

PARECER N.º 982/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 de fevereiro
Processo n.º CITE-D/4713/2024

I – OBJETO

1.1. Em 22.08.2024, a CITE recebeu, via CAR, da entidade empregadora ..., **ADVOGADA E ADMINISTRADORA DE INSOLVÊNCIA**, cópia do processo de despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., com atividade profissional de Advogada, 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 de fevereiro.

1.2. No documento dirigido à CITE, a entidade empregadora refere o seguinte:

«Exmos. Senhores

Serve o presente para nos termos e para os efeitos das disposições conjugadas dos artigos 63º, números 1 e 2, alínea c), e 381º, alínea d), do Código do Trabalho, solicitar parecer prévio, a fim de proceder a despedimento por extinção de posto de trabalho.

Junto, para o efeito, cronograma do procedimento, síntese dos fundamentos e comprovativo de comunicação à trabalhadora.

Estou à V/ disposição para qualquer elemento adicional que considerem oportuno, bem como para prestar quaisquer esclarecimentos.

Sem outro assunto, de momento, subscrevo-me com os melhores

Cumprimentos».

1.3. À mesma missiva, é ainda apenso documento com o seguinte teor:

«Do Procedimento:

1. Por carta datada e remetida em 31.07.2024, foi enviada à trabalhadora a comunicação a que alude o artigo 369º do Código do Trabalho. – cf. documento 1;

2. A comunicação foi rececionada em 01.08.2024 — cf. documento 2;

3. O envio foi para a morada indicada pela Trabalhadora — cf. documentos 3 e 4;

4. Não foi recebida no prazo de 5 dias úteis a comunicação a que alude o artigo 370º/2, do Código do Trabalho;

5. Não foi recebido, no prazo de 15 dias, qualquer parecer fundamentado. Anexam-se 4 documentos».

1.4. Na carta enviada à trabalhador, via CAR, datada de 31.07.2024, comunicando-lhe a rescisão do contrato, a empresa invoca os seguintes fundamentos:

«Assunto: Despedimento por extinção do posto de trabalho

Exma. Senhora ...,

Serve a presente missiva, para formalizar aquilo que já tive oportunidade de lhe comunicar pessoalmente, seja a extinção do seu posto de trabalho.

A notificação é realizada para o seu domicílio profissional por expressa indicação sua, não tendo informado a sua morada pessoal.

Desta forma, venho por este meio comunicar a intenção de proceder ao seu despedimento, em consequência da necessidade de extinguir o seu posto de trabalho, nos termos do n.º 1 do art.º/ 369.º do Código do Trabalho, pelas razões descritas no Anexo 1.

A extinção do posto de trabalho é justificada por motivos de motivos estruturais de reestruturação da organização produtiva.

Mais informamos que poderá emitir o seu parecer fundamentado no prazo de 10 dias a contar da data da presente comunicação.

Com os melhores cumprimentos».

1.5. O anexo 1 tem o seguinte teor:

«1- Do Contrato

A trabalhadora ... celebrou com a Empregadora ..., Advogada e Administradora de Insolvência, contrato de estágio profissional celebrado no âmbito da medida Estágios Profissionais do IEFP.

O contrato de estágio teve o seu início em 09.01.2018 e termo em outubro do mesmo ano.

A trabalhadora manteve-se ininterruptamente ao serviço da empregadora, primeiro como advogada estagiária e após a conclusão do estágio junto da Ordem dos Advogados, como advogada.

A remuneração atual é de 1.142,00€ (mil cento e quarenta e dois euros).

A trabalhadora exerceu a sua atividade no escritório que a empregadora tinha na A atividade da trabalhadora, na qualidade de advogada estagiária e depois como advogada, era, entre outras, a preparação de requerimentos, cartas, comunicações diversas, organização de



documentos e sua preparação para fundamentar processos e pareceres, elaboração de peças processuais e atividades conexas, incluindo deslocações a tribunais, conservatórias, finanças, bancos, etc. e tudo quanto fosse necessário para a execução das tarefas determinadas. Bem como a análise da legislação e jurisprudência aplicáveis a cada situação, o estudo, pesquisa e recolha de elementos.

A trabalhadora participava, igualmente, de reuniões, preparando e assistindo às mesmas e fazendo o follow-up subsequente.

Considerando a atividade da empregadora e as funções que desempenhava, cabia, também, à trabalhadora, na ausência da empregadora, a verificação das notificações constantes do Citius, o agendar dos respetivos prazos e a preparação do seu cumprimento, bem como informá-la imediatamente do conteúdo de determinadas notificações.

No decurso do contrato foram-se verificando alterações quanto ao foco da atividade da trabalhadora, o que sucedeu, nomeadamente, após a trabalhadora ter obtido a sua cédula profissional, em 2022. Pretendia-se que doravante o centro da sua atividade fosse o exercício da advocacia, dinamizando a carteira de clientes da empregadora e desenvolvendo essa área de atividade da empregadora.

II - Das alterações no exercício da atividade da empregadora

A 1 de Dezembro 2015 começou a ser implementado o sistema de nomeações aleatórias dos Administradores de Insolvência, ou seja, a nomeação passou a ser efetuada através de uma plataforma que procede a sorteios aleatórios, tendo terminado as nomeações por indicação, comumente aceites pelos tribunais.

Assim, a empregadora deixou de poder ser indicada nos processos de insolvência pelos mandatários dos processos e passou apenas a era nomeada para processos de insolvência de forma aleatória pela plataforma, o que diminuiu abruptamente a sua atividade.

Agravando esta situação, em 2022 foi alterado o CIRE tendo-se encurtado o período de cessão visando a exoneração do passivo restante, de 5 para 3 anos.

Assim, ficando o tempo de fidúcia diminuído, também diminui a atividade e a remuneração, pois o acompanhamento, pedido e compilação de informações, elaboração de relatório anual passou a ser de 3 anos e não 5.

Desta forma, o pedido de pagamento anual, que correspondia a 5 pagamentos, passou a ser de 3 e por outro lado, houve também nas fidúcias existentes uma diminuição acentuada dos valores entregues em média por cada ano de cessão.

De igual modo, a provisão para despesas nas insolvências que era de 500,00€, por processo, ficaram reduzidas quase nada porque os tribunais não aceitam despesas não documentadas. Portanto, um quantum que representava uma entrada para a gestão do processo e compensava o trabalho a executar foi, igualmente, diminuído.



Ou seja, não só atualmente o valor da provisão para despesas tem o máximo de €204,00, tendo diminuído mais de 50%, como na realidade ao só se aceitarem despesas documentadas, como o valor que se pode documentar é um valor muito baixo, passou-se de receber um valor fixo de provisão de despesas de 500 euros por processo, para na atualidade receber quase nada.

Paralelamente a estas alterações, ocorreu, também, uma diminuição de nomeação para insolvências complexas, que envolviam a prática de múltiplos atos de apreensão, contratos, vendas, etc. A maior parte das insolvências não têm já património a apreender e liquidar, não há, deste modo, liquidação e vão cedo para encerramento. Esta situação tem impacto evidente na remuneração da entidade empregadora, pois deixou de haver lugar a remuneração variável, há apenas a inicial, seja a remuneração fixa.

Por outro lado, o facto de há largos anos o grosso da atividade da empregadora ser no domínio das insolvências provocou a diminuição e estagnação da sua clientela para atos próprios de advogada. Mesmo com a possibilidade de parte desse trabalho poder ser desenvolvido com o contributo da trabalhadora, a carteira de clientes não sofreu alterações, isto é, não se logrou esse aumento.

III - Das Mudanças Adotadas

A empregadora no último trimestre de 2023 decidiu adotar medidas preventivas para o impacto que uma possível diminuição de trabalho e conseqüentemente de receita que impactam a sua atividade.

Tal resultou do facto de há largos anos exercer exclusivamente atividade como profissional liberal, sem ter receitas e rendimentos garantidos e ter já atravessado períodos amargos de súbita diminuição do trabalho, com impacto no rendimento auferido.

Estando já adquirido o programa ibase, plataforma de gestão da sua atividade, com controlo de prazos, tarefas a executar, redundâncias que diminuem o risco de perda de prazos processuais, a empregadora dedicou-se à exploração das suas potencialidades e virtualidades, tendo aumentado, com grande sucesso, o controle da sua atividade e desenvolvimento das tarefas em prazo e respetivo cumprimento.

Decidiu, também, encerrar o escritório onde exercia a sua atividade, mudando-se temporariamente para um espaço em Carnaxide, local onde assegura o recebimento do correio e tem espaço para reuniões. Deste modo, reduziu, e muito, os custos da atividade.

O exercício da atividade no período da pandemia, com a imposição de teletrabalho, incentivou a empregadora à desmaterialização do arquivo e a privilegiar, sempre que possível, o recurso a meios de comunicação à distância, evitando quer deslocações, quer reuniões presenciais.

Resultou desta ponderações e alterações de vida e exercício da profissão da



Empregadora, o esvaziamento do posto de trabalho de advogada, porquanto parte desse trabalho sempre foi realizado pela Empregadora tendo a trabalhadora como coadjuvante, por inerência à própria antiguidade na profissão. Sendo as tarefas auxiliares e preparatórias exclusivamente executadas pela Empregadora atento o planeamento, alertas e redundâncias criadas com o auxílio do programa ibase.

Ou seja, as tarefas cometidas à trabalhadora deixaram de ser necessárias, atenta a diminuição de processos de insolvência complexos e trabalhosos, com elevado número de atos e complexa gestão de prazos, com a diminuição do tempo de acompanhamento e trabalho das insolvências de pessoas singulares, com o pouco volume de trabalho exclusivamente advocatório e com a eliminação de atos supérfluos, face ao planeamento, agendamento e controlo que se implementou com o ibase, a mudança de hábitos e procedimentos de trabalho.

É, assim, notória a total desnecessidade para a empregadora, pessoa singular, que exerce as atividades de advogada e administradora de insolvência, de manter um posto de trabalho de advogada.

IV- Da extinção do posto de trabalho

Pelos motivos indicados, tem a empregadora necessidade de extinguir o posto de trabalho de advogada, o que sucede por motivos estruturais de reestruturação da organização produtiva, que tornaram supérfluo e desnecessário o posto de trabalho, visto que inexistente atividade que o justifique.

V - Da necessidade de despedir a trabalhadora

A trabalhadora visada é a única trabalhadora afeta ao posto de trabalho a extinguir, tendo a categoria profissional de advogada.

Inexistem outros trabalhadores com a qualificação profissional e categoria da trabalhadora a despedir. É a única Advogada, inexistindo assim, seleção de trabalhadores a despedir, porquanto é a única que desempenha tal função, sendo, também, a única habilitada para tal, não existindo postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, ou outras pessoas contratadas a termo ou através de qualquer outro vínculo que desenvolvam, ou possam desenvolver, a mesma atividade».

1.6. Ao processo foram ainda apensa uma síntese do supra exposto, bem como comprovativos médicos de que a trabalhadora está no gozo de licença de parentalidade, a que antes sucedeu um período de baixa clínica por gravidez de risco.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Em sintonia com o princípio comunitário da igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres, a Constituição da República Portuguesa (CRP)

reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.

2.2. Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho (CT) determina uma especial proteção no despedimento.

2.3. Assim, nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera, lactante, ou de trabalhador/a no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, ou seja, esta Comissão – cf. artigo 3.º do DL 76/2012, de 26 de março.

2.4. O CT aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, foi objeto de alterações pela Lei n.º 27/2014, de 8 de maio, que foram significativas relativamente à cessação do contrato de trabalho por extinção de posto.

2.5. Neste sentido, e para efeitos do n.º 1 do artigo 368.º do CT, o despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que se verifiquem os seguintes requisitos:

- Os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa do empregador ou do/a trabalhador/a;
- Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
- Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;
- Não seja aplicável o despedimento coletivo.

2.6. Nos termos do n.º 2 do artigo 368.º do CT, havendo - na secção ou estrutura equivalente - vários postos de trabalho de conteúdo idêntico, para determinação do posto a extinguir, o empregador deve observar a seguinte ordem de critérios relevantes e não discriminatórios:

- Pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador;
- Menores habilitações académicas e profissionais;
- Maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa;
- Menor experiência na função;
- Menor antiguidade na empresa.

2.7. De acordo com o n.º 4 do artigo 368.º do mesmo diploma, considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando o empregador não disponha de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do/a trabalhador/a.

2.8. No caso de despedimento por extinção de posto de trabalho, e nos termos previstos no artigo 369.º do CT, o empregador comunica, por escrito, ao/à trabalhador/a envolvido/a, a necessidade de extinguir o seu posto, indicando os motivos justificativos e a secção ou unidade equivalente a que respeita; indica a necessidade de despedir o trabalhador/a afeto/a ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional e comunica os critérios para seleção dos trabalhadores/as a despedir.

2.9. No caso de se verificar, na mesma secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, e para a concretização do posto a extinguir, há ainda que atender à ordem de critérios determinados no n.º 2 do artigo 368.º do CT.

2.10. Sobre o cumprimento dos requisitos formais têm entendido os tribunais superiores o seguinte:

«3. As exigências formais que condicionam o despedimento por extinção do posto de trabalho visam assegurar o esclarecimento do trabalhador abrangido, garantir o exercício do contraditório e tutelar a segurança jurídica, bem como permitir o posterior controlo jurisdicional desses fundamentos.

4. Os motivos da extinção do posto de trabalho devem estar devidamente especificados, nas comunicações (...), e na decisão final do processo, nelas devendo figurar todas as circunstâncias e factos concretos que integram esses motivos.

5. Sem a alegação destes elementos, trabalhador fica sem conhecer os factos que determinaram a extinção do seu posto de trabalho e sem o mínimo de elementos que lhe permitam pronunciar-se sobre os motivos da extinção e sobre a impossibilidade de subsistência da sua relação de trabalho, ficando, dessa forma, seriamente prejudicado o exercício do contraditório e o seu direito de defesa.

6. Além disso, o tribunal fica sem possibilidade de exercer qualquer controlo jurisdicional sobre a verificação dos motivos da extinção e sobre as razões que a levaram o empregador a concluir pela impossibilidade prática da subsistência da relação.

(sumário elaborado pelo Relator)».

2.11. Neste sentido, a lei exige: por um lado, motivos objetivos relativos à necessidade

invocada para proceder ao/s despedimento/s, a sua relação com o/s posto/s de trabalho afetado/os pela medida adotada, e a escolha -quando exista uma pluralidade de postos de trabalho com conteúdo funcional idêntico - do/s posto/s, em concreto, por observância dos critérios legalmente definidos (sendo certo que a escolha, através da aplicação dos critérios legais, da extinção de determinado posto de trabalho, por si só, não é suficiente para garantir a licitude do despedimento).

2.12. Por outro lado, é ainda necessário determinar a impossibilidade da manutenção do vínculo laboral, através do cumprimento do dever de impende sobre o empregador, de demonstrar a inexistência de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do/a trabalhador/a a despedir.

2.13. Quando o posto de trabalho a extinguir é ocupado por uma trabalhadora grávida, puérpera, lactante, ou no gozo de licença parental, acresce - aos requisitos mencionados uma especial proteção legal imposta pela CRP e concretizada no n.º 1 do artigo 63.º do CT -, como forma de evitar qualquer discriminação com base no sexo via maternidade.

2.14. A especial proteção consagrada nesta modalidade de cessação do contrato de trabalho traduz-se na obrigação da entidade empregadora demonstrar objetivamente que as medidas adotadas não se traduzem, direta ou indiretamente, numa (putativa) discriminação por razões relacionadas com a maternidade da trabalhadora a despedir.

2.15. De acordo com a alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do CT, no caso de despedimento por extinção do posto de trabalho de trabalhadora grávida, puérpera, lactante, ou no gozo de licença parental, o processo deve ser remetido à CITE depois das consultas referidas no n.º 1 do artigo 370.º do mesmo diploma.

2.16. À CITE incumbe, por força das suas atribuições (alínea b) do artigo 3.º do DL n.º 76/2012, de 26 de março), aferir se o empregador fundamentou concretamente:

- O/s motivo/s para a necessidade de extinção do posto de trabalho escolhido;
- O cumprimento dos requisitos legais para a extinção do posto de trabalho; e
- Quando exista uma pluralidade de posto de trabalho com conteúdo funcional idêntico, o critério de seleção aplicado para determinar a trabalhadora a despedir, por forma a concluir pela (in)existência de indícios de discriminação em razão da maternidade.

2.17. Em síntese, nos procedimentos para extinção de posto de trabalho, importa considerar três momentos relevantes, cuja inobservância pode determinar a ilicitude do

despedimento, nos termos previstos nos artigos 381.º e 384.º do CT:

- a) Relação causal entre os motivos invocados para a extinção de um posto de trabalho e a escolha do posto a extinguir;
- b) Verificação dos requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º do CT; e
- c) A aplicação dos critérios para escolha do/a trabalhador/a a despedir, quando se verifique a existência de uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo idêntico.

2.18. Conforme esclarecido no parecer, o despedimento por extinção do posto de trabalho não se encontra isento de justa causa, sendo esta, necessariamente, justa causa objetiva e, por isso, independente do comportamento dos sujeitos (empresa/trabalhador/a), justificada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos que, devidamente enunciados, fundamentam a medida de gestão adotada e demonstram a relação causal entre o motivo invocado e a decisão de extinção de um posto de trabalho determinado, verificados que estejam os requisitos previstos no artigo 368.º/1 do CT.

2.19. Para a extinção de posto de trabalho, o legislador determina que não existam na empresa contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto, e que resulte impossível a manutenção da relação laboral por inexistência de outro posto de trabalho compatível com a categoria do/a trabalhador/a afetado/a.

2.20. Impende também sobre o empregador o dever de comunicar ao/à trabalhador/a os motivos para o seu despedimento, assim como os critérios de seleção dos trabalhadores/as a despedir, de forma a possibilitar o exercício do princípio do contraditório por aquele/a.

2.21. No caso em análise, a entidade empregadora da trabalhadora lactante alega a necessidade de extinção do posto da única Advogada da empresa – para além de si mesma - por motivos de estruturais, referindo «diminuição acentuada das nomeações», conseqüente «diminuição do trabalho e da receita/rendimento», «redução da provisão para despesas», «diminuição de nomeação para insolvências» redução da clientela, uma vez que é nesta matéria que a entidade empregadora desenvolve a sua atividade profissional.

2.22. E acrescenta que, dados os motivos supra expostos, «a Empregadora tomou medidas para acautelar situações ocorridas no passado, decorrentes de diminuição do trabalho e rendimentos, mormente:



- *Passou a explorar de forma muito ativa as virtualidades do software ibase, plataforma de gestão da sua atividade, com controlo de prazos, tarefas a executar, redundâncias que diminuem o risco de perda de prazos processuais, tendo aumentado e melhorado muito substancialmente o controle da sua atividade e desenvolvimento das tarefas em prazo e respetivo cumprimento.*
- *Encerrou o escritório onde exercia a sua atividade, na Avenida D. João II, na Expo, mudando-se temporariamente para um espaço em Carnaxide, local onde assegura o recebimento do correio e tem espaço para reuniões. Assim reduziu, muito substancialmente os custos da atividade.*
- *Usando o espaço da sua habitação para desenvolver a maior parte do seu trabalho.*
- *Com a experiência adquirida no período da pandemia, com a imposição de teletrabalho, a empregadora tem vindo a proceder à desmaterialização do arquivo e a privilegiar, sempre que possível, o recurso a meios de comunicação à distância, evitando quer deslocações, quer reuniões presenciais.*

Das alterações da atividade em geral e as alterações que introduziu na gestão da sua vida profissional, resultou o esvaziamento do posto de trabalho de advogada, porquanto parte desse trabalho sempre foi realizado pela Empregadora tendo a trabalhadora como coadjuvante, por inerência à própria antiguidade na profissão. Sendo, agora, as tarefas auxiliares e preparatórias exclusivamente executadas pela Empregadora atento o planeamento, alertas e redundâncias criadas com o auxílio do programa ibase.

Em suma, as tarefas outrora realizadas pela trabalhadora deixaram de ser necessárias, atenta a diminuição de processos de insolvência complexos e trabalhosos, com elevado número de atos e complexa gestão de prazos, com a diminuição do tempo de acompanhamento e trabalho das insolvências de pessoas singulares, com o pouco volume de trabalho exclusivamente advocatício e com a eliminação de atos supérfluos, face ao planeamento, agendamento e controlo que se implementou com o ibase, a mudança de hábitos e procedimentos de trabalho.

Evidenciando-se, desta forma, a desnecessidade para a empregadora, pessoa singular, que exerce as atividades de advogada e administradora de insolvência, de manter um posto de trabalho de advogada.

Posto este que pretende extinguir, por motivos estruturais de reestruturação da organização produtiva, que tornaram supérfluo e desnecessário o posto de trabalho, visto que inexistente atividade que o justifique».

2.23. Atendendo aos elementos fornecidos e documentos que instruíram o processo, importa verificar se estão preenchidos os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º, do CT, a saber:

- Os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa das partes;
- Seja praticamente impossível a subsistência da relação laboral (que se traduz quando o empregador não disponha de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do/a trabalhador/a – cf. n.º 4 do artigo 368.º);
- A inexistência de contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto; e
- Não seja aplicável o despedimento coletivo.

2.24. Reunidos os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º do CT, o despedimento por extinção do posto de trabalho só poderá operar caso não haja - na secção ou estrutura equivalente - uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, conforme dispõe o n.º 2 do mesmo preceito.

2.25. De acordo com os documentos remetidos pela empresa, esta contava com uma única Advogada ao serviço, função esta que passará agora a ser absorvida pela entidade empregadora, que tem o mesmo perfil profissional.

2.26. Tendo em conta os motivos alegados pela entidade empregadora, conclui-se que estão reunidos todos os requisitos para a extinção do posto de trabalho nos termos previstos no artigo 368.º/1 do CT, afigurando-se que não existe indício algum de discriminação em função do sexo, vide, da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE emite parecer favorável ao despedimento, por extinção do posto de trabalho de trabalhadora lactante ..., promovido pela entidade empregadora ..., por se entender que inexistem indícios de discriminação em função do sexo, vide, da parentalidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 11 DE SETEMBRO DE 2024