

PARECER N.º 654/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 2798 - DG-E/2023

I – OBJETO

- 1.1.** Em 15.06.2023, 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 02.05.2023, a entidade empregadora fundamenta o presente despedimento por extinção do posto de trabalho, referindo, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1.** *“A empresa vem por este meio, nos termos do disposto no artigo 367.º e seguintes do Código do Trabalho, comunicar que procederá à extinção do posto trabalho que V. Exa ocupou nos termos do contrato de trabalho celebrado em 3 de abril de 2017, para as funções e categoria profissional de “...”, com os fundamentos que passaremos a expor em seguida:*

- 1.2.2.** *Os motivos que presidem à decisão de despedimento de V. Exa. e consequente cessação do Contrato de Trabalho, são consubstanciados num contexto social, económico e financeiro adverso e que se fundamentam em (i) motivos de mercado - potencial alteração substancial de atividades sociais primitivas prestadas pela Entidade Empregadora provocada pelo contexto socio económico nacional e internacional atual (aumento da inflação, do custo das matérias-primas utilizadas na produção de produtos ... e dos custos da energia) e impacto da inflação e eventual recessão económica na zona Euro - e (ii) motivos estruturais - fruto da alteração substancial de atividades sociais primitivas e dos resultados negativos registados no centro de Custos dos Recursos Humanos, a prossecução da necessidade de reestruturação da organização de prestação de serviços, eliminando as posições redundantes e que possam ser desempenhadas por posições hierárquicas superiores, de forma mais eficaz, diminuindo os encargos da Entidade Empregadora.*
- 1.2.3.** *Com efeito, a Entidade Empregadora, é uma sociedade comercial anónima que tem como objeto social o comércio de ...; desenvolvimento, distribuição, importação, exportação e representação, logística e comercialização de produtos ... e afins. Por fim, presta ainda serviços de consultoria e prestação de serviços de apoio às empresas do sector da saúde e outras atividades combinadas de serviços administrativos.*
- 1.2.4.** *Na verdade, e no âmbito da sua atividade comercial, a Entidade Empregadora criou uma rede de ... associadas promovendo, entre outras, a negociação global com a ... com vista à obtenção de melhores condições de fornecimento e, bem assim, promovendo a*

criação de uma marca global de ... denominada "...” com vista à instalação física estandardizada em ... e ao desenvolvimento de um conjunto de serviços de consultoria operacional e de gestão.

- 1.2.5.** *Neste âmbito, a Entidade Empregadora sofreu um crescimento relevante no número de trabalhadores e de serviços prestados, tendo a Trabalhadora prestado o seu trabalho, nos termos do Contrato de Trabalho, no desenvolvimento e na criação desse conjunto de atividades e serviços e na respetiva gestão dos recursos humanos envolvidos e no desenvolvimento da comunicação institucional da Entidade Empregadora e do Projeto ‘...’.*
- 1.2.6.** *No entanto, o desenvolvimento desta atividade social foi, naturalmente, afetada de forma grave pela Pandemia COVID-19, a qual prejudicou, de forma marcante, os projetos globais da Entidade Empregadora, na medida em que, de modo global e duradouro, a atividade social das ... associadas e da Entidade Empregadora ficou reduzida drasticamente fruto das restrições de acesso e da atividade desenvolvida.*
- 1.2.7.** *Neste sentido, o conjunto de prestações de serviços realizadas às ... associadas foram reduzidas drasticamente.*
- 1.2.8.** *O Projeto “...” - no que diz respeito à instalação física de ... estandardizadas foi suspenso e, posteriormente, terminado - foi objeto de uma revisão integral, na medida em que o negócio ... foi totalmente alterado fruto dos hábitos de consumo criados aquando da Pandemia COVID-19, nomeadamente quanto ao impacto das grandes superfícies, restrições de acessos às ... e e-commerce.*
- 1.2.9.** *De igual modo, de um ponto de vista institucional, também os trabalhos de desenvolvimento da marca “...” foram reduzidos, inexistindo a*

pressão global de desenvolvimento de marca através de inúmeros contactos físicos (Apresentações / Encontros / Simpósios).

- 1.2.10.** *Conforme já resulta anteriormente, o impacto resultou no repensar do negócio global da Entidade Empregadora, a qual se viu obrigada a suspender e reduzir os negócios de prestações de serviços e consultoria física, bem como, os encontros institucionais com a indústria ..., e alterando a sua atividade com vista ao desenvolvimento do seu negócio on-line e enfase nas tarefas associadas a tal negócio.*
- 1.2.11.** *Adicionalmente e de modo totalmente imprevisto para todos os agentes económicos, desde 2020 (Pandemia COVID-19) e a partir de meados de 2022, a atividade da Entidade Empregadora foi novamente afetada pelo início do conflito armado entre a Rússia e Ucrânia, levando ao aumento dos preços das matérias primas relevantes e da energia, e mais tarde a elevados valores de inflação, o que teve e se prevê que venha ainda a ter um impacto financeiro relevante nas suas contas.*
- 1.2.12.** *Também os resultados negativos registados no centro de custos dos Recursos Humanos, fruto da diminuição de formação ministrada pela Entidade Empregadora aos trabalhadores das ... — que era da responsabilidade da área de Recursos Humanos, assumem particular relevância nos critérios de seleção utilizados para a extinção do posto de trabalho.*
- 1.2.13.** *Face ao exposto, a Entidade Empregadora pretende reestruturar a sua organização interna, eliminando posições intermédias cujas funções podem, de forma mais eficaz e menos onerosa ser assumidas pela administração da mesma.*

- 1.2.14.** *Acresce que a Trabalhadora reporta diretamente à Administração não tendo subordinados, pelo que as funções podem ser exercidas pela Administração eliminando-se um cargo intermédio e com custos associados elevados que neste momento é redundante, na estrita medida em que existiu um reposicionamento global da atividade comercial desenvolvida, sendo previsivelmente reduzido o número de prestadores de serviços e trabalhadores que a Entidade Empregadora terá contratados ou irá contratar e, nessa medida, uma redução significativa da exposição global da Entidade Empregadora junto do mercado ..., o que reduz igualmente as funções acessórias desenvolvidas pela Trabalhadora.*
- 1.2.15.** *Face ao que antecede, e à existência dos motivos de mercado e estruturais enumerados, a Entidade Empregadora confrontou-se com a necessidade de adaptar a sua estrutura organizativa, ajustando os meios humanos ao seu dispor às necessidades existentes e que serão relevantes no futuro, em função da alteração de comportamentos já sentida por parte dos agentes económicos relevantes.*
- 1.2.16.** *Tais medidas são necessárias para manter a competitividade, eficiência e sustentabilidade da Entidade Empregadora, bem como o modo desenvolvimento da sua unidade de negócio central, hoje, diferente da anteriormente desenvolvida.*
- 1.2.17.** *Nesse sentido, a Entidade Empregadora vê-se forçada a promover à redução de trabalhadores, com a conseqüente necessidade de extinguir o posto de trabalho da Trabalhadora, a qual não se deve a conduta culposa da Entidade Empregadora nem da Trabalhadora, sendo praticamente impossível a subsistência da relação laboral,*

verificando-se os pressupostos do despedimento por extinção do posto de trabalho, nos termos do disposto no artigo 368.º n.º 1 do CT.

1.2.18. *A Entidade Empregadora não dispõe, nem se prevê vir a dispor a curto ou mesmo médio prazo, de um posto de trabalho compatível com a categoria profissional, remuneração e qualificações da Trabalhadora.*

1.2.19. *Esta situação determina a impossibilidade da manutenção deste do posto de trabalho de ..., com a conseqüente extinção do posto de trabalho que a Trabalhadora vinha exercendo. Pelo que, não obstante se tratar de um processo que naturalmente lamentamos, como V. Exa já tem conhecimento, não existe outra alternativa senão levar a cabo o despedimento por extinção do posto de trabalho de V. Exa, em consonância com os artigos 367.º e seguintes do Código do Trabalho, na versão atualmente em vigor.*

1.2.20. *Assim, respeitando-se o procedimento legal, até ao final do aviso prévio serão colocados à sua disposição todas as quantias a que tem direito por efeito da cessação do Contrato de Trabalho”.*

1.3. Em 18.05.2023, a trabalhadora a despedir comunicou à entidade empregadora, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. *“Não estão verificados os requisitos que, no caso concreto, permitam o recurso ao despedimento unilateral com alegação da (suposta) extinção do posto de trabalho e Invocação do respetivo regime jurídico, que não tem real aplicabilidade, mormente de acordo com o disposto nos artigos 367,º e 368.º do CT.*

- 1.3.2.** *A notificação, ora sob pronúncia, em que a empresa manifesta essa intenção, constitui o epílogo de um conjunto de atos ilícitos de que a trabalhadora respondente tem vindo a ser alvo, sucessivamente, desde janeiro de 2023, e que encontra, igualmente agora, expressão máxima nessa notificação.*
- 1.3.3.** *Em consequência, e uma vez mais, a trabalhadora respondente reclama reponderação na atuação da empresa para consigo, com a inerente manutenção do vínculo laboral, como se exige.*
- 1.3.4.** *Em conformidade com o que ficou anteriormente exposto, a trabalhadora respondente desde já declara a sua expressa renúncia ao recebimento da compensação a que alude o artigo 366.º do CT (ex vi artigo 372.º), devendo a presente declaração ser, também desde já, considerada e qualificada (para os efeitos previstos no regime do citado artigo 366.º):*
- 1.3.5.** *Como não aceitação expressa do despedimento, se a empresa mantiver a decisão de consumir esta opção; E, conseqüentemente, como afastando, categoricamente, qualquer hipotética presunção de aceitação desse despedimento.*
- 1.3.6.** *Constituindo-se, pois, como ato inútil e ineficaz qualquer eventual insistência na entrega ou colocação à disposição da trabalhadora respondente da referida compensação”.*

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 de mercado - potencial alteração substancial de atividades sociais primitivas prestadas pela Entidade Empregadora provocada pelo contexto socio económico nacional e internacional atual (aumento da inflação, do custo das matérias-primas utilizadas na produção de produtos ..., ... e dos custos da energia) e impacto da inflação e eventual recessão económica na zona Euro - e em motivos estruturais - fruto da alteração substancial de atividades sociais primitivas e dos resultados negativos registados no centro de Custos dos Recursos Humanos, a prossecução*

da necessidade de reestruturação da organização de prestação de serviços, eliminando as posições redundantes e que possam ser desempenhadas por posições hierárquicas superiores, de forma mais eficaz, diminuindo os encargos da Entidade Empregadora”, 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. No que respeita aos requisitos constantes do citado artigo 368.º do CT, a empresa nem sequer apresenta o seu quadro de pessoal, para que seja demonstrado que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível, porque o empregador não dispõe, conforme alega, de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional da trabalhadora a despedir.

2.7. Sucede, porém, que, a entidade empregadora, apesar de ter alegado motivos de mercado e estruturais 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 empresa, do desequilíbrio económico-financeiro, da reestruturação da organização dos serviços da empresa 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 grávida ..., promovido pela sua entidade empregadora ..., uma vez que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO EM 5 DE JULHO DE 2023, 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.