



PARECER N.º 110/CITE/2013

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 337 – DG-E/2013

I – OBJETO

- 1.1. Em 01.04.2013, a CITE recebeu da ..., S.A., cópia de processo de despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora grávida ..., titular da categoria profissional de 2.ª técnica de turismo, 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 12/03/2013 e conforme declara a entidade empregadora, através de uma testemunha, “Testemunha que a trabalhadora recusou a assinar o original que foi entregue nesta data”, a entidade empregadora fundamenta o presente despedimento por extinção do posto de trabalho, referindo, o seguinte:
 - 1.2.1. “Nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 369.º do Código do Trabalho, comunica-se a intenção desta sociedade em proceder ao seu despedimento por extinção do posto de trabalho”.

- 1.2.2.** “Em cumprimento do disposto naquela regra legal, anexa-se – Descrição dos motivos invocados para o despedimento por extinção do posto de trabalho (anexo 1)”
- 1.2.3.** “Descrição dos motivos conducentes à necessidade de despedir a trabalhadora afeta ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional (anexo II)”.
- 1.2.4.** “Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir (anexo III).”
- 1.2.5.** “Relativamente aos motivos do despedimento por extinção do posto de trabalho, alega a empresa que “Em cumprimento do disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 369.º do Código do Trabalho, passamos a descrever os motivos do despedimento por extinção do posto de trabalho”.
- 1.2.6.** “A ..., S.A. (daqui em diante “...” ou “Empresa”) tem por objeto social o exercício da atividade de agência de viagens”
- 1.2.7.** “Motivos de Mercado – Analisando a conjuntura económica, é fácil concluir que as expectativas económicas da ... são pouco otimistas”
- 1.2.8.** “No ano de 2012, a contração do Produto Interno Bruto foi superior à prevista tendo-se fixado em 3,2% (de acordo com o Instituto Nacional de Estatística).”
- 1.2.9.** “A maioria dos peritos e, designadamente o Banco de Portugal, no seu Relatório de fevereiro de 2013, preveem que a quebra da atividade económica será profunda em 2013 e que a retoma será muito mais lenta do que sucedeu em ciclos anteriores.”

- 1.2.10.** “As conclusões do Banco de Portugal são, em resumo, as seguintes”.
- 1.2.11.** “Forte contração da atividade económica, com queda do PIB em 1,9% em 2013, agravando a queda já verificada em 2012 de 3,2% e em 2011 de 1,6%; “Forte redução da procura interna e consumo privado (-6,9% no último trimestre de 2012 e -6,6% no global de 2012); Inflação elevada, de 2,6%; Agravamento da situação económica geral; Além disso, importa não esquecer que, apesar de o Orçamento de Estado para 2013 assumir que a contração do Produto Interno Bruto em 2013 seria de 1%, o Ministério das Finanças veio, em fevereiro de 2013, referir que a contração afinal seria de 2%”.
- 1.2.12.** “Como é do conhecimento geral, a necessidade de equilíbrio das contas públicas e a inerente necessidade de redução das despesas públicas e aumento de receitas, terá implicações negativas nas famílias portuguesas, destinatários essenciais da atividade da Empresa, esperando-se que a quebra na procura interna, em termos gerais, seja acentuada.”
- 1.2.13.** “Desde logo, em sede de IVA, o agravamento da tributação da eletricidade e do gás, desde outubro de 2011, bem como de um conjunto de outros bens e serviços anteriormente sujeitos às taxas reduzida e intermédia, por via de uma revisão das tabelas deste imposto, a sobretaxa extraordinária de IRS, a limitação e/ou eliminação de benefícios e deduções fiscais em sede de IRS e de IRC, o “enorme” aumento de impostos imposto pelo Orçamento de Estado para 2013 e ainda os recém anunciados aumentos generalizados nos impostos sobre o rendimento, consumo e património, aliado ao crescimento significativo do desemprego, tudo são fatores que contribuirão sobremaneira para um quebra do consumo e da procura interna.”

- 1.2.14.** “A diminuição da procura irá, certamente, ser mais significativa no que diz respeito a bens não essenciais, como sejam as viagens, bem comercializado pela ... e cujo impacto se torna já visível, apresentando uma quebra superior a 18% para as reservas futuras existentes em sistema, se comparadas com igual período do ano de 2012”.
- 1.2.15.** “Num cenário como este, a ... estima que se continue a verificar uma severa recessão da sua atividade, que aconselha uma preocupação na redução dos custos da empresa, já inequivocamente sobredimensionados em 2012, onde apresentou resultados fortemente negativos e a sua adaptação às atuais necessidades do mercado, em consequência dos resultados acumulados à data colocarem a ... na limite da solvabilidade”.
- 1.2.16.** “De facto, um estudo sectorial elaborado pelo Instituto do Turismo de Portugal em junho de 2012 não deixa dúvidas de que a tendência dos portugueses é para não fazer férias (53% dos inquiridos) ou para gozar férias em casa (24,9% dos inquiridos.”
- 1.2.17.** “Do total dos inquiridos neste estudo, apenas 3,5% responde que pernoitará em hotéis e 75% responde que não efetuará reservas em agências de viagens”.
- 1.2.18.** “Este estudo teve como objetivo medir as intenções de férias dos portugueses nos meses de agosto e setembro de 2012, sendo certo que após o anúncio das novas medidas de austeridade a situação só poderá piorar”
- 1.2.19.** “Nos primeiros dois meses de 2013 meses a ... teve uma queda nos principais destinos de quase 40 Euros no valor médio de venda por pessoa”.

- 1.2.20.** Quanto aos motivos estruturais “A ... atua essencialmente no mercado português exercendo a atividade de operador turístico”.
- 1.2.21.** “A ..., no contexto de crise atual, em especial em resultado da redução da compra de viagens, viu-se obrigada a proceder a alterações ao nível da estrutura da sociedade”.
- 1.2.22.** “Com efeito, a sociedade sentiu necessidade de readaptar as estruturas organizativas destinadas à satisfação dos objetivos reais da procura de viagens”.
- 1.2.23.** “Essa reestruturação passou por uma análise dos destinos que eram trabalhados pela ...”.
- 1.2.24.** “Nesse âmbito, assume especial relevância o destino “Turquia”.
- 1.2.25.** “De facto, em 14 de dezembro de 2011, a ... celebrou um contrato com a empresa ..., S.A., tendo em vista desenvolver uma campanha específica para a Turquia”.
- 1.2.26.** “No âmbito desse contrato, a ... foi nomeada como agente da ..., S.A. para o território português”.
- 1.2.27.** “Nessa qualidade a ... tinha de desenvolver inúmeras atividades que obrigaram a reforçar a sua equipa de reservas.”
- 1.2.28.** “Contudo, a operação supra referenciada revelou-se, de um ponto de vista económico e financeiro, como importando inúmeros custos para a ...”.

- 1.2.29.** “De facto, a operação em causa resultou num prejuízo de mais de EUR 170.000,00 para a ...
- 1.2.30.** “Assim, verifica-se a necessidade de proceder a uma reestruturação da atividade da ...”
- 1.2.31.** “Com esse propósito, a ... resolveu o contrato com a empresa ..., S.A. em dezembro de 2012”.
- 1.2.32.** “Com essa resolução, verifica-se que a secção destinada a reservas se encontra sobredimensionada, na medida em que a ... deixará de ter as obrigações que resultavam para a mesma do contrato em causa, pelo que se impõe uma reestruturação da atividade da ..., em especial da unidade com competências de reservas”.
- 1.2.33.** “Verificam-se, assim, face a todo o acima exposto, motivos estruturais e de mercado que justificam o recurso ao presente despedimento por extinção do posto de trabalho, nos termos das alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho, aplicáveis ex vi artigo 367.º, n.º 2, do Código do Trabalho.”
- 1.2.34.** Relativamente aos motivos para despedir o trabalhador afeto ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional, alega a entidade empregadora que “Em cumprimento do disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 369.º do Código do Trabalho, passamos a descrever os motivos que fundamentam a necessidade de despedir o trabalhador afeto ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional”.

- 1.2.35.** “A ..., S.A. (daqui em diante “...” ou “Empresa”), tem por objeto social o exercício da atividade de agência de viagens”.
- 1.2.36.** “Conforme tivemos a oportunidade de referir, a extinção de um posto de trabalho resulta da necessidade de adaptar a estrutura da empresa à redução do número de reservas, em especial relacionadas com o destino “Turquia”, e com a redução do trabalho desenvolvido por essa secção da empresa em consequência da resolução do contrato celebrado em 14 de dezembro de 2011 com a empresa ..., S.A.”.
- 1.2.37.** “Verifica-se que a secção “Reservas”, da ..., tem 12 funcionários”.
- 1.2.38.** “Desses 12, um tem a categoria de chefe de serviços, quatro de 1.º Técnico de Turismo, três de 2.º Técnico de Turismo e quatro de 3.º Técnico de Turismo”.
- 1.2.39.** “Cada um desses técnicos de turismo encontra afetos a um destino”.
- 1.2.40.** “Assim, apenas um dos funcionários — no caso, ... —, tinha a responsabilidade de trabalhar o destino “Turquia” em execução do contrato celebrado com a ..., S.A. e que agora foi resolvido”.
- 1.2.41.** “Ora, em face da redução do número de reservas e da resolução do referido contrato, verifica-se a necessidade de extinguir um posto de trabalho de 2.º Técnico de Turismo na secção reservas da ...”.
- 1.2.42.** “Verifica-se, assim, face a todo o acima exposto, a necessidade de despedir o trabalhador afeto ao posto de trabalho que tem por objeto o

destino “Turquia” e a categoria profissional de 2.º Técnico do Turismo, nos termos da al. b), do n.º 1, do artigo 369.º, do Código do Trabalho”.

- 1.2.43.** Quanto aos critérios de seleção de trabalhadores, alega a empresa que “Em cumprimento do disposto na alínea c) do n.º 1 do artigo 369.º do Código do Trabalho, cumpre indicar os critérios que servem de base à seleção do trabalhador a despedir.”
- 1.2.44.** “Tem-se em conta que o presente procedimento de extinção do posto de trabalho é, essencialmente, motivado por razões estruturais e, bem assim, pela redução da atividade da Empresa, provocada pela diminuição da procura de bens”.
- 1.2.45.** “Conforme já se disse no Anexo 1, nos últimos anos, em especial no ano de 2012, verificou-se uma redução significativa do número de reservas de viagens efetuadas junto da ...”.
- 1.2.46.** “Adicionalmente, têm-se verificado sucessivamente quebras nos resultados da Empresa e as previsões macroeconómicas e sectoriais demonstram que a tendência será para uma ainda mais acentuada quebra na procura dos bens transacionados pela ...”.
- 1.2.47.** “Este desequilíbrio é patente no que respeita essencialmente aos serviços de reserva”.
- 1.2.48.** “Acresce que a reestruturação da operação “Turquia” com a resolução do contrato celebrado com a ..., S.A. implica uma redução superior do trabalho envolvido com esse destino, em especial no setor das reservas”.

- 1.2.49.** “Assim, o critério de seleção de trabalhadores subjacente ao procedimento de despedimento por extinção do posto de trabalho dirige-se ao cumprimento do objetivo de adequar o número de trabalhadores da secção de Reservas aos postos de trabalho mínimos exigidos para saudável prosseguimento da atividade, e compatibilizar o custo daquele fator de produção com o volume de negócios gerado”.
- 1.2.50.** “Deste modo, o desenho da estrutura mínima de serviços de Reservas antecede, lógica e cronologicamente, a individualização do contrato a fazer cessar por despedimento.”
- 1.2.51.** “Conforme referimos no Anexo II, a secção “Reservas”, da ..., tem 12 funcionários: um tem a categoria de chefe de serviços, quatro de 1.º Técnico de Turismo, três de 2.º Técnico de Turismo e quatro de 3.º Técnico de Turismo”.
- 1.2.52.** “A escolha do posto de trabalho a eliminar recaiu, desde logo, sobre o elemento que trabalha quase exclusivamente com o destino “Turquia” em virtude da reestruturação do trabalho desenvolvido em relação ao mesmo”.
- 1.2.53.** “Cumprе salientar que “Para o conceito de posto de trabalho (...) relevam as concretas tarefas desempenhadas pelo trabalhador a substituir, o que acentua a «ideia de individualização do posto de trabalho” (ac. do STJ de 10/03/2011, proferido no âmbito do processo nº 539/07.7TTVFR.P1.S1).”
- 1.2.54.** “Note-se que a ... tinha apenas uma trabalhadora a ocupar essas funções pelo que inexistе qualquer outro posto de trabalho com conteúdo funcional idêntico.”

- 1.2.55.** “Sendo ... a única trabalhadora que se dedicava ao destino “Turquia”, quer pela sua ascendência quer pelo domínio da língua, tal facto não pôde deixar de ser tido em conta na seleção do trabalhador envolvido (designadamente em relação aos restantes outros trabalhadores que têm a mesma categoria profissional).
- 1.2.56.** “Acresce que foi tido em conta, igualmente, a menor polivalência de ... no exercício de funções, apresentando maiores limitações operacionais em comparação com os restantes elementos, em especial por apresentar um domínio não integral da língua portuguesa.”
- 1.2.57.** “Acresce que os outros dois elementos que têm a mesma categoria profissional de ... — ... e ... — têm uma maior antiguidade na”
- 1.2.58.** “O desempenho profissional, a produtividade e a qualidade do trabalho reveladas pelos trabalhadores no desempenho das suas funções funcionaram sempre como critério de seleção incontornável. Também foram objeto de ponderação relativa as características pessoais e familiares dos trabalhadores”.
- 1.2.59.** “É certo que a ... tem uma trabalhadora (Sónia Isabel da Silva Cacilhas) com contrato a termo certo que trabalha na secção “Reservas” o que, em abstrato, e atento o teor da al. c), do n.º 1, do artigo 368.º, do Código do Trabalho, poderia limitar a extinção do posto de trabalho em causa.”
- 1.2.60.** “Contudo, a referida trabalhadora tem uma categoria (3.ª Técnica de Turismo) distinta da trabalhadora que ocupa o posto de trabalho a extinguir (2.ª Técnica de Turismo).”

- 1.2.61.** “Acresce que a trabalhadora ... executa tarefas distintas das da trabalhadora que ocupa o posto de trabalho a extinguir”.
- 1.2.62.** “Efetivamente, a trabalhadora ... trabalha o destino “Brasil” o que pressupõe um conjunto de características que são distintas das de quem trabalha o destino “Turquia” e que a trabalhadora que ocupa o posto de trabalho a extinguir não possui.”
- 1.2.63.** “Finalmente, a contratação da trabalhadora ... enquadra-se na Medida Estimulo 2012.”
- 1.2.64.** “O presente despedimento por extinção do posto de trabalho não se deve a conduta culposa nem da empresa nem do trabalhador”.
- 1.2.65.** “Sendo praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.”
- 1.3.** No que concerne à pronúncia apresentada pela trabalhadora grávida, cumpre salientar os seguintes aspetos:
- 1.4.** “As razões porque me estão a despedir nada tem que ver com os fundamentos invocados na comunicação de intenção de proceder ao despedimento por extinção do posto de trabalho, os quais não correspondem à verdade”.
- 1.4.1.** “Além disso, como já tive oportunidade de comunicar a V. Exas., estou grávida de 1 mês e meio, pelo que se me despedirem neste momento deixar-me-ão numa situação muito complicada”.



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.4.2.** “E a verdade é que não existem razões objetivas para me despedir, nenhum dano resultando para a empresa se eu continuar a trabalhar, ao passo que serão enormes os prejuízos que o despedimento provocará ao meu agregado familiar, agora que estamos à espera de um bebé.
- 1.4.3.** “Muito menos existem razões para me segregarem, como têm feito desde a data em que não aceitei a proposta de despedimento, obrigando-me a estar todo o dia sozinha numa sala, praticamente sem ocupação, enquanto outras trabalhadoras estão a efetuar o trabalho que eu fazia até então. Esta situação está a deixar-me muito nervosa e psicologicamente instável, pelo que, independentemente da decisão que venham a tomar, desde já vos peço para me deixarem ocupar o meu posto de trabalho e desempenhar normalmente as minhas funções.
- 1.4.4.** ”Assim, serve a presente para manifestar a minha vontade em continuar a trabalhar, pedindo a V. Exas. para reconsiderarem a vossa posição e optarem por manter o meu contrato de trabalho”.
- 1.5.** A empresa aquando do envio do processo à CITE refere ainda o seguinte:
- 1.6.** “Na Sociedade não existe comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissão sindical pelo que não foi feita a comunicação da intenção de despedimento a estas entidades”.
- 1.7.** “A Trabalhadora não é representante sindical, motivo pelo qual não foi feita a comunicação da intenção de despedimento a nenhuma associação sindical”.
- 1.8.** “Não foi formulada a solicitação, prevista no artigo 370.º, n.º 2, do Código do Trabalho, ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável

pela área do emprego, da verificação dos requisitos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 368.º”.

- 1.9.** “No que concerne à pronúncia apresentada pela Trabalhadora, cumpre salientar os seguintes aspetos”
- 1.10.** “A Trabalhadora refere que já havia comunicado à Sociedade que estaria grávida. Ora, tal facto é falso. Aliás, a Trabalhadora nem sequer refere a quem é que terá feito essa comunicação, quando é que o terá feito nem de que forma a mesma foi feita”
- 1.11.** “Além disso, a Trabalhadora refere que se encontrava, em 21 de março de 2013 (data da comunicação enviada à Sociedade), grávida de 1 mês e meio tendo junto, para o efeito, os resultados de uma análise cuja colheita foi feita em 19 de março de 2013. Ora:”
- 1.12.** “É impossível alguém, seja ele quem for, detetar uma gravidez com apenas um mês e uma semana de gravidez (tempo que a gravidez teria quando foi feita a comunicação de intenção de despedimento, em 12 de março de 2013)”.
- 1.13.** “Além disso, a referida gravidez não era de nenhuma forma visível ou intuível”.
- 1.14.** “Juntando o descrito nos pontos anteriores à circunstância de o exame laboratorial ter sido feito apenas após a comunicação da intenção de despedimento, resulta óbvio que a Sociedade não sabia, nem tinha forma de saber, que a Trabalhadora estava grávida”

- 1.15.** “A Trabalhadora alega ainda que os fundamentos invocados para a extinção do posto de trabalho não são verdadeiros. Ora, salvo o devido respeito, todos os fundamentos invocados são comprovados por documentos (que constam do processo e se juntam) e são do inteiro conhecimento da Trabalhadora (que sempre esteve envolvida na execução do contrato com a, S.A.). Aliás, não pode deixar de se notar que, apesar de alegar que não são verdadeiros, a Trabalhadora não indica quais os factos que alegadamente não são verdadeiros nem o motivo pelo qual não o são”.
- 1.16.** “A Trabalhadora refere ainda que a Sociedade Ihe terá feito uma proposta de despedimento. Ora, o que sucedeu foi que, vendo-se a Sociedade confrontada com a necessidade de extinguir um posto de trabalho e não tendo aquela qualquer conflito com a Trabalhadora, foi efetivamente proposto à Trabalhadora a cessação do contrato com fundamento em motivos que permitiriam o recurso, por parte da sociedade, ao procedimento de extinção do posto de trabalho, nos termos dos arts. 367.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho. Não tendo a Trabalhadora manifestado o seu acordo, a Sociedade seguiu, então, os termos normais do processo de despedimento por extinção do posto de trabalho”.
- 1.17.** “Finalmente, a Trabalhadora termina a sua comunicação acusando a Sociedade de a ter segregado obrigando-a a estar sozinha numa sala, praticamente sem ocupação, enquanto outras trabalhadoras estariam a efetuar o trabalho que a Trabalhadora faria até então. Ora, tais afirmações, graves se verdadeiras, são falsas”.
- 1.18.** “Não existiu qualquer segregação”.

- 1.19.** “A Trabalhadora estava inserida numa equipa de Reservas que, pelas suas funções, têm de estar ligadas ao call center o que tem como consequência a existência de ruído significativo resultante do constante e contínuo atendimento de chamadas telefónicas. Tendo em conta que as tarefas que a Trabalhadora executava anteriormente deixaram de ser necessárias, pelos motivos expostos na comunicação de intenção de despedimento; deixou de ser imperioso que a Trabalhadora tivesse acesso ao call center. Acresce que as tarefas que foram atribuídas à Trabalhadora necessitavam de alguma concentração, razão pela qual se revelou benéfico, para a Trabalhadora, que a mesma pudesse trabalhar num local mais recatado. Além disso, o local agora ocupado pela Trabalhadora foi ocupado já por diversas vezes por diferentes trabalhadores em função das tarefas a executar, isto é, a Trabalhadora não foi a primeira, nem será a última, a desenvolver tarefas naquele local que é utilizado constantemente. Finalmente, cumpre ainda realçar que foram dadas todas as condições à Trabalhadora, designadamente computador com acesso à internet”.
- 1.20.** “Finalmente, não existem outros Trabalhadores a executarem as funções que antes eram prosseguidas pela Trabalhadora uma vez que, pelos motivos expostos na comunicação de intenção de despedimento, essas deixaram de ser, de todo, executadas na Sociedade”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** 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.

- 2.1.1.** 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”.
- 2.1.2.** 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.
- 2.2.** 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”.
- 2.2.1.** 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.

- 2.3.** 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”.
- 2.4.** 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.
- 2.4.1.** A empresa fundamenta a extinção do posto de trabalho, alegando motivos de mercado e estruturais que “A ..., no contexto de crise atual, em especial em resultado da redução de compra de viagens, viu-se obrigada a proceder a alterações ao nível da estrutura da sociedade. (...) Tem-se em conta que o presente procedimento de extinção de posto de trabalho é, essencialmente,



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

motivado por razões estruturais e, bem assim, pela redução da atividade da Empresa, provocada pela diminuição da procura de bens”.

- 2.4.2.** Que “A extinção de um posto de trabalho resulta da necessidade de adaptar a estrutura da empresa à redução do número de reservas, em especial relacionadas com o destino “Turquia”, e com a redução do trabalho desenvolvido por essa secção da empresa em consequência da resolução do contrato” – (em dezembro de 2012) – “celebrado em 14 de dezembro de 2011 com a empresa ..., S.A.”
- 2.4.3.** Alega a entidade empregadora que “A escolha do posto de trabalho a eliminar recaiu, desde logo, sobre o elemento que trabalha quase exclusivamente com o destino “Turquia” em virtude de reestruturação do trabalho desenvolvido em relação ao mesmo”.
- 2.4.4.** “Sendo ... a única trabalhadora que se dedicava ao destino “Turquia”, quer pela sua ascendência quer pelo domínio da língua, tal facto não pode deixar de ser tido em conta na seleção do trabalhador envolvido (designadamente em relação aos restantes outros trabalhadores que têm a mesma categoria profissional)”.
- 2.4.5.** Acresce que, nos termos do artigo 368.º do Código do Trabalho, com as alterações que lhe foram introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho:
- “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”** (sublinhado nosso).

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, cabe ao empregador definir, por referência aos respetivos titulares, critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.

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 demonstre ter observado critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.

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”.

2.4.6. Com efeito, a empresa alega que “É certo que a ... tem uma trabalhadora (...) com contrato a termo certo que trabalha na secção “Reservas” o que, em abstrato, e atento o teor da al. c) do n.º 1 do artigo 368.º do Código do Trabalho, poderia limitar a extinção do posto de trabalho em causa”.

- 2.4.7.** Alega ainda que “Contudo a referida trabalhadora tem uma categoria profissional (3.^a Técnica de Turismo) distinta da trabalhadora que ocupa o posto de trabalho a extinguir (2.^a Técnica de Turismo)”.
- 2.4.8.** E que “a trabalhadora ... trabalha o destino “Brasil” o que pressupõe um conjunto de características que são distintas das de quem trabalha o destino da “Turquia” e que a trabalhadora que ocupa o posto de trabalho a extinguir não possui”.
- 2.4.9.** É de assinalar que esta alegação da entidade empregadora encontra-se ferida de alguma contradição, conforme o mapa de pessoal verifica-se que a trabalhadora ... tem como funções não o Brasil mas as reservas em Portugal, Croácia e Marrocos e tem menor antiguidade – admitida em 30-10-2012 – que a trabalhadora grávida ... admitida em 23/03/2012.
- 2.4.10.** De facto, o empregador não demonstra ter observado critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho, para que se possa considerar, nos termos do n.º 4 do citado artigo 368.º do Código do Trabalho, que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível.
- 2.5.** Assim, verifica-se, que, face às circunstâncias supra referidas, a empresa não observou os mencionados requisitos legais para promover o despedimento por extinção do posto de trabalho da aludida trabalhadora.
- 2.5.1.** Ora, a apreciação do presente caso de despedimento por extinção do posto de trabalho, não depende de outros eventuais despedimentos pelo que, se torna necessário demonstrar o cumprimento dos requisitos estabelecidos no

GOVERNO DE
PORTUGALMINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGOCOMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

citado artigo 368.º do Código de Trabalho, nomeadamente através da sua conformidade com o quadro de pessoal.

- 2.5.2.** De facto, e conforme alega a entidade empregadora existe, na empresa, um contrato de trabalho a termo – ..., admitida em 30.10.2012, 3.ª técnica de turismo, ou seja, para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto.
- 2.5.3.** E conseqüentemente nos termos do n.º 6 do artigo 368.º do Código do Trabalho “Constitui contraordenação grave o despedimento com violação do disposto nas alíneas c) do n.º 1 e n.º 2.”
- 2.6.** Assim, verifica-se, que a empresa não demonstrou ter cumprido os mencionados requisitos legais para promover o despedimento por extinção do posto de trabalho da mencionada trabalhadora, pelo que, nos termos dos artigo 384.º alíneas a) e b) ambos do Código do Trabalho, o presente despedimento por extinção do posto de trabalho é ilícito, uma vez que não cumpriu os requisitos do n.º 1 do artigo 368.º do aludido Código e não respeitou os critérios de concretização de postos de trabalho a extinguir referidos no n.º 2 do artigo 368.º do mesmo Código.
- 2.6.1.** Uma vez extinto o posto de trabalho, o empregador, apesar de o alegar, não demonstrou ter observado critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho, pelo que não se considera que a subsistência da relação de trabalho seja praticamente impossível, conforme se dispõe na alínea b) do n.º 1 e no n.º 4 do citado artigo 368.º do Código do Trabalho.

GOVERNO DE
PORTUGALMINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGOCOMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.6.2.** 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/a trabalhador/a, tem que ser baseado em motivos concretos e claros.
- 2.6.3.** Dito por outras palavras, não ficou demonstrado o necessário nexos de causalidade entre os motivos alegadamente estruturais e a consequente necessidade de extinguir o posto de trabalho de "2.^a Técnica de Turismo, por impossibilidade de subsistência da relação laboral e por inexistir outro posto de trabalho compatível com a sua categoria profissional".
- 2.6.4.** Assim, não é possível concluir que a extinção do posto de trabalho desta trabalhadora grávida não seja discriminatória por motivo de maternidade.
- 2.6.5.** 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.
- 2.6.6.** Na verdade, com os elementos remetidos a esta Comissão tal conclusão não se afigura possível, ou seja, não fica inequivocamente comprovada a objetividade da escolha daquele posto de trabalho em concreto, ocupado por uma trabalhadora grávida.
- 2.6.7.** Considerando o exposto, conclui-se pela existência de indícios de discriminação por motivo de maternidade na opção da extinção do posto de trabalho desta trabalhadora grávida.



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

III – CONCLUSÃO

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

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 2 DE MAIO DE 2013, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL