

## **PARECER Nº 24/CITE/2024**

**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 12.02.  
Processo n.º 6223/DP-E/2023

### **I - OBJETO**

**1.1.** Por CAR, em 06.12.2023, a CITE recebeu da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora puérpera ..., 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 de fevereiro.

**1.2.** Por documento escrito, recebido pela trabalhadora em 15.11.2023, a entidade empregadora comunicou à mesma a decisão de extinguir o seu posto de trabalho, conforme se transcreve:

*“Assunto: Comunicação da intenção de promover um despedimento por extinção de posto de trabalho - Artigo 369.º do Código do Trabalho.*

*Exma. Senhora,*

*Os nossos melhores cumprimentos.*

*Nos termos e para os efeitos do artigo 369.º, n.º 1 do Código do Trabalho, vem a entidade empregadora, ..., Pessoa Coletiva n.º ..., com sede na ..., comunicar a V. Ex.ª a necessidade e intenção de proceder ao seu despedimento por extinção de posto de trabalho do único trabalhador com a categoria profissional de Jornalista, justificada pelos motivos de mercado e estruturais que de seguida se expõem no Anexo I.*

*Uma vez que não existe na empresa comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissão sindical, a comunicação da intenção de proceder ao despedimento é efetuada diretamente ao trabalhador abrangido pela aludida extinção, neste caso V. Ex.<sup>a</sup>.*

*A extinção do posto de trabalho é justificada por motivos de mercado, nomeadamente, a redução drástica das vendas, decorrente da crise económica e financeira que afeta a atividade comercial da empresa.*

*Mais informamos que poderá emitir o seu parecer fundamentado no prazo de 15 dias a contar da data da presente comunicação, nomeadamente sobre os motivos aqui invocados, os requisitos de despedimento por extinção de posto de trabalho (previstos no n.º 1 do artigo 368.º do Código do Trabalho), os critérios para determinação do posto de trabalho a extinguir (a que se refere o n.º 2 do mesmo preceito} ou ainda sobre eventuais alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento.*

*Informamos ainda que atento o facto de ser trabalhadora puérpera, após a sua pronúncia, iremos solicitar ao CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - Parecer prévio ao despedimento 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.*

*Finalmente, informa-se V. Ex.<sup>a</sup> que todos créditos salariais, eventualmente, devidos em virtude da cessação do contrato de trabalho, bem como a compensação prevista no art.º 371º nº 2 al. d) do CT, ser-lhe-ão pagos.*

*Certo da melhor atenção de V. Ex.<sup>a</sup>, subscrevemo-nos atentamente.*

*Junta: Anexo I*

*ANEXO I - Comunicação Extinção Posto Trabalho Trabalhadora ...*

**I. ENQUADRAMENTO - DESCRIÇÃO DOS MOTIVOS QUE JUSTIFICAM A NECESSIDADE DE EXTINGUIR O POSTO DE TRABALHO E INDICAÇÃO DA SECÇÃO OU UNIDADE**

*EQUIVALENTE A QUE RESPEITAM – (ALÍNEA A) DO N.º 1 DO ARTIGO 369.º DO CÓDIGO DO TRABALHO):*

*A ... é uma empresa que se dedica Edição de Jornais, revistas e outras publicações, bem como prestação de serviços de acessória de comunicação. Tal atividade é desenvolvida a nível regional, com predominância na região do ..., e, especificamente, no concelho de ...*

*A ... encontra-se num processo de reestruturação, nomeadamente no sector da comunicação e edição do Jornal Regional "...", recorrendo a meios distintos com vista à diminuição da despesa e custos fixos que importa controlar a fim de evitar o colapso financeiro da empresa.*

*Por via da reestruturação supra descrita será possível obter uma diminuição da despesa corrente a qual se mostra essencial para a saúde económica da ...*

*Desta forma, e como é do seu conhecimento, o jornal passará a contar com parcerias com outras empresas de comunicação social que se disponibilizam a ceder conteúdos informativos à ..., tornando assim desnecessária a manutenção do posto de trabalho de Jornalista.*

*Como também é do seu conhecimento, a empresa ... não dispõe de qualquer outro posto de trabalho para além do seu, que não seja ocupado pelos sócios-gerentes da empresa.*

*Trata-se, pois, na realidade do único posto de trabalho existente na empresa.*

*Ora, através da análise das demonstrações financeiras e dos custos, podemos constatar que esta empresa tem vindo a acumular prejuízos financeiros que poderão a curto prazo inviabilizar a manutenção da atividade, colocando em causa a sua sustentabilidade económico-financeira, com o inerente encerramento. O que se quer evitar até ao limite.*

*Em termos de mercado, temos assistido a uma diminuição drástica da procura pelos serviços prestados, dificuldades na obtenção de receitas extraordinárias que suportem o aumento exponencial dos custos e despesas com a elaboração do Jornal, agravados pela grave crise financeira e inflacionista que se vive atualmente no País, e, que inviabiliza a manutenção da estrutura da empresa tal qual existiu até à data.*

*Há, pois, necessidade de adotar medidas que permitam uma libertação de meios, e, permitam a sua sobrevivência na medida em que reduzindo parte dos seus custos fixos poderá manter-se em funcionamento, e, possivelmente, permitir uma reestruturação de meios com reflexo nos custos. Ao invés, mantendo-se a atual situação, se não forem tomadas medidas imediatas a sua situação financeira poderá agravar-se de tal forma que conduza, inevitavelmente, ao encerramento, e, conseqüente perda do único posto de trabalho, bem como perda do trabalho e do sustento dos responsáveis pela entidade empregadora.*

*Ora, analisada a estrutura humana - sendo este o maior peso financeiro da empresa - constata-se que há forma de conseguir efetuar o mesmo trabalho - Edição do Jornal - com a eliminação do posto de trabalho de Jornalista, afeto a V. Exa., permitindo assim à entidade empregadora a libertação de meios com vista à sua subsistência.*

*Neste seguimento, ponderados todos os fatores supra elencados, entendeu a ..., no âmbito dos seus legítimos poderes de direção e de gestão, ser necessário, para assegurar a viabilidade económica e financeira da empresa, extinguir o posto de trabalho ocupado por V.Ex.<sup>a</sup>.*

**II. NECESSIDADE DE DESPEDIR O TRABALHADOR AFETO AO POSTO DE TRABALHO A EXTINGUIR E A SUA CATEGORIA PROFISSIONAL - (ALÍNEA B) DO N.º 1 DO ARTIGO 369.º DO CÓDIGO DO TRABALHO) E INDICAÇÃO DOS CRITÉRIOS QUE SERVEM DE BASE PARA A SELECÇÃO DO TRABALHADOR A DESPEDIR (ALÍNEA C) DO N.º 1 DO ARTIGO 369.º DO CÓDIGO DO TRABALHO):**

*No caso concreto, constata-se, a este respeito, que os encargos suportados com a categoria profissional de Jornalista, representa, para a ..., um elevado custo mensal e anual, sobretudo tendo em conta que está em causa uma despesa que face aos atuais tempos de austeridade e contenção, potenciados pela grave crise económica a nível europeu e que se antevê de difícil resolução a curto prazo, e, a possibilidade de levar a efeito o escopo social da entidade empregadora sem necessidade de tal posto de trabalho, se afigura desadequada e injustificada.*

*Ao que acresce, o facto de ser a única trabalhador(a) da entidade empregadora com a categoria de Jornalista, serviço que se irá extinguir. Aliás, na realidade, excluindo os sócios-gerentes, é*

*mesmo a única trabalhadora com vínculo à entidade empregadora. Sendo certo que não existe da parte da ..., qualquer intenção de contratar quem quer que seja para tal posto de trabalho no futuro.*

*A todo o exposto acresce o imperativo gestor de otimização de recursos e diminuição de custos, impondo-se necessária, para assegurar a viabilidade financeira ..., a adoção de medidas que se adequem à realidade acima retratada.*

*Considerando, ainda, a atual escassez de funções jornalísticas na atividade da empresa, e, desnecessidade de manutenção de tal posto de trabalho, o resultado operacional desta ponderação afigura-se significativamente negativo.*

*Em face de tudo quanto se expôs, cumpre referir, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 368.º do Código do Trabalho, que:*

*Os motivos indicados para a intenção de proceder ao seu despedimento não são devidos a qualquer conduta culposa da entidade empregadora, ..., ou sua enquanto trabalhadora.*

*Igualmente se salienta que não existem na entidade empregadora contratos de trabalho de qualquer espécie ou tipologia de conteúdo funcional idêntico ao do posto de trabalho cuja extinção se pretende.*

*Refira-se, ainda, que, atendendo a que por via do presente procedimento, a ... tem por intenção a extinção de apenas 1 (um) posto de trabalho, não é, no caso concreto, aplicável o procedimento previsto para o despedimento coletivo, nos termos do artigo 359.º, n.º 1, do Código do Trabalho.*

*Atentas as razões e motivos invocados - Motivos estruturais - desequilíbrio económico-financeiro, reestruturação da organização produtiva, e motivos tecnológicos com alteração das técnicas de produção e edição do Jornal - afigura-se impossível a subsistência da relação de trabalho, porquanto a manutenção da realidade existente até à data, sem uma enérgica intervenção da gestão, implicará uma clara ameaça à continuidade e à sustentabilidade da empresa, que caso não se ajuste ao dinamismo expansivo ou contracionista da economia, comprometeria o seu desempenho no curto ou médio prazo e, conseqüentemente, resultaria na deterioração da sua situação económica.*

*Existe, assim, uma necessidade premente de diminuição da despesa corrente da ..., a qual se mostra essencial para a sua saúde económica, bem como para a inevitável necessidade de levar a cabo uma operação de reestruturação, a qual abarcava, entre outras medidas, a necessidade de redução do seu quadro de pessoal.*

*A referida operação de reestruturação em curso visa a adoção de um conjunto de medidas que impactarão os meios libertos e a consequente estabilização e melhoria da capacidade de solvência e autonomia financeira ...”*

**1.3.** A trabalhadora não apresentou o seu parecer fundamentado, nos termos do art.º 370º, nº1, do Código do Trabalho.

## **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.
- 2.3. 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, 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”.*

- 2.10.** E, 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, “*(...) b) Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental; (...)*”.

### **III – O CASO EM ANÁLISE**

**3.1.** O despedimento por extinção de posto de trabalho corresponde a um despedimento fundado em motivos objectivos, de natureza não disciplinar.

**3.2.** Tal modalidade de cessação do contrato de trabalho é promovida pelo empregador quando a extinção do posto de trabalho seja devida a motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa (art.º367º, nº1, do Código do Trabalho), sendo que se entendem por tais motivos os como tal referidos no nº2 do art.º 359º (artº 367º, nº2, do mesmo diploma).

**3.3.** O despedimento por extinção de posto de trabalho, fundamentado nos motivos mencionados, só pode ter lugar desde que se verifiquem ainda os seguintes requisitos cumulativos, conforme dispõe o art.º 368º, nº1, do Código do Trabalho:

*“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 colectivo.”*

Nos termos do nº4 do art.º 368º, do Código do Trabalho, e na concretização do requisito constante da alínea b) do nº1 do mesmo artigo, 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.

E ainda, nos termos do nº2 do citado art.º 368º, 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 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.”*

**3.4.** Quanto ao procedimento para despedimento por extinção de posto de trabalho, o mesmo principia com a comunicação escrita dirigida ao trabalhador cujo posto de trabalho será extinto, devendo nela constar os seguintes requisitos, conforme art.º 369º, nº1, do Código do Trabalho, cujo conteúdo se transcreve:

*“No caso de despedimento por extinção de posto de 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 respectiva:*

- 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 afecto ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional.*
- c) *Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir.”*

**3.5.** E ainda, nos termos do art.º 370º, nº1, do Código do Trabalho, nos 15 dias posteriores à comunicação prevista no artigo anterior, a estrutura representativa dos trabalhadores, o trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, a associação sindical respetiva podem transmitir ao empregador o seu parecer fundamentado, nomeadamente sobre os motivos invocados, os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º ou os critérios a que se refere o n.º 2 do mesmo artigo, e as alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento.

**3.6.** Atendendo ao conteúdo da comunicação recebida pela trabalhadora, bem como à ausência de parecer fundamentado por parte desta e ao conteúdo do Anexo A remetido pela entidade empregadora, conclui-se que estão reunidos os requisitos de que depende o despedimento por extinção de posto de trabalho, nos termos do art.º 368º, nº1, do Código do Trabalho, uma vez que se trata do único posto de trabalho existente na empresa (Jornalista), para além dos sócios-gerentes da mesma, e cuja extinção se justifica por motivos de mercado e estruturais, designadamente a acumulação de prejuízos financeiros e a diminuição drástica da procura pelos serviços prestados, sendo que a empresa passará a contar com parcerias com outras empresas de comunicação social para fornecimento de conteúdos informativos, tornando assim desnecessária a manutenção daquele posto de trabalho.

**3.7.** Face ao exposto, verifica-se que a entidade empregadora observou os requisitos legais para promover o despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora, ficando, assim, afastados os indícios de discriminação por motivo de maternidade.

#### **IV - CONCLUSÃO**

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

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 3 DE JANEIRO DE 2024.**