

PARECER N.º 701/CITE/2024

ASSUNTO: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante 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 2971 - DL-E/2024

I – OBJETO

- 1.1.** Em 24.05.2024, a CITE recebeu da., cópia do processo de despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora lactante, 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, de 08.05.2024, que aquela recebeu nesta mesma data, a entidade empregadora fundamenta o presente despedimento por extinção do posto de trabalho, referindo, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1.** *“Nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 369º, n.º 1 e 370'1.º; ambos do Código do Trabalho, e dada a sua qualidade de trabalhadora abrangida por despedimento por extinção do posto de trabalho que é intenção desta empresa promover, vimos, pela presente, efetuar a*

comunicação dessa mesma intenção, comunicação que resulta dos motivos estruturais, económicos e de mercado que se indicam.

1.2.2. *Efetivamente, verifica-se que: - a empresa dedica-se à atividade de comércio de automóveis, reparação e manutenção automóvel e atividade de intermediação de crédito; -a trabalhadora a despedir trabalha sob a autoridade, direção, fiscalização e mediante retribuição para a empresa desempenhando as funções de Gestora de Cliente com a categoria profissional. de Vendedor, ao nível do após venda, nas instalações da empresa, funções essas que desempenha desde 01 de abril de 2023 até 31 de março de 2024, a trabalhadora exerceu, as funções de Atendedora -de Stand a categoria profissional de Vendedor. Por motivos de 'fecho da atividade comercial, decorrentes da cessação contratual, com efeitos a 31 de março de 2023, entre o construtor e a empresa e, de forma a poder-se manter um posto de trabalho para a trabalhadora, ainda que numa área diferente, foi-lhe proposta a reconversão da sua função -de Atendedora de Stand (área comercial) para Gestora de Cliente (área após venda), situação que aceitou;*

1.2.3. *A empresa deparou-se com a necessidade de reorganização e reestruturação da sua atividade após venda com vista à obtenção de uma melhor eficiência e rentabilização no exercício da sua atividade, uma vez que tem vindo a verificar uma grande quebra no volume de negócios nesta área específica da empresa, decorrente da redução de entradas de viaturas para manutenção na oficina e, com vista a uma melhor racionalização e aproveitamento dos meios- humanos de que dispõe. Esta racionalização implicou a repartição das funções desempenhadas pela trabalhadora por outros profissionais-, de forma a permitir uma maior eficiência de meios humanos e a concomitante*

redução de custos; - esta situação específica afasta a necessidade da existência de. um Gestor de Cliente nas instalações de Santa Maria da Feira, posto ocupado pela trabalhadora a despedir., não se justificando que a empresa mantenha o respetivo posto de trabalho e os inerentes custos, tendo tal posto de trabalho ficado esvaziado de conteúdo funcional e por isso desprovido de tarefas a executar;

- 1.2.4.** *Diretamente relacionado com o que supra .é dito, verifica-se a necessidade da empresa reduzir os seus custos fixos, aqui se incluindo os custos com o pessoal o seu serviço (redução que não se compadece com a manutenção de encargos inerentes a postos de trabalho que ficaram desprovidos de tarefas a executar) de modo a que o exercício da sua atividade ganhe eficiência, assim se procurando promover e garantir a capacidade: de concorrência, competitividade e a saúde económica da empresa, objetivos estes que são cruciais num mercado onde a concorrência é cada vez maior; conseqüentemente, face a todo o exposto, é determinante para a empresa fazer cessar o contrato de trabalho da trabalhadora aqui visada, pois para além de não carecer da sua força de trabalho, não dispõe de outro posto de trabalho onde a possa integrar, vendo-se por isso obrigada a dispensar a sua atividade;*
- 1.2.5.** *Como tal, de modo a procurar a viabilidade e continuidade da empresa é determinante para ela extinguir o posto de trabalho ocupado pela trabalhadora a despedir, por conseguinte, fazer cessar o respetivo contrato de trabalho;*
- 1.2.6.** *O posto de trabalho a extinguir é o único que existe com aquele conteúdo funcional., não havendo mais trabalhadores com a função de Gestor de Cliente e com a categoria profissional de Vendedor nas*

instalações de-, o que afasta a necessidade de verificação de critérios de: determinação do posto de trabalho a extinguir;

1.2.7. *Não existem, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho que será extinto.*

1.2.8. *Tendo em conta os motivos estruturais, económicos e de mercado expostos, que não resultam de qualquer conduta culposa da empresa ou dos seus trabalhadores, torna-se praticamente impossível manter o posto de trabalho ocupado por V. Exa., e a subsistência da relação de trabalho – A empresa não dispõe de outro posto de trabalho alternativo onde possa integrar V. Exa., nem, como se disse, carece da sua força de trabalho, pelo que se vê obrigada a dispensar a sua atividade.*

1.2.9. *Como tal, nos termos e pelas. razes supra indicados, comunica-se a V. Exa. que é intenção desta empresa proceder ao seu despedimento por extinção do posto de trabalho”.*

1.3. A trabalhadora a despedir solicitou à ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho, que fossem verificados os requisitos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 e n.º 2 do Artigo 368.º do Código do Trabalho.

1.4. Em 22.05.2024, a ACT concluiu o seguinte:

1.4.1. *“Verificou-se, por forma mediata e através das declarações dos interpelados (embora sem a necessária presencialidade / observação direta do posto de trabalho), que o posto de trabalho da Vendedora / Gestora de Cliente é único e as funções desempenhadas pela trabalhadora requerente e restantes trabalhadores, e pertencentes à categorias profissionais diferentes, e sem prejuízo de melhor*

entendimento, parecem estar inseridas numa diferente “linha funcional” podendo, assim, concluir-se, inequivocamente, pela inexistência de uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, na área em causa e pela observância dos critérios relevantes e não discriminatórios previstos no n.º 2 do artigo 388.º 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.

- 2.2.1.** 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 a despedir, objeto do presente parecer, em motivos de

mercado e estruturais, dado que “a empresa deparou-se com a necessidade de reorganização e reestruturação da sua atividade após venda com vista à obtenção de uma melhor eficiência e rentabilização no exercício da sua atividade, uma vez que tem vindo a verificar uma grande quebra no volume de negócios nesta área específica da empresa, decorrente da redução de entradas de viaturas para manutenção na oficina e, com vista a uma melhor racionalização e aproveitamento dos meios- humanos de que dispõe.

2.5.3. *Esta racionalização implicou a repartição das funções desempenhadas pela trabalhadora por outros profissionais-, de forma a permitir uma maior eficiência de meios humanos e a concomitante redução de custos; - esta situação específica afasta a necessidade da existência de. um Gestor de Cliente nas instalações de Santa Maria da Feira, posto ocupado pela trabalhadora a despedir., não se justificando que a empresa mantenha o respetivo posto de trabalho e os inerentes custos, tendo tal posto de trabalho ficado esvaziado de conteúdo funcional e por isso desprovido de tarefas a executar”.*

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 contraordenação grave o despedimento com violação do disposto nas alíneas c) e d) do n.º 1 e nos n.ºs 2 ou 3".

2.6.1. No que respeita aos requisitos constantes do citado artigo 368.º do CT, verifica-se que, face às circunstâncias suprarreferidas, e às conclusões da ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho, designadamente, *no que respeita à “inexistência de uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, na área em causa e pela observância dos critérios relevantes e não discriminatórios previstos no n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho”*, o que significa que o posto de trabalho da trabalhadora a despedir é único, tendo a empresa observado os requisitos legais para promover o despedimento por extinção do posto de trabalho da aludida trabalhadora lactante.

III – CONCLUSÃO

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

APROVADO EM 19 DE JUNHO DE 2024, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE.