

## PARECER N.º 727/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 2942 - DG-E/2021

### I – OBJETO

- 1.1.** Em 26.11.2021, a CITE recebeu da Senhora Drª ..., em representação de ..., empregadora em nome individual, dedicada à atividade profissional de ..., 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 05.11.2021, a entidade empregadora, através da sua advogada, fundamenta o presente despedimento por extinção do posto de trabalho, referindo, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1.** *“Na qualidade de mandatários de ..., vimos, em cumprimento com o disposto no artigo 369.º do Código do Trabalho, comunicar a V. Exa. a necessidade de extinguir o único posto de trabalho existente, que é*

*ocupado por V. Exa. e, conseqüentemente, de proceder ao seu despedimento.*

- 1.2.2.** *De facto, a entidade empregadora tem vindo a ultrapassar uma diminuição da procura dos seus serviços, levando-a enfrentar um aumento das dificuldades económico-financeiras na gestão do seu negócio.*
- 1.2.3.** *Perante este cenário, a empregadora não tem prestação de serviços suficientes que justifiquem a manutenção de qualquer posto de trabalho, sendo impossível a manutenção do vínculo laboral existente e, por isso, inevitável a extinção do mesmo.*
- 1.2.4.** *A trabalhadora exercia as funções inerentes à categoria profissional de ..., pelo que não ficará qualquer outro trabalhador a ocupar esta secção ou unidade equivalente.*
- 1.2.5.** *Ademais, a seleção de V. Exa. como trabalhador a despedir assentou no facto de ser a única trabalhadora da Sra. ... Além de que, não tem outro posto de trabalho onde possa colocar V. Exa.*
- 1.2.6.** *Pelo que, não resta outra alternativo que não seja a de proceder ao seu despedimento.*
- 1.2.7.** *Por último, cumpre-nos transmitir a V. Exa. que dispõe do prazo de 15 (quinze) dias para transmitir ao empregador o seu parecer fundamentado, nos termos do disposto no artigo 370.º do CT".*

- 1.3.** Em 19.10.2021, a trabalhadora a despedir comunicou à entidade empregadora, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“De todo o modo, não posso deixar de refutar a sua comunicação, na medida em que a D. ... me despediu no dia 24 de outubro de 2021 (um Domingo). através de uma mensagem escrita, com efeitos àquela data.*
- 1.3.2.** *Com efeito, na mensagem em causa a Sra. referiu, além de outros aspetos, que não precisava mais dos meus serviços e que não precisava de ir no dia seguinte e que a partir de então não tinha mais trabalho para mim.*
- 1.3.3.** *Por outro lado, tendo em conta que fui admitida a trabalhar para a D. ... mediante um contrato de trabalho que não foi redigido a escrito, o meu vínculo com a mesma tomou-se, desde o seu início, num vínculo efetivo, o que se traduz na conversão de tm contrato de trabalho sem termo (artigo 147.º e 110.º “a contrario sensu”, ambos do Código do Trabalho.*
- 1.3.4.** *Assim, perante os factos acima referidos, independentemente dos motivos que levaram ao M/despedimento, a verdade é que o mesmo é ilícito, porquanto não foi precedido do respetivo procedimento consagrado na lei (fosse por despedimento por extinção de posto de trabalho ou até despedimento com justa causa).*
- 1.3.5.** *Ademais, o mesmo foi efetivado muito antes da sua comunicação, a que veio ao M/conhecimento 19 dias após o mesmo.*
- 1.3.6.** *Atento o exposto, tendo o contrato cessado de forma ilícita, tenho direito a receber da D. ... não só os créditos laborais vencidos, como também urna indemnização.*

- 1.3.7.** *Com efeito, tenho direito a receber a retribuição correspondente ao trabalho prestado em 3 Domingos (num total de 6 horas por cada domingo).*
- 1.3.8.** *De acordo com o artigo 268º do CT, uma vez cessado o contrato de trabalho, tenho direito à retribuição correspondente (3,84 €), acrescida de 50 %.*
- 1.3.9.** *Assim, tenho direito a receber 18 horas x 5,76 €/hora, o que totaliza a quantia de 103,68€.*
- 1.3.10.** *Tenho também direito a auferir os proporcionais do subsidio de ferias e subsidio de Natal proporcionais ao trabalho prestado (entre Agosto e Outubro), no valor de 332,50 € (3 meses x 665,00 € /12 meses =166,25 € x 2).*
- 1.3.11.** *Por fim, tendo em conta que o meu despedimento é ilícito, tenho ainda direito a receber a quantia de 1.995,00 € referente a indemnização que me é devida (3 meses - art. 391.º, n.º 3 do CT).*
- 1.3.12.** *Atento o exposto, tenho direito a receber da D. ... a quantia de 2.431,18 €, quantia esta que, até à data, se encontra por pagar!*
- 1.3.13.** *Posto isto, solicito a V/Exa. interceda junto da S/Constituinte para que os créditos acima referidos sejam pagos até ao final do corrente mês”.*

## **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, referindo *“ter vindo a ultrapassar uma diminuição da procura dos seus serviços, levando-a a enfrentar um aumento das dificuldades económico-financeiras na gestão do seu negócio, não tendo prestação de serviços suficientes que justifiquem a manutenção de qualquer posto de trabalho, sendo impossível a manutenção do vínculo laboral existente e, por isso, inevitável a extinção do mesmo”.*

**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. A entidade empregadora refere tratar-se de um posto único, pelo que não há lugar ao cumprimento de qualquer critério para determinar o posto de trabalho a extinguir.
- 2.7. Sucede, porém, que, a entidade empregadora, apesar de ter alegado motivos 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 de cabeleireiro, do desequilíbrio económico-financeiro, 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 grávida ..., promovido pela sua entidade empregadora ..., uma vez que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.**

**APROVADO EM 21 DE DEZEMBRO DE 2021, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE,  
COM OS VOTOS CONTRA DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL  
E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**