

PARECER N.º 81/CITE/2023

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 5117 - DG-E/2022

I – OBJETO

- 1.1.** Em 22.12.2022, a CITE recebeu da Senhora Dr^a ..., em representação 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 21.11.2022, a entidade empregadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1.** *“A empresa ..., vem comunicar nos termos e para os efeitos dos artigos 367.º e 369.º n.º 1 do Código de Trabalho, a necessidade e intenção de proceder ao despedimento de V. Ex^a, por extinção do posto de trabalho, por si ocupado, com a categoria atua1 de ... no estabelecimento comercial, sito na ..., por motivo de encerramento definitivo do dito estabelecimento.*

- 1.2.2.** *A empresa é uma sociedade comercial que se dedica à atividade e comercialização de produtos de ..., tendo mais de 50 (cinquenta) trabalhadores, e vários estabelecimentos comerciais de norte a sul do País.*
- 1.2.3.** *E nesse âmbito, V. Ex^a foi admitida, em 28.10.2016, pela empresa, mediante contrato de trabalho celebrado para exercer as funções no estabelecimento ...*
- 1.2.4.** *Com efeito, o contrato de arrendamento Comercial outorgado entre a empresa e o senhorio relativo ao prédio, acima id, e onde se encontra a funcionar o estabelecimento comercial, onde v. Ex^a presta trabalho, foi denunciado, por iniciativa do senhorio, com efeitos a partir do dia 31 de janeiro de 2023, o que leva conseqüentemente ao encerramento da loja nessa data.*
- 1.2.5.** *É de salientar que não foi possível, apesar de todas as diligências da empresa encontrar uma solução para manter o estabelecimento comercial.*
- 1.2.6.** *Para além disto, a empresa não vislumbra, a curta prazo, a abertura de novos estabelecimentos comerciais, dado a escassez de lojas para arrendar e o valor das rendas serem muito elevadas, nessa área de Lisboa, bem como a diminuição do poder de compra nos últimos anos e que se prevê que se acentue nos próximos anos. traduzindo-se, por isso na necessidade da empresa adotar um conjunto de medidas atinentes à rentabilização dos seus recursos, tendo como principal objetivo adequar a empresa à realidade atual.*

- 1.2.7.** *Assim, a extinção do posto de trabalho é motivada por motivos de mercado, mas fundamentalmente por motivos estruturais, estando aqui em causa a reestruturação da organização produtiva, devido a caducidade do contrato de arrendamento de loja tal como plasmado no artigo 359.º, n.º 1, alíneas a) e b) do Código do Trabalho, vindo-se, por isso forçada a encerrar definitivamente o estabelecimento comercial onde V. Ex^a presta trabalho.*
- 1.2.8.** *Ora, e tendo por base o supramencionado é notório que a empresa se vê impedida de poder continuar a exercer a sua atividade de ... no supramencionado estabelecimento comercial, por factos que lhe não são imputados, pelo que não resta outra alternativa sendo a do encerramento do estabelecimento comercial, procedendo-se, por isso a extinção do posto de trabalho por si desenvolvido.*
- 1.2.9.** *De todo o modo, a empresa não tem outros estabelecimentos comerciais, no distrito de Lisboa ou áreas limítrofes onde V. Exa. possa ser colocada.*
- 1.2.10.** *Face ao exposto não resta outra alternativa a não ser proceder ao seu despedimento, por extinção do posto de trabalho.*
- 1.2.11.** *Preceitua o artigo 368.º n.º 1 do Código do Trabalho que, "o despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que estejam preenchidos cumulativamente os seguintes requisitos:".*
- 1.2.12.** *Primeiramente, um dos requisitos a ter em conta e tal como plasmado na alínea a) do supramencionado artigo, os motivos indicados não poderão ser imputados de alguma forma a conduta culposa do empregador ou do trabalhador, sendo que no caso em concreto os*

motivos de mercado e os motivos estruturais invocados para o despedimento em causa não são condição sine qua non da conduta por um lado do empregador, bem como do trabalhador como já indicado supra.

1.2.13. *Seguidamente, a alínea b) do referido normativo consagra como requisito a manifesta impossibilidade da subsistência da relação de trabalho, o que também se verifica no caso concreto, visto que não existe na empresa supramencionada um posto de trabalho onde V. Exa. possa ser colocada, uma vez que o mesmo foi extinto devido ao encerramento do estabelecimento comercial onde exercia a sua atividade. Para além do mais noutros estabelecimentos comerciais, existentes não tem para além de se situarem em área geográfica diferente à sua deslocação acarretaria aumento de custos consideráveis, bem como se encontram já assegurados a categoria de ... com contrato de trabalho.*

1.2.14. *Em terceiro lugar, a alínea do supramencionado preceitua como requisito a não existência na empresa, de contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho agora extinto, não aplicando-se por isso o despedimento coletivo.*

1.2.15. *Deste modo, a concretizar-se o despedimento com efeito a 31 .01 .2023, por extinção do posto de trabalho, cuja necessidade ora se comunica, a empresa disponibilizará a compensação pela cessação do contrato de trabalho, bem como as demais quantias, devidas por força da cessação, nos termos dos artigos 368º n.º 5 e 366º do Código de Trabalho, aplicáveis ex vi artigo 372.º do Código de Trabalho.*

- 1.2.16.** *Inexiste na empresa Comissão de Trabalhadores, bem como comissão Intersindical ou Comissão Sindical, pelo que não é enviada cópia da presente comunicação a estas entidades.*
- 1.2.17.** *Da mesma forma, não sendo, V. Ex^a representante sindical, também não é enviada cópia da presente comunicação a qualquer associação sindical.*
- 1.2.18.** *Uma vez que V. Exa se encontra de baixa medica por gravidez, vamos solicitar parecer à CITE, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no 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.*
- 1.2.19.** *Informa-se ainda a V. Exa, que dispõe de um prazo de quinze (15) dias para, querendo, se pronunciar nos termos do n.º 1 do artº 370º do Código de Trabalho, bem como, de acordo, com o n.º 2 do mesmo artigo, de um prazo de cinco (5) dias uteis para solicitar ao serviço com competência inspetiva do Ministério responsável pela área laboral para fiscalizar a verificação dos requisitos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 e no n.º 2 do art.º 368.º, todos do Código de Trabalho, devendo, neste ultimo caso, informar simultaneamente do facto a empresa”.*
- 1.3.** Não consta do processo “*sub judice*”, que a trabalhadora a despedir se tenha pronunciado sobre o mesmo.

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 que *“o contrato de arrendamento comercial outorgado entre a empresa e o senhorio relativo ao prédio, acima id, e onde se encontra a funcionar o estabelecimento comercial, onde a trabalhadora a despedir presta trabalho, foi denunciado, por iniciativa do senhorio, com efeitos a partir do dia 31 de janeiro de 2023, o que leva conseqüentemente ao encerramento da loja nessa data, não tendo sido possível, apesar de todas as diligências da empresa encontrar uma solução para manter o estabelecimento comercial”.*

2.5.3. A empresa refere que o estabelecimento a encerrar tem apenas duas trabalhadoras, demonstrando que o despedimento por extinção do posto de trabalho, que se justifica por a empresa ter mais de 50

trabalhadores, conforme Relatório Único de 2021, foi efetuado relativamente a ambas as trabalhadoras.

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. Tratando-se do encerramento do estabelecimento, em que são despedidos todos os trabalhadores que nele desempenham as suas funções, por causa não imputável à entidade empregadora, não há lugar ao cumprimento de qualquer critério para determinar o posto de trabalho a extinguir.

2.7. Assim, tendo sido observados os requisitos legais para promover o despedimento por extinção do posto de trabalho da aludida trabalhadora, ficam afastados quaisquer indícios de discriminação por motivo de maternidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida ..., promovido pela sua entidade empregadora ...

**APROVADO EM 18 DE JANEIRO DE 2023, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA
CITE.**