

PARECER N.º 466/CITE/2022

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera 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 de fevereiro.

Processo nº CITE-D/2046/2022

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ... remeteu à CITE em **14 de junho de 2022**, por carta registada com AR, cópia de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho, que inclui a trabalhadora puérpera ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

1.2. Na carta dirigida à CITE, a entidade empregadora refere, nomeadamente, o seguinte:

“(...) A ..., (doravante ...), com base em critérios de prudente gestão empresarial, iniciou um processo de Despedimento Por Extinção de Posto de Trabalho no passado dia 26 de maio de 2022, tencionando proceder à extinção de (um) posto de trabalho, cuja função se encontra a ser desempenhada por uma trabalhadora puérpera.

No âmbito do processo de Despedimento Por Extinção de Posto de Trabalho em curso, a ... - em estrito cumprimento pelo disposto no n.º 1 do artigo 369º do Código de Trabalho – comunicou à trabalhadora puérpera abrangida pelo mesmo, a sua intenção de proceder ao seu despedimento, dando nota dos motivos subjacentes à referida intenção, mais disponibilizando os elementos informativos descritos no n.º 1 do supra citado artigo. (...)”

1.3. Por comunicação entregue em mão, no dia **26 de maio de 2022**, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora puérpera a intenção de proceder à extinção do seu posto de trabalho, nos seguintes termos:

“(...). Como é do seu conhecimento, em julho de 2020, a ..., (doravante ...), iniciou um processo de reestruturação da sua estrutura organizativa, simplificando-a e tornando-a mais eficiente.

A descrita situação tornou absolutamente imperioso que a empresa efetuasse uma profunda reestruturação da sua organização interna por recurso à extinção dos postos de trabalho cujo conteúdo funcional se encontra desajustado às reais necessidades o que determinou que, em julho de 2020 e em agosto de 2021, a ..., tenha procedido a dois despedimentos coletivos, os quais abrangeram 5 (cinco) trabalhadores.

Volvidos cerca de um ano sobre os processos de despedimento coletivos anteriormente operados, a ..., em estrito respeito pela linha orientadora de reestruturação da organização interna iniciada nessa ocasião e mantendo os critérios de prudente gestão empresarial oportunamente adotados de readaptar, em cada momento, o seu quadro de pessoal às reais necessidades económicas, vê-se confrontada com a necessidade de dar continuidade ao processo de reestruturação iniciado em julho de 2020.

Nesta fase e com base em critérios de prudente gestão empresarial e pelos motivos melhor explicitados no ANEXO 1, tencionamos proceder à redução e otimização do Departamento de ..., impondo-se a extinção de um posto de trabalho na categoria profissional de Coordenadora do Serviço de

Considerando o que acabamos de referir e atendendo a que, não existem na empresa contratos de trabalho a termo para tais tarefas nem, tampouco, outros postos de trabalho com idênticas funções às que veem sendo por si exercidas, encontram-se preenchidos os pressupostos de aplicação da norma constante do n.º 1 do artigo 368º do Código do Trabalho, importando, por conseguinte - em estrita observância pelas regras previstas para o despedimento por extinção do posto de trabalho e atenta a inexistência de comissão de trabalhadores, de comissão intersindical e de comissão sindical representativa dos trabalhadores da empresa – comunicar a nossa intenção de proceder ao seu despedimento por extinção do posto de trabalho, comunicação esta que visa dar cumprimento ao disposto no n.º 1 do artigo 369. do citado diploma legal. (...)"

1.4. Do referido Anexo 1 constam explicitados os seguintes fundamentos para o despedimento comunicado à trabalhadora:

“(...) MOTIVOS DA EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO

1. Em cumprimento do disposto na alínea a) do n. 1 do artigo 368.º do Código do Trabalho, cumpre descrever os motivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.
2. A ..., antes denominada ... e antes denominada ..., (em diante, “...” ou “Empresa”), tem o seguinte objeto:
3. A ... integra o Grupo ..., tendo esta presença direta em Espanha, Alemanha, Áustria e Suíça, Itália e Portugal, vendendo os seus produtos em mais de 20 países, contando atualmente com mais de 800 profissionais.
4. O Grupo ... tem a sua génese em 1838, apresentando natureza familiar e tem como propósito melhorar a saúde, qualidade de vida e bem-estar de pessoas em todo o mundo.
5. O Grupo ... dedica-se, desde a sua fundação, essencialmente à área de negócio ... e tem mantido um modelo de negócio sustentável e rentável.
6. No ano de 2021 a faturação total do Grupo foi de 235,7 milhões e com um EBITDA de 54,3 milhões de euros, ficando acima do objetivo de faturação total em +4,8% versus Budget de faturação no fecho desse ano. Em 2021 a faturação total da ... foi de 6,7 milhões, tendo apresentado um resultado líquido negativo de -0,2 milhões, sendo que, o objetivo estratégico é atingir os 8,3 milhões de faturação e 1,1 milhões de EBITDA em 2023.
7. Como sucede com as demais entidades do Grupo, a ... tem fixados objetivos anuais de rentabilidade, de modo a gerar a receita suficiente para financiar os custos, fixos e variáveis, de produção, funcionamento e



investimento inerentes à atividade, incluindo os de natureza administrativa, comercial e com pesquisa, inovação e desenvolvimento (R&D).

8. A não consecução desse objetivo implica o subfinanciamento da atividade ou a necessidade de aporções externas de capital.

9. Para ser sustentável, a atividade da ... tem de gerar um volume de negócios ou vendas, no valor anual mínimo de 8 milhões de Euros.

10. No quadriénio de 2018 a 2021, o volume de negócios foi o seguinte:

-2018 (€ 5.653.228,49);

-2019 (€5.493.074,05);

-2020 (€6.025.625,18);

- 2021 (€ 6.668.342,26).

11. Sem prejuízo do ligeiro e progressivo crescimento, o certo é que a ..., nos anos de 2020 e 2021, não alcançou os valores definidos no Budget, com a consequente dependência do Grupo

12. Acresce que, a ..., contrariamente aos objetivos estratégicos definidos para o Grupo, é a única empresa do Grupo que tem um Departamento de ..., situação que é agravada pelo facto de o mesmo não ser rentável, uma vez que, o volume de vendas ... não comporta os custos associados ao serviço ..., tais como deslocações e comissões das nutricionistas, material de apoio à consulta, gestão das redes sociais e salários e custos das coordenadoras. Em 2021 o Budget de vendas do serviço de ... era € 1.207.500,00, tendo sido cumprido um valor real de € 720.020,00.

13. Ademais, no que diz respeito aos objetivos de sell-out previstos, verifica-se que o sell-out da principal marca da empresa, ..., além de não estar a cumprir o objetivo de 2022 (+5%) está a cair -36,3% em YTD (Abril).

14. Por outro lado, a pandemia de COVID-19 e mais recentemente a ofensiva Russa na Ucrânia, teve impacto transversal na Economia de todos os países e nos agentes económicos - fruto do aumento do preço dos combustíveis e, consequentemente, do aumento generalizado dos preços, concretamente dos preços de produção de materiais - e, consequentemente, teve impacto no Grupo ..., diminuindo o volume de negócio global e revelando a necessidade de novas competências de forma a enfrentar os novos desafios com maior eficiência.

15. Evidentemente que esta conjuntura teve reflexo nos resultados económicos e financeiros da ... que registou resultado líquido negativo em 2018 (-422.477,74€) em 2019 (534.449,65€), em 2020 (-375.459,81€) e em 2021 (-196.799,06€).

16. A necessidade de alcançar melhores níveis de competitividade e rentabilidade torna-se mais premente relativamente à ... se atentarmos nos referidos resultados negativos acumulados nos anteriores anos, situação que, em dezembro de 2021, determinou a necessidade de realização de prestações acessórias de capital por parte da acionista única no valor global de € 650.000,00 (seiscentos e cinquenta mil euros) em ordem a compensar os resultados negativos acumulados, que se mostravam superiores ao permitido pelo Grupo, pondo em causa o rácio de solvabilidade da empresa.

17. O volume de negócios estimado e as expectativas de contração obrigam a que a ... reaja em conformidade, em ordem a acompanhar as orientações estratégicas do grupo.

18. O cenário descrito tem obrigado a reestruturar a estrutura organizativa da Empresa, simplificando-a, tornando-a mais eficiente e limitando o quadro de



peçoal ao número de trabalhadores estritamente necessário ao desenvolvimento da atividade.

19. Neste sentido, entre o ano de 2019 e 2021, a ... cessou por mútuo acordo e no âmbito de despedimentos coletivos, 22 (vinte e dois) contratos de trabalho.

20. Tendo vindo igualmente a reduzir o recurso a prestadores de serviços diversos, *in casu* de 52 (julho 2019) para 42 (julho 2021).

21. Apesar das reestruturações já efetuadas em 2019, 2020 e 2021, a redução da atividade e a desocupação dos trabalhadores obrigam a uma nova reestruturação da Empresa.

22. A ... está organizada em 5 áreas, duas das quais são asseguradas pela ..., acionista única da ...:

- Finance and Controlling — área responsável pela gestão dos processos económico financeiros na ..., de acordo com as regulamentações contabilísticas, fiscais, comerciais e regulamentares. Fornece as informações económico-financeiras para a tomada de decisões estratégicas e operacionais.

- Pessoas & Comunicação ...— área responsável pelo desenvolvimento das políticas e estratégia de gestão de Pessoas e Comunicação de ..., de acordo com as linhas estratégicas corporativas da ..., atuando como Business Partner, com o objetivo de criar uma cultura baseada em valores de inovação, liderança e desenvolvimento do potencial das equipas.

- ... Service — área responsável pela definição e seguimento da estratégia de prescrição de produtos no ... em regime de prestação de serviços, de acordo com as políticas e orientações estabelecidas no plano de Vendas e Marketing.

- Marketing & Market Intelligence — área responsável no desenvolvimento da estratégia de marketing da empresa, de acordo com o seu Plano Estratégico, para alcançar os objetivos de desenvolvimento de cada uma das marcas incluídas no portfólio, e aumentar os seus resultados em termos de margem, vendas e lucro.

- Vendas & Business Strategy — área responsável no desenvolvimento, análise, implantação e execução da estratégia de vendas da empresa, de acordo com as políticas e diretrizes estabelecidas pelo plano estratégico, nos diferentes canais: ..., ..., On-line, Telesales, Armazenistas ...

23. Tendo em atenção os objetivos não alcançados no serviço de ... em Portugal, a reestruturação incidirá sobre o departamento de ..., que irá ser integrado na área de vendas.

24. Considera a ... que, sem prejuízo das duas reestruturações operadas nos dois processos de despedimento coletivo anteriormente efetuados, torna-se ainda premente, *maxime* atendendo à atual conjuntura acima referida - adaptar seu quadro de pessoal às suas reais necessidades.

25. No referido enquadramento e tendo ainda presente a redução, que se tem verificado nos últimos 12 meses, do número de ... com serviço ..., não se justifica a manutenção dos dois cargos de Coordenação do Serviço de

26. Pelos motivos acima elencados foi tomada a decisão de extinguir um posto de trabalho ocupado pelos trabalhadores que exercem a referida função.

27. Assim, no estrito cumprimento da ordem de critérios definidos no n.º 2 do artigo 368º do Código do Trabalho, o posto de trabalho a extinguir será o da

Coordenadora cuja manutenção do vínculo laboral representa maior onerosidade para a”

1.5. Não consta do expediente remetido à CITE que a trabalhadora tenha manifestado a sua posição relativamente aos fundamentos do despedimento que lhe foi comunicado, designadamente nos termos do artigo 370.º, n.º 1 do Código do Trabalho.

1.6. Do processo remetido à CITE consta, por isso, a comunicação da intenção de despedimento à trabalhadora especialmente protegida, comprovadamente aceite pela mesma, da qual faz parte o Anexo I que supra transcrevemos.

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 e 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.

2.3. 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”.

2.4. 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.

2.5. 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”.

2.6. 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.

2.7. 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”.

2.8. 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”.

2.9. Acresce que dispõe o artigo 368.º do Código do Trabalho que:

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. (...)

2.10. E que, nos termos do disposto no artigo 369.º do Código do Trabalho, “o empregador comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical, ao trabalhador envolvido e ainda, 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”.

2.11. Finalmente, nos termos do disposto no artigo 384.º do Código do Trabalho, o despedimento por extinção do posto de trabalho é ilícito se o empregador não cumprir os citados requisitos do n.º 1 do artigo 368.º, não observar o disposto no n.º 2 do artigo 368.º, ou não tiver feito as comunicações previstas no artigo 369.º.

2.12. Cabe à CITE, nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a respetiva lei orgânica, “(...) a) ... b). Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental; c) (...)”.

III – ANÁLISE

3.1. O despedimento por extinção de posto de trabalho corresponde, assim, a um despedimento individual com fundamento em «justa causa objetiva», ou seja, é fundado em motivos de natureza não disciplinar.

3.2. Para que se possa operar um despedimento por extinção do posto de trabalho há que ter em conta o disposto no artigo 368.º do Código do Trabalho que prevê as exigências da sua aplicação, e que são, como referimos: que os motivos do

despedimento nada tenham a ver com um comportamento culposo do empregador ou do/a trabalhador/a; a impossibilidade da subsistência da relação laboral; a inexistência na empresa de contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto; que não seja aplicável o despedimento coletivo; necessidade de, até ao termo do prazo de aviso prévio, colocar à disposição do/a trabalhador/a a compensação devida, bem como os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho.

3.3. No despedimento em análise, que a entidade empregadora fundamenta com motivos de mercado e estruturais (artigo 359º do Código do Trabalho), encontram-se devidamente descritos os objetivos que a mesma entende não terem sido alcançados no serviço de ... em Portugal, impondo-se assim a reestruturação do departamento de ..., que será integrado na área de vendas, permitindo adaptar o quadro de pessoal às suas reais necessidades.

3.4. A decisão de extinguir o posto de trabalho da trabalhadora especialmente protegida encontra-se fundada no facto de não se justificar a manutenção de dois cargos de Coordenação do Serviço de ..., representando o vínculo laboral desta trabalhadora maior onerosidade para a

3.5. Da análise do processo resulta que a trabalhadora tomou conhecimento da intenção da entidade empregadora de proceder ao despedimento por extinção do seu posto de trabalho.

3.6. Na carta de intenção de despedimento desta trabalhadora encontram-se indicadas as razões que motivam a extinção do posto de trabalho.

3.7. Decorrido o prazo legal não veio a mesma apresentar o seu parecer quanto aos fundamentos invocados.

3.8. Pelo que se mostram preenchidos os requisitos para a extinção do posto de trabalho, considerando-se, em concreto, afastada a existência de indícios de discriminação em função da maternidade.

IV - CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE **não se opõe** ao **despedimento por extinção de posto de trabalho** da trabalhadora puérpera ..., por não se concluir pela inexistência de indícios de discriminação em função da maternidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM **06 DE JULHO DE 2022**, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) E DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT) CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA