

PARECER N.º 201/CITE/2021

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 936-DG-E/2021

I – OBJETO

- 1.1. Em 06.04.2022, a CITE recebeu da ..., cópia do processo de despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora grávida ..., 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 09.03.2021, a entidade empregadora fundamenta o presente despedimento por extinção do posto de trabalho, referindo, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Em observância do disposto nos artigos 367.º a 372.º do Código do Trabalho, serve a presente para comunicar a V. Exa. a intenção da Empresa proceder ao despedimento de V. Exa por extinção do posto de trabalho, pelos motivos e com os fundamentos constantes da presente comunicação:*

- 1.2.2.** *A Empresa dedica-se a elaboração de ... e consultoria e afins, prestações de serviços ..., e em especial ..., fornecendo nomeadamente um conjunto de soluções informáticas desenvolvidas para responder às necessidades administrativas, técnicas e económicas das ...*
- 1.2.3.** *Em 2018 com o crescimento do volume das vendas devido a implementação de uma nova gama de produtos, fruto da reescritura das aplicações para o mercado ... que substitui a tecnologia local pela tecnologia cloud, isto é, a aplicação "... " em tecnologia local passa a "... " na tecnologia cloud; a aplicação "... " em tecnologia local passa a "... " na tecnologia cloud e a aplicação "... " em tecnologia local passa para "... " na tecnologia cloud, a Empresa levou a cabo um processo de reorganização e redistribuição das zonas geográficas. Nesse processo de reorganização, manteve a Zona Norte, a Zona Centro e efetuou a divisão da Zona Sul em: Zona Beiras Alentejo Norte e Algarve e a nova Zona Sul com as regiões, distritos de Beja, Évora e Setúbal.*
- 1.2.4.** *Motivo pelo qual foi celebrado com V. Exa um contrato a termo certo a 26 de novembro de 2018, o qual se converteu, entretanto, em contrato por tempo indeterminado para o desempenho das funções inerentes a categoria profissional de ... na nova Zona Sul.*
- 1.2.5.** *A estratégia comercial adotada indicou que a nova região Beja, Évora e Setúbal estava a ter resultados aceitáveis a nível de volume de novas vendas (83703), e de novos clientes (18), o que levou a Empresa a encarar o exercício de 2019/2020 (os exercícios da Empresa encerram a 30 de junho) como sendo um ano que iria permitir consolidar a nova Zona Sul.*

- 1.2.6.** *Contudo a situação de crise pandémica internacional decorrente do novo coronavírus SARS-CoV-2 teve impactos económicos negativos no setor ... tanto a nível nacional como internacional.*
- 1.2.7.** *A Declaração do estado de emergência do Decreto do Presidente da Republica n° 14- A/2020 de 18 de março, e as medidas excecionais e temporárias de resposta a situação epidemiológica, nomeadamente o primeiro confinamento, foi fortemente impactante na nova Zona Sul, traduzindo-se para o exercício 2019/2020 numa quebra de 30% nas novas vendas relativamente ao ano anterior (59493) e de 33% na angariação de novos clientes (12). A nível nacional a Empresa teve uma quebra de 12% e 24% respetivamente para os mesmos indicadores.*
- 1.2.8.** *A situação ao nível do mercado para a nova Zona Sul foi-se degradando devido à evolução da pandemia, assim para o exercício 2020/2021 - final de janeiro 2021- houve um decréscimo de 87% nas novas vendas (6237) e de 90% na angariação de novos clientes (1) (fator primordial para manter a sustentabilidade da região), quando comparado com o ano de arranque da reestruturação, o que representa uma quebra a nível nacional em 35% e 50% respetivamente para os mesmos indicadores.*
- 1.2.9.** *As alterações de mercado no setor ..., devido a situação de crise pandémica, com maior incidência na nova Zona Sul, impuseram a necessidade de retroceder no processo de reorganização e de redistribuição das zonas geográficas, extinguindo conseqüentemente a nova Zona Sul correspondente à região Beja, Évora e Setúbal, a fim de garantir a sustentabilidade e equilíbrio financeiro da empresa.*

- 1.2.10.** *A situação acima descrita, impôs a necessidade de reanalisar a estrutura de recursos humanos, com vista a uma contenção de custos, nomeadamente, com pessoal, e a uma maximização dos recursos humanos que se mantem em funções.*
- 1.2.11.** *Com a extinção da nova Zona Sul, região Beja, Évora e Setúbal, a Empresa vê-se forçada a proceder a extinção do posto de trabalho esvaziado de conteúdo funcional de modo a permitir que os custos de funcionamento sejam sustentáveis.*
- 1.2.12.** *Dos condicionalismos acima descritos, as funções inerentes à categoria de ... na nova Zona Sul correspondente às regiões Beja, Évora e Setúbal deixam de ser necessárias.*
- 1.2.13.** *Como resulta do que ficou descrito, a extinção do posto de trabalho é ditada por motivos de mercado e estruturais e como tal, não é devida a conduta culposa da Empregadora ou de V. Exa.*
- 1.2.14.** *A escolha em concreto da eliminação do posto de trabalho ocupado por V. Exa, advém única e simplesmente do facto de ser a única Trabalhadora com a categoria de ... alocada na zona sul, o que dispensa a aplicação dos critérios de seleção do posto de trabalho a extinguir previstos no n.º 2 do art. 368.º do Código do Trabalho.*
- 1.2.15.** *Sem prejuízo do exposto, caso se entendesse ser necessário proceder a comparação com os demais 3 trabalhadores que desempenham funções inerentes à categoria profissional de ..., alocados respetivamente um na zona norte, outro na zona centro e o ultimo na zona Beiras Alentejo Norte e Algarve, por se considerar tratar-se de posto de trabalho de conteúdo idêntico numa mesma secção ou estrutura equivalente, o que não se concede, sempre se dirá que seria*

igualmente sobre o posto de trabalho ocupado por V. Exa que recairia esta seleção.

- 1.2.16.** *Com efeito, 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 referencia aos respetivos titulares, a ordem de critérios legalmente definidos, relevantes e não discriminatórios.*
- 1.2.17.** *O primeiro critério legal enunciado refere-se à avaliação de desempenho, critério aplicável in casu, porquanto a Empregadora efetua avaliação de desempenho dos seus trabalhadores cujos parâmetros são previamente conhecidos mediante a apresentação da carta de missão entregue a cada um para o novo exercício, sendo a final efetuado o balanço mediante os indicadores de performance indicados na carta de missão.*
- 1.2.18.** *O processo anual da carta de missão tem o propósito de definir as principais prioridades, especificando o que se espera do trabalhador ao longo do ano e concretização das expectativas em objetivos específicos mensuráveis e alcançáveis e realista que refletem a estratégica da empresa. Os objetivos são discutidos e acordados numa reunião com o Diretor. Antes da reunião para o balanço final cada trabalhador faz uma autoavaliação da concretização dos objetivos definidos na carta de missão.*
- 1.2.19.** *Assim, aplicando o critério de seleção baseado na pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos do trabalhador e tendo como base de comparação os 3 trabalhadores*

exercendo as funções inerentes a categoria profissional de ..., verifica-se que V. Exa obteve para o exercício 2019/2020 uma avaliação de desempenho inferior.

- 1.2.20.** *Como se pode verificar, o recurso ao critério da pior avaliação de desempenho para a seleção do trabalhador a despedir, também conduz a V. Exa, implicando desta forma a cessação do seu contrato de trabalho.*
- 1.2.21.** *Não existe na Empregadora qualquer outro posto de trabalho disponível compatível com a categoria profissional e com as habilitações de V. Exa. o que torna impossível a manutenção do seu contrato de trabalho.*
- 1.2.22.** *Não existem na Empregadora contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes ao seu posto de trabalho.*
- 1.2.23.** *O caso em apreço não está abrangido por urna situação de despedimento coletivo.*
- 1.2.24.** *Os motivos de mercado e estruturais não são devidos a conduta culposa da Empregadora, nem a V. Exa., enquanto trabalhadora.*
- 1.2.25.** *Assim, e verificados os pressupostos previstos nos artigos 368.º do Código do Trabalho, a Empregadora irá proceder à extinção do seu posto de trabalho, o que faz nos termos do artigo 367º e 359º nº 2, designadamente, por motivos de mercado e estruturais, desequilíbrio económico-financeiro e reestruturação do esquema organizacional de funcionamento da Empregadora.*
- 1.2.26.** *Neste contexto, e sem prejuízo do seu direito de resposta, a exercer no prazo legalmente previsto, a cessação do seu contrato de trabalho tem*

lugar dentro de prazo não inferior a sessenta dias, em data que posteriormente lhe será comunicada / concretizada, e ocorrerá mediante o pagamento a V. Exa. da compensação legalmente prevista para o efeito no artigo 366º do Código do Trabalho”.

- 1.3.** Em 25.03.2021, a trabalhadora a despedir respondeu à entidade empregadora, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“Acuso a receção da V/ comunicação datada de 09 de março de 2021, a qual recebeu a melhor atenção.*
- 1.3.2.** *Contudo, não posso concordar com os fundamentos apresentados para a cessação do contrato de trabalho celebrado no dia 26 de novembro de 2018, porquanto, no meu modesto entendimento, existem outras alternativas ao despedimento.*
- 1.3.3.** *Importa, antes do mais, analisar os critérios económicos apresentados por V. Exas. para a extinção do posto de trabalho, avançando desde já que não estou de acordo com os parâmetros apresentados, por não corresponderem à verdade.*
- 1.3.4.** *Em primeiro lugar, a Empresa não vive apenas de novos clientes, mas também da manutenção de todos os seus clientes - aliás, mal andariam as empresas de vendas se apenas sobrevivessem se tivessem todos os trimestres ou semestres novos clientes em quantidade abundante.*
- 1.3.5.** *Esta questão assume particular importância, porquanto sempre que um vendedor vende um equipamento novo ou um upgrade de um equipamento já existente a um cliente que também já era cliente, ou seja, que não é um cliente novo, essas vendas são também relevantes*

para a economia e resultados financeiros da Empresa, mas evidentemente que não podem representar um novo cliente.

1.3.6. *Contudo, para efeitos de despedimento ou de extinção do posto de trabalho, é irrelevante se as vendas são feitas ou não a novos clientes - o que importa é vender e gerar lucro.*

1.3.7. *Assim, não é verdade que a Empresa tenha necessidade de extinguir o meu posto de trabalho e conseqüentemente me despedir, porquanto os clientes da Zona Sul, seja ela nova ou velha, vão continuar a precisar de acompanhamento e vão continuar a precisar de produtos.*

1.3.8. *Mas, ainda que se queira extinguir a nova Zona Sul e reintegra-la nas outras zonas, também não é por isso que o posto de trabalho deva ser extinto.*

1.3.9. *Alias, já anteriormente tinha sido apresentada a proposta, por minha iniciativa, de que mais do que dividir o país em zonas, era fundamental para a Empresa dividir o país também por sectores de atividade: como por exemplo, ..., ..., ... e ...*

1.3.10. *E que, se é verdade que a empresa beneficia com a divisão por regiões, então beneficiaria ainda mais com a divisão também por sectores de atividade em função da espécie animal a que cada produtor/cliente se dedica.*

1.3.11. *O que nos traz a um outro fundamento para a oposição ao despedimento. O quadro apresentado por V. Exas. com os resultados de cada zona em cada um dos exercícios não traduz a realidade do trabalho desenvolvido por todos os trabalhadores.*

- 1.3.12.** *Além de o mapa apenas conter os novos clientes e as novas vendas, deixando de fora as vendas supra indicadas aos clientes antigos, a verdade é que sempre que uma venda é feita em conjunto, essa venda fica apenas afeta à zona onde está fixado o cliente, quando na verdade a venda devia vir refletida nos resultados de dois vendedores, e não apenas de um, ou seja, o que devia suceder era esse novo cliente ficar afeto às "angariações" de cada um dos trabalhadores que colaborou na venda, e não apenas ao trabalhador afeto àquela zona.*
- 1.3.13.** *Mas assim não sucede, o que, como se disse, torna a demonstração de resultados falaciosa, por não refletir a realidade em termos absolutos.*
- 1.3.14.** *A título de exemplo, se for vendido um qualquer produto a um cliente, seja novo ou não, que se localiza na Zona Norte, mesmo que o trabalhador da Zona Sul faça essa venda em conjunto com o trabalhador da Zona Norte, essa venda conta apenas para os objetivos da Zona, deixando prejudicados os objetivos do trabalhador da Zona Sul.*
- 1.3.15.** *Com efeito, tendo eu efetuado urna venda partilhada no exercício de 2018/2019, quatro vendas partilhadas no exercício de 2019/2020 e três vendas partilhadas no exercício de 2020/2021, todas elas fora da minha zona, ou seja, fora da Zona Sul, então essas vendas deviam estar refletidas nos meus objetivos.*
- 1.3.16.** *Objetivos esses que, segundo referem V. Exas., fui a trabalhadora que mais aquém ficou do cumprimento desses objetivos.*
- 1.3.17.** *Mas, o que V. Exas. não referem, é que o meu objetivo era o 2º mais elevado de todos os objetivos fixados, pelo que não podem V. Exas.*

basear o critério de apreciação em percentagens quando os objetivos são diferentes para todos os trabalhadores.

- 1.3.18.** *Referem V. Exas. que tenho a percentagem de objetivos atingidos mais baixa, mas a verdade é que em 2019/2020 não fui a trabalhadora com o pior desempenho - basta verificar o quadro de vendas apresentado por V. Exas. referente ao exercício de 2019/2020 para verificar que o valor de vendas mais baixo não é o meu.*
- 1.3.19.** *Não podem V. Exas. basear-se numa percentagem, porque o meu objetivo era mais elevado, por isso seria mais provável que, em percentagem de sucesso, ficasse atrás dos meus colegas de trabalho, mesmo tendo vendido mais!*
- 1.3.20.** *Com todo o respeito, não posso aceitar esta situação. Acresce ainda que, conforme indicado por V. Exas., impondo-se a reorganização e a redistribuição das zonas geográficas, mais sentido agora fará a repartição também por sectores, conforme já proposto anteriormente.*
- 1.3.21.** *Assim, apresento como alternativa ao despedimento, por entender ser claramente mais vantajoso para todos, principalmente para a empresa, que seja feita uma reorganização do trabalho também por sectores de atividade.*
- 1.3.22.** *Notem que muitas das vendas efetuadas fora da minha zona no ramo dos ... conseguiu ser concretizada pelo bom desempenho das minhas funções enquanto ..., pelo que não posso aceitar que a única solução seja o despedimento por extinção do posto de trabalho.*
- 1.3.23.** *Não podem V. Exas. deixar de parte do disposto no artigo 368º nº 1 alínea b) do Código do Trabalho sabendo que existem outras*

alternativas ao despedimento, que não exigem esforço financeiro para a Empresa e que até resultariam numa maior margem de lucro.

1.3.24. *Assim, serve a presente para manifestar a V. Exas. a minha discordância com a intenção de despedimento por extinção do posto de trabalho agora comunicada, para todos os devidos e legais efeitos”.*

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 e de mercado e como tal, não é devida a conduta culposa da Empregadora ou da trabalhadora a despedir”*, que se consubstanciam:

a) *“Para o exercício 2019/2020 numa quebra de 30% nas novas vendas relativamente ao ano anterior (59493) e de 33% na angariação de novos clientes (12).*

b) *A nível nacional a Empresa teve uma quebra de 12% e 24% respetivamente para os mesmos indicadores, pois, a situação ao nível do mercado para a nova Zona Sul foi-se degradando devido à evolução da pandemia, assim para o exercício 2020/2021 - final de janeiro 2021- houve um decréscimo de 87% nas novas vendas (6237) e de 90% na angariação de novos clientes (1) (fator primordial para manter a sustentabilidade da região), quando comparado com o ano de arranque da reestruturação, o que representa uma quebra a nível nacional em 35% e 50% respetivamente para os mesmos indicadores.*

c) *As alterações de mercado no setor agrícola, devido a situação de crise pandémica, com maior incidência na nova Zona Sul, impuseram a necessidade de retroceder no processo de reorganização e de redistribuição das zonas geográficas, extinguindo conseqüentemente a nova Zona Sul correspondente à região Beja, Évora e Setúbal, a fim de garantir a sustentabilidade e equilíbrio financeiro da empresa”.*

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 contraordenação grave o despedimento com violação do disposto nas alíneas c) e d) do n.º 1 e nos n.ºs 2 ou 3”.

- 2.6.1.** A trabalhadora objeto do presente parecer, tem a categoria profissional de ..., assim como mais 3 trabalhadores da empresa, pelo que, o facto de aquela ser a única trabalhadora com a categoria de ... alocada na zona Sul, que vai ser extinta e que, por isso, determinou a escolha em concreto da eliminação do seu posto de trabalho, não dispensa a aplicação dos critérios de seleção do posto de trabalho a extinguir, previstos no n.º 2 do art. 368.º do Código do Trabalho.
- 2.6.2.** A entidade empregadora socorreu-se apenas do critério da pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pela trabalhadora, apresentando apenas dados conclusivos e não os dados concretos de cada um dos 4 trabalhadores.
- 2.6.3.** Pelos dados apresentados pela entidade empregadora, verifica-se que apenas no exercício de 2020/2021 (ano de Pandemia) a zona Sul, alocada à trabalhadora a despedir, foi, das 4 zonas existentes, a zona que teve menos novas vendas e menos novos clientes, pois, no exercício de 2018/2019, a zona Sul teve mais novas vendas e mais novos clientes que a zona Norte e no exercício de 2019/2020, a zona Sul teve mais novas vendas que a zona Norte, apesar de ter tido menos novos clientes.
- 2.7.** 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 grávida ..., promovido pela sua entidade empregadora ..., uma vez que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO EM 28 DE ABRIL DE 2021, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.