empregadora a trabalhadora é a única trabalhadora afeta àquela categoria, não existindo na empresa “outro posto de trabalho compatível com as (...) aptidões profissionais” da trabalhadora.

2.25. Nos procedimentos para extinção de posto de trabalho, importa ainda considerar a aplicação dos **critérios** para escolha do/a trabalhador/a a despedir, quando se verifique a existência de uma **pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico** de acordo com o n.º 2 do 368.º do Código do Trabalho “ (...) 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. (...)”

2.26. Sendo que existe pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, não fica demonstrada a observância da ordem de critérios relevantes e não discriminatórios, na comunicação de intenção de

despedimento da entidade empregadora, a que alude o n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho.

2.27. Para além dos fundamentos gerais de ilicitude do despedimento, previstos no artigo 381.º do Código do Trabalho, o artigo 384.º do mesmo Código dispõe, designadamente, que “o despedimento por extinção do posto de trabalho é ainda ilícito se o empregador não cumprir os requisitos do n.º 1 do artigo 368.º e se não respeitar os critérios de concretização de postos de trabalho a extinguir referidos no n.º 2 do artigo 368.º”.

2.28. Com efeito, verifica-se, que, face às circunstâncias suprarreferidas, a entidade empregadora não observou todos os mencionados requisitos legais para promover o despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora.

2.29. Neste sentido, concluiu-se pela existência de indícios de discriminação em razão da maternidade por motivo de gravidez da trabalhadora visada pelo despedimento.

III – CONCLUSÃO

3.1 Face ao que antecede, a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento, por extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida ..., promovido pela empresa ..., porquanto, se evidência a existência de indícios de prática discriminatória em função da maternidade na extinção do posto de trabalho ocupado pela trabalhadora grávida.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 21 DE FEVEREIRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

**ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA
DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**