



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE,
EMPREGO E SEGURANÇA SOCIAL

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

PARECER N.º 242/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 911 – DG-E/2013

I – OBJETO

- 1.1. Em 24.09.2013, a CITE recebeu da ..., Lda., cópia de processo de despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora grávida ..., titular da categoria profissional de escriturário de 3ª, 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 13/09/2013 e notificada pessoalmente em 16.04.2013, a entidade empregadora fundamenta o presente despedimento por extinção do posto de trabalho, referindo, o seguinte:
- 1.3. “A firma ..., Lda., (...), na qualidade de entidade empregadora, comunica por este meio a intenção de proceder à extinção do posto de trabalho de V. Ex.ª, correspondente à categoria profissional de Escriturário de 3ª, e às tarefas estas que desenvolve na filial de Portimão, sitas na Rua ..., n.º ...”.



- 1.4. “É nossa vontade fazer cessar o contrato de trabalho a termo certo celebrado entre esta empresa e V. Exa., no passado dia 15/06/2011, por um período de 9 meses, de que ocorreram duas renovações automáticas, e uma renovação extraordinária em 01/05/2013, com efeitos a partir do próximo dia 13/11/2013, nos termos e ao abrigo do n.º 1 do artigo 388.º do Código do Trabalho (Lei nº 99/2003, de 27 de agosto)”.
- 1.5. “É intenção da empresa não renovar o seu contrato em virtude de já não se verificar o motivo que lhe deu origem, nomeadamente por ter ocorrido uma diminuição da atividade da empresa, quer em número de clientes, quer em volume de negócios”.
- 1.6. “As razões que conduziram a esta tomada de decisão prendem-se com motivos de mercado, nomeadamente, redução significativa da atividade da empresa aliadas à diminuição previsional dos serviços a prestar pela mesma e, motivos estruturais, nomeadamente, problemas graves de tesouraria, relacionados com a desvalorização dos metais preciosos em bolsa, bem como a diversos incumprimentos de prazos de recebimento, que conduziram a uma situação de insustentável manutenção do atual posto de trabalho”.
- 1.7. “Mais, em 2012, a empresa apresentou um volume de faturação de 693.736,11 eur, e no presente ano e à data de 19 de setembro de 2013, a empresa faturou menos de 255.942,27 eur, representando uma quebra superior a 50% no volume da faturação. Embora o horizonte temporal, não seja idêntico, dado ainda não ter terminado o atual exercício económico, a empresa não prevê grandes alterações em relação ao valor faturado até à data. Isto significa que o valor de faturação previsional de 2013, será bastante próximo do anteriormente mencionado”.



- 1.8. “Nas atuais condições, e não se prevendo melhorias em termos de volume de trabalho, torna-se impossível para a empresa manter o seu posto de trabalho”.
- 1.9. “Deverá V. Exa. gozar a totalidade de todos e quaisquer dias de férias relativas ao presente contrato de trabalho, na eventualidade de que ainda não o tenha feito, imediatamente antes da data de cessação do mesmo, a 13/11/2013”.
- 1.10. “Na sequência do referido, solicita-se a devolução de todos os instrumentos de trabalho e objetos pertença da entidade empregadora, nomeadamente chaves (de alarme e de porta (s) da nossa sucursal), telemóvel e/ou outros que tenha/ possa ter em seu poder até ao dia do início do gozo de férias e/ou cessação do contrato, e informa-se também V. Exa. que a partir do dia 13/11/2013, se encontrarão à sua disposição no departamento administrativo, o seu Certificado de Trabalho e documentação destinada à inscrição de V. Exa. no Instituto de Emprego, bem como a remuneração que lhe é devida até fim do contrato”.
- 1.11. “A compensação prevista na Lei n.º 23/2012, de 25 de junho (Art. 366.º e 6.º/ n.º 5 do artigo 368.º) ser-lhe-á disponibilizada até ao termo do período de pré-aviso de acordo com o estipulado pela lei”.
- 1.12. “Pelo que não subsiste a necessidade de manutenção do posto de trabalho inerente às tarefas de V. Exa. para com a signatária, daí que se decidiu da inevitabilidade da extinção do posto de trabalho correspondente à categoria que detém na sucursal anteriormente referida”.
- 1.13. “Que face à extinção da referida categoria profissional, não possui a entidade empregadora outro posto de trabalho compatível ou similar com a categoria profissional de V. Exa. é detentor”.



- 1.14.** “Não lhe é possível suportar os custos decorrentes do seu contrato de trabalho, pelo que se torna impossível a subsistência da relação laboral”.
- 1.15.** “Aos factos supra descritos são atribuídos a fatores de mercado, estruturais e de globalização, para os quais em nada contribuíram a entidade empregadora e o trabalhador”.
- 1.16.** “Do exposto não tem a firma alternativa, por mais que humanamente custe, senão efetuar o despedimento por extinção do posto de trabalho de V. Exa., em consonância com os artigos nºs 367.º e seguintes do CT”.
- 1.17.** “Encontra-se dentro dos pré-requisitos estabelecidos no artigo 368.º do CT, concretamente quanto aos critérios naqueles definidos, daí que, com a presente notificação, se inicie o procedimento de despedimento de extinção do posto de trabalho”.
- 1.18.** “Sem outro assunto de momento e com os nossos melhores cumprimentos, subscrevemo-nos com consideração, muito gratos pelo desempenho prestado nesta empresa”.
- 1.19.** A empresa aquando do envio do processo à CITE refere ainda o seguinte:
- 1.20.** “Para dar cumprimento ao disposto no artigo 63.º e alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho, solicitar parecer prévio à CITE, em processo de não renovação de Contrato de Trabalho a Termo Certo, celebrado com a trabalhadora em 14/02/2011, pelo período de 9 (nove) meses, de que ocorreram duas renovações automáticas, e uma renovação extraordinária, pelo período de 6 meses”.



- 1.21.** “A trabalhadora informou da sua gravidez em julho de 2013”.
- 1.22.** “É intenção da empresa não renovar o seu contrato em virtude de já não se verificar o motivo que lhe deu origem, nomeadamente por ter ocorrido uma diminuição da atividade da empresa, quer em número de clientes, quer em volume de negócios”.
- 1.23.** “As razões que conduziram a esta tomada de decisão prendem-se com motivos de mercado, nomeadamente, redução significativa da atividade da empresa aliadas à diminuição previsional dos serviços a prestar pela mesma e, motivos estruturais, nomeadamente, problemas graves de tesouraria, relacionados com a desvalorização dos metais preciosos em bolsa, bem como a diversos incumprimentos de prazos de recebimento, que conduziram a uma situação de insustentável manutenção do atual posto de trabalho”.
- 1.24.** “Mais, em 2012, a empresa apresentou um volume de faturação de 693.736,11 eur, e no presente ano e à data de 19 de setembro de 2013, a empresa faturou menos de 255.942,27 eur, representando uma quebra superior a 50% no volume da faturação.”
- 1.25.** “Embora o horizonte temporal, não seja idêntico, dado ainda não ter terminado o atual exercício económico, a empresa não prevê grandes alterações em relação ao valor faturado até à data. Isto significa que o valor de faturação previsional de 2013, será bastante próximo do anteriormente mencionado”.
- 1.26.** “Nas atuais condições, e não se prevendo melhorias em termos de volume de trabalho, torna-se impossível para a empresa manter o seu posto de trabalho”.



1.27. Por último, compulsada a informação que consta do processo a trabalhadora não apresentou parecer fundamentado sobre os motivos invocados, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 370.º do Código do Trabalho.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Constituição da República Portuguesa consagra a maternidade e a paternidade como valores sociais eminentes, reconhecendo que as mulheres têm direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias.
- 2.2.** Atendendo a este princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho estabelece uma especial proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e dos trabalhadores em gozo de licença parental, carecendo esse ato de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
- 2.3.** Nos termos do artigo 2.º e a alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, a CITE tem por missão e atribuição a emissão do supra referido parecer.
- 2.4.** Cumpre ainda referir que segundo disposto no artigo 367.º, com remissão para o n.º 2 do artigo 359.º, ambos os artigos do Código do Trabalho, o despedimento por extinção do posto de trabalho pode ser promovido pelo empregador se determinado por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa.



2.4.1. Neste sentido, entende-se por:

- 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;
- Motivos estruturais: desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;
- 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.

2.4.2. Acresce que, nos termos do artigo 368.º do Código do Trabalho, na redação alterada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, 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.

(...)

2.4.3. O número 4 do mesmo artigo e Código explicita que, uma vez extinto o posto de trabalho, 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.

2.4.4. No procedimento para despedimento por extinção, o empregador comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical, ao trabalhador envolvido e, ainda no 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.

2.4.5. Nos 10 dias seguintes à comunicação, podem os destinatários da comunicação da entidade empregadora transmitir-lhe o seu parecer fundamentado, nomeadamente, sobre os motivos invocados, os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º ou os critérios supra referidos, bem como as alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento.

2.4.6. No caso em apreço, a entidade empregadora fundamentou a extinção do posto de trabalho e intenção de despedimento na redução de atividade da empresa, provocada pela diminuição previsível da procura de bens e serviços e impossibilidade superveniente, prática, de colocar esses bens e serviços no mercado que permite admitir que assiste ao processo uma motivação compaginável com a de despedimento com fundamento em motivos estruturais e de mercado.

2.4.7. Assim a empresa fundamenta a extinção do posto de trabalho, alegando motivos de mercado “nomeadamente, redução significativa da atividade



da empresa aliadas à diminuição previsional dos serviços a prestar pela mesma e, motivos estruturais, nomeadamente, problemas graves de tesouraria, relacionados com a desvalorização dos metais preciosos em bolsa, bem como a diversos incumprimentos de prazos de recebimento, que conduziram a uma situação de insustentável manutenção do atual posto de trabalho”.

2.4.8. No que respeita ao cumprimento dos requisitos desta modalidade de despedimento, de referir que:

i) sendo alegadamente notória a diminuição acentuada do volume de negócios e a previsão de que tal diminuição se venha a acentuar, e tendo sido tomada a decisão da entidade empregadora de extinguir o posto de trabalho da trabalhadora, permite concluir que a reiterada situação invocada como motivo para a extinção e o despedimento não resulta de conduta culposa quer do empregador, quer da trabalhadora, mas antes da conjuntura económica desfavorável;

ii) É de considerar, nas circunstâncias específicas do caso, que pela empregadora não está efetuada a suficiente demonstração de que ao concluir pela impossibilidade a subsistência da relação de trabalho, não o fez mediante a adoção de critérios relevantes e não discriminatórios face ao objetivo que o conduz à extinção do posto de trabalho, pelo que não se verifica o requisito legal da impossibilidade de subsistência da relação laboral para o despedimento;

2.5. De acordo com o enquadramento legal realizado pela entidade empregadora nos termos dos artigos 367.^o e seguintes do Código do Trabalho, a pretendida cessação do contrato de trabalho em análise ocorrerá por extinção do posto de trabalho, justificada por fundamentos conjunturais de ordem económica e financeira. Contudo, a empresa não identifica qual o critério de seleção relevante e não discriminatório que



utilizou para concluir que o posto de trabalho em concreto a excluir deveria ser o da trabalhadora especialmente protegida.

- 2.6.** E se o n.º 2 do artigo 368.º exige a indicação desses critérios apenas quando “ *havendo na secção, ou estrutura equivalente, uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico (...)*”, já o n.º 4 exige que “ *(...) para efeitos da alínea b) do n.º1, 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 a extinção do posto de trabalho.*”

Ou seja,

- 2.7.** Mesmo que a trabalhadora fosse a única na empresa com aquela categoria profissional – *situação que a CITE não pode conhecer por falta de elementos necessários, designadamente o quadro de pessoal com todos os trabalhadores e categorias profissionais, bem como a respetiva antiguidade* – ainda assim seria imperioso que a entidade empregadora tivesse indicado critérios relevantes e não discriminatórios que fundamentassem a escolha em concreto da extinção daquele posto de trabalho de entre os restantes existentes na empresa.
- 2.8.** Não tendo a entidade empregadora indicado qualquer critério de seleção, entrou em contradição com a lei e com a jurisprudência atual:
- “ (...) ... o sentido decisório da mais recente jurisprudência do nosso Supremo Tribunal, nos termos do qual a única interpretação da al. e) do n.º 1 do artigo 24.º da LCCT (DL 64-A/89, de 27/02), que corresponde atualmente à al. c) do artigo 429.º do CT¹ em conformidade com a Constituição, designadamente com a proibição de despedimentos sem

¹ Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.



justa causa constantes do art.º 53.º da nossa Lei Fundamental, é a de que a comunicação dos motivos da cessação do contrato deve referenciar-se quer «à fundamentação económica do despedimento, comum a todos os trabalhadores abrangidos, quer ao motivo individual que determinou a escolha em concreto do trabalhador visado, ou seja, a indicação das razões que conduziram a que fosse ele o atingido pelo despedimento coletivo e não qualquer outro trabalhador (ainda que esta possa considerar-se implícita na descrição do motivo estrutural ou tecnológico invocado para reduzir o pessoal – p.ex., o encerramento da secção em que o trabalhador abrangido pelo despedimento laborava).”

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 20.05.2009, Processo 3277/08.0TTLSB.L1-4, em www.dgsi.pt.

- 2.9.** E como tal, não se pode considerar que esteja demonstrada a impossibilidade da *subsistência da relação de trabalho no caso em concreto*.
- 2.10.** Circunstâncias em que, e por essa via, também a CITE não pode considerar como afastada a possibilidade de, o critério utilizado ter sido o facto da trabalhadora ser grávida.
- 2.11.** Assim, e sem prejuízo de se reconhecer que não compete à CITE sindicar a decisão gestionária da entidade empregadora, considerando o que foi possível apurar através dos elementos que constituem o processo, dado não ter sido alegada qualquer relação causal entre os motivos apresentados e a necessidade em concreto de extinção do posto de trabalho da trabalhadora, não está afastada a possibilidade de existência de indícios de discriminação em função da parentalidade.
- 2.12.** Face às circunstâncias supra referidas, conclui-se que a empresa não observou os mencionados requisitos legais para promover o despedimento por extinção do posto de trabalho da aludida trabalhadora.



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE,
EMPREGO E SEGURANÇA SOCIAL

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

2.13. Tendo a entidade empregadora promovido a notificação da trabalhadora da intenção e da decisão de extinção do posto de trabalho devida a motivos de mercado e estruturais, não tendo a comunicação da intenção de despedimento suscitado o parecer fundamentado contrário da trabalhadora, mas transparecendo do presente processo indícios de o mesmo poder constituir medida discriminatória pela situação de gravidez da trabalhadora, bem como reconhecida a relação entre os motivos que sustentaram a decisão de extinção de posto de trabalho existente com tais funções e o conseqüente despedimento da trabalhadora, é de concluir que no presente processo submetido à CITE se apuraram indícios de prática discriminatória na intenção de despedimento da trabalhadora grávida, na sequência de extinção de posto de trabalho.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera opor-se ao despedimento da trabalhadora grávida, ..., promovido pela empresa ..., Lda., por não estar afastada a existência de indícios de discriminação por motivo de parentalidade na escolha do posto de trabalho a extinguir.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 17 DE OUTUBRO DE 2013**