

PARECER N.º 121/CITE/2021

ASSUNTO: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante 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 293-DL-E/2021

I – OBJETO

- 1.1. Em 03.02.2021, a CITE recebeu do ..., cópia do processo de despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., 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 11.01.2021, a entidade empregadora fundamenta o presente despedimento por extinção do posto de trabalho, referindo, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Vimos pela presente missiva e nos termos do artigo 369.º do Código de Trabalho comunicar a V. Exa., a necessidade de extinguir o posto de trabalho que ocupa desde 17 de novembro de 2014, no qual exerce a atividade ... e com a categoria profissional de ..., no Departamento de ...*

- 1.2.2.** *Em obediência ao previsto nos artigos 369.º e 368.º do Código passamos a elencar os fundamentos justificativos e os critérios de seleção de V. Exa:*
- 1.2.3.** *A empresa dedica-se à produção de ... e produtos semelhantes, bem como, a sua comercialização;*
- 1.2.4.** *Tem sido uma Empresa que tem vindo a crescer ao longo dos anos, marcando a sua posição no mercado nacional;*
- 1.2.5.** *Na sequência de uma estratégia de expansão internacional, a trabalhadora foi admitida ao serviço da Entidade Empregadora para desempenhar a função de ...;*
- 1.2.6.** *Entre as funções inerentes a essa atividade estavam incluídas o desenvolvimento de análises de viabilidade económico-financeira e apoio ao lançamento e acompanhamento de projetos de investimento fabris internacionais;*
- 1.2.7.** *Em março de 2018, a trabalhadora passou também a desempenhar as funções de ... no Departamento de ...*
- 1.2.8.** *Devido ao atual contexto de pandemia, o plano de expansão da atividade da Empresa para os mercados estrangeiros ficou suspenso e sem previsão de retoma;*
- 1.2.9.** *Não existindo ainda qualquer previsão para a retoma do normal funcionamento da economia internacional, a Empresa viu-se forçada a proceder à reorganização da sua estrutura de forma a obter uma maior eficiência financeira e definição de novos objetivos estratégicos;*

- 1.2.10.** *Saliente-se o não aumento das vendas em 2020 e a previsão de manutenção da mesma conjuntura em 2021, com a continuação da pandemia de Covid 19;*
- 1.2.11.** *A pandemia originada pela Covid 19 devastou a nível global as vendas de categoria não alimentar e das categorias alimentares não essenciais (cesta básica) quer ainda de produtos frescos e perecíveis;*
- 1.2.12.** *Identificou-se um desvio de vendas e o não cumprimento do plano de vendas em 2019 e 2020;*
- 1.2.13.** *Prevê-se assim, desafios acrescidos para 2021 em que menos retalhistas vão mudar de fornecedores com obstáculos na integridade de supply chain, mesmo com propostas de melhor preço, por não poderem visitar as fábricas, procedimento na adoção de novos fornecedores e por último, o desvio de venda do mercado nacional;*
- 1.2.14.** *Neste contexto, não é viável a manutenção da atual função de ... exercida pela trabalhadora, sendo necessário proceder à extinção do seu posto de trabalho.*
- 1.2.15.** *Saliente-se que a função atualmente desempenhada pela trabalhadora e ao inerente elevado grau de competência e responsabilidade financeira associado, vai ser assumida, a título cumulativo, pelo CEO da empresa, nomeadamente, Dr. ..., que corresponde ao seu superior hierárquico imediato;*
- 1.2.16.** *Face ao exposto, a Empresa vê-se obrigada a reestruturar o respetivo quadro de pessoal do departamento em causa em função das suas atuais necessidades e orientações estratégicas para intervenção nos mercados nos próximos anos.*

- 1.2.17.** *Pretende a Empresa assim evitar novos despedimentos no curto e médio prazo.*
- 1.2.18.** *Nessa medida, a extinção do posto de trabalho está relacionada com motivos estruturais de reorganização interna e reestruturação da organização produtiva da empresa, bem como, de mercado (artigo 357.º e 359.º, 2, alíneas a) e b), do Código do Trabalho);*
- 1.2.19.** *Os motivos para o despedimento não são devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador;*
- 1.2.20.** *Não é aplicável o despedimento coletivo, uma vez que apenas está em causa o posto de trabalho da trabalhadora abrangida;*
- 1.2.21.** *Devido ao seu grau de habilitações e competências, a Empresa não tem, outro posto de trabalho que possa ser ocupado pela trabalhadora, inexistindo contratados a termo que importe caducar;*
- 1.2.22.** *Em obediência ao disposto no n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho, importa esclarecer que no departamento de ... e conforme organigrama, a trabalhadora exerce cargo de chefia, pelo que não se verifica uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico que possam ser considerados na decisão de extinção com referência à ordem de critérios relevantes e não discriminatórios previstos naquela norma legal.*
- 1.2.23.** *Em face do supra exposto, verifica-se a impossibilidade de subsistência da relação de trabalho, com a conseqüente extinção da sua categoria profissional de ... e respetivo posto de trabalho.*

- 1.2.24.** *Informamos que, conforme previsto no artigo 370.º do n.º 1 do Código de Trabalho, dispõe de 15 (quinze) dias após a receção da presente comunicação para se pronunciar sobre a mesma e nos termos previstos neste dispositivo legal.*
- 1.2.25.** *Mais informamos que, nesta mesma data, foi dado conhecimento às delegadas sindicais da necessidade extinção do seu posto de trabalho.*
- 1.2.26.** *Findo o prazo dos 15 dias e conforme previsto no artigo 63.º, n.º 3, alínea c) do Código do Trabalho e para efeito de obtenção de parecer prévio ao despedimento devido à sua condição de lactante, será remetido cópia do processo à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).*
- 1.2.27.** *Para concluir informamos que, nos termos do artigo 371.º, n.º 3, alínea c), a decisão de despedimento por extinção posto de trabalho será comunicada a V. Exa. e às delegadas sindicais, com uma antecedência mínima, relativamente à data de cessação de 60 dias. A compensação e os créditos laborais devidos serão pagos até à data de cessação”.*
- 1.3.** Em 28.01.2021, a trabalhadora a despedir comunicou à entidade empregadora, o seguinte:
- 1.3.1.** *“Não posso dizer que a comunicação me apanhou de surpresa porque o ... já me tinha comunicado esta sua decisão no dia 18 de Dezembro de 2020 quando, em vésperas de Natal, me quis pressionar a aceitar um acordo de revogação do contrato de trabalho que, pasme-se (ou talvez não, face à sucessão de acontecimentos) nem sequer implicava o pagamento de todos os valores a que teria direito se a empresa tivesse razões para extinguir o seu posto de trabalho, o que não acontece.*

- 1.3.2.** *Já antes, aliás, me transmitira o seu desagrado, estendendo-o à demais administração da empresa, porque eu tinha gozado os meses de licença de maternidade a que tinha direito. Como já vos transmiti anteriormente, fez questão de dizer que considerava o gozo da mesma inaceitável para alguém com a minha posição na empresa. Tudo, claro está, sem considerar a dedicação que sempre empenhei durante a licença, ainda que à distância, mas sempre em contacto com a equipa que formei e lidero desde 2018. Este comentário era já um pré-anúncio do que se desenrolou a seguir.*
- 1.3.3.** *Mais, quando manifestei, em consciência, o meu desacordo com algumas opções da empresa do ponto de vista financeiro, o seu desagrado foi novamente manifestado e de forma muito clara e veemente.*
- 1.3.4.** *Por último, a minha recusa em assinar um documento a solicitar a prestação de trabalho presencial em vez de teletrabalho foi, diria, a “gota de água” para esta decisão de me despedir.*
- 1.3.5.** *Dito isto, é imperioso referir que o plano de expansão da atividade da empresa foi elaborado de forma muito ambiciosa, como tem sido feito nos últimos anos. No decurso do ano de 2020 a estratégia mudou, e, para além de cancelar a parceria que tinha desde Outubro 19 (Office Total), foi decidido vender a empresa a um concorrente internacional, por decisão da administração e, claro, dos acionistas. Não é demais referir que, como a empresa tem obrigação de saber, em todo o processo de due diligence legal e financeira levado a cabo, a equipa de ... que lidero foi objeto de rasgados elogios tanto externos como internos.*

- 1.3.6.** *É, por isso, falso que a pandemia que atualmente vivemos tenha sido o motivo de mudança do plano de expansão de atividade da empresa ou do seu não atingimento.*
- 1.3.7.** *É também falso que as vendas não tenham aumentado no ano de 2020. Na verdade, como a empresa bem sabe, as vendas, mesmo apesar da pandemia e das alterações estratégicas durante o ano (com as implicações correspondentes), tiveram um aumento de cerca de € 200.000 (duzentos mil euros). Alias, com a pandemia as vendas do mercado externo até aumentaram cerca de € 300.000 (trezentos mil euros).*
- 1.3.8.** *Acresce que o orçamento de 2021 para o qual tenho estado a trabalhar, sob a V. coordenação, não prevê qualquer redução das vendas nem diminuição da atividade da empresa, antes pelo contrário.*
- 1.3.9.** *Em todas as versões do orçamento de 2021 para cuja elaboração participei está previsto um crescimento tanto no mercado nacional como no mercado internacional. Este mesmo orçamento, já apresentado à administração da empresa e com vendas já aprovadas, prevê um crescimento de vendas de 5% e um EBITDA recorrente semelhante ao do ano 2020 (cerca de EUR 6M).*
- 1.3.10.** *Nem se diga que o meu posto não é viável e que o CFO pode assumir as minhas funções. A minha função é absolutamente essencial ao desenvolvimento da atividade da empresa, pois visa, precisamente, garantir uma maior eficiência financeira, sendo impraticável a sua cumulação pelo atual CFO. Prova disso mesmo é o volume de trabalho que me tem sido atribuído e entregue desde que recusei aceitar o acordo que me foi proposto. Nem tão pouco se compreende que esta*

decisão seja tomada, ao nível do controlo de gestão, em momento coincidente com a venda da empresa e, naturalmente, mudança dos seus acionistas.

1.3.11. *Mais: a atual situação da empresa em nada torna necessário qualquer despedimento sendo que o ano de 2020 foi um dos melhores anos da história da empresa em termos de rentabilidade. Desde 2010, o melhor ano foi 2017 com uma margem EBITDA/VENDAS de i%, devido aos efeitos extraordinários e pontuais do projeto ... emergentes da ação que ganhámos contra o ... e que, de todo o modo, tanto quanto sei, ainda está em recurso, sendo que em 2020 a margem EBITDA/VENDAS deverá rondar os 12%, o que demonstra bem a ausência de qualquer fundamento para a extinção do meu posto de trabalho. Isto sem esquecer que existem ainda muitas ineficiências por colmatar (algumas delas já identificadas pelo controlo de gestão no Orçamento para o ano 2021).*

1.3.12. *Uma última nota para referir que o organograma que enviam em anexo à comunicação não está correto. Talvez porque tenha sido feito durante a minha ausência por gozo de licença de maternidade, que, nas palavras que me foram transmitidas pelo ..., tanto incomodou a empresa, não espelha minimamente as minhas atuais e reais funções, nomeadamente todo o âmbito de controlo comercial, vendas e rentabilidade de singular importância para o negócio, não havendo ninguém com este perfil ou experiência nos quadros da empresa, nem mesmo o atual CFO que até há um ano atrás era responsável pela área da tesouraria e nenhuma funções exercia no controlo de gestão.*

1.3.13. *Em face do exposto, sou forçada a concluir que este processo não trata da extinção do posto de trabalho por mim ocupado, com sucesso, desde*

há quase 3 anos, mas sim da minha remoção dos quadros da empresa a qualquer custo. É sim, uma perseguição ad dominern e não uma qualquer reestruturação para a qual a empresa não tem qualquer fundamento”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação a adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

“Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)

Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...).”

- 2.2. O artigo 10.º, n.º 1 da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam

despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez.

- 2.2.1.** 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;”.

- 2.2.2.** 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.

- 2.3.** 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”.

- 2.4. 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.
- 2.5. 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”*.
- 2.5.1. 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”*.
- 2.5.2. A entidade empregadora fundamenta a extinção do posto de trabalho da trabalhadora, objeto do presente parecer, em *“motivos estruturais, de reorganização interna e reestruturação da organização produtiva da*

empresa, bem como, de mercado”, que não se enquadram com os motivos previstos nas alíneas a) e b) do referido n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho.

2.6. Nos termos do artigo 368.º do Código do Trabalho, com as alterações que lhe foram introduzidas pela Lei n.º 27/2014, de 8 de maio:

“1 – O despedimento por extinção de posto de trabalho só pode ter lugar desde que se verifiquem os seguintes requisitos:

a) Os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador;

b) Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;

c) Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;

d) Não seja aplicável o despedimento coletivo.

2 — Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para determinação do posto de trabalho a extinguir, a decisão do empregador deve observar, por referência aos respetivos titulares, a seguinte ordem de critérios relevantes e não discriminatórios:

a) Pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador;

b) Menores habilitações académicas e profissionais;

c) Maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa;

d) Menor experiência na função;

e) Menor antiguidade na empresa.

3 – O trabalhador que, nos três meses anteriores ao início do procedimento para despedimento, tenha sido transferido para posto de

trabalho que venha a ser extinto, tem direito a ser reafectado ao posto de trabalho anterior caso ainda exista, com a mesma retribuição base.

4 — Para efeito da alínea b) do n.º 1, uma vez extinto o posto de trabalho, considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando o empregador não disponha de outro compatível com a categoria profissional do trabalhador.

5 – O despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que, até ao termo do prazo de aviso prévio, seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida, bem como os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho.

6 – Constitui contra-ordenação grave o despedimento com violação do disposto nas alíneas c) e d) do n.º 1 e nos n.ºs 2 ou 3”.

2.6.1. *Refere a empresa “que no departamento de planeamento e controlo e conforme organigrama, a trabalhadora exerce cargo de chefia, pelo que não se verifica uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico que possam ser considerados na decisão de extinção com referência à ordem de critérios relevantes e não discriminatórios previstos naquela norma legal”.*

2.7. *Sucedem, porém, que, a entidade empregadora, apesar de ter alegado motivos estruturais e de mercado para fundamentar o despedimento por extinção do posto de trabalho em causa, não apresentou quaisquer elementos que demonstrassem os motivos invocados de redução da atividade da instituição, do desequilíbrio económico-financeiro, da reestruturação da organização dos serviços da instituição e da redução e racionalização de custos, para justificar o mencionado despedimento.*

- 2.8. Com efeito, verifica-se, que, face às circunstâncias suprarreferidas, a entidade empregadora não observou os requisitos legais para promover o despedimento por extinção do posto de trabalho da aludida trabalhadora, não ficando, assim, afastados os indícios de discriminação por motivo de maternidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., promovido pela sua entidade empregadora ..., uma vez que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO EM 03 DE MARÇO DE 2021, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.