

## PARECER N.º 1184/CITE/2024

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora especialmente protegida por extinção do posto de trabalho, nos termos do n.º 1 e da alínea c) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho.

### PROCESSO N.º 5864-DG-E/2024

#### I – OBJETO

**1.1.** Por carta registada remetida em **15 de outubro de 2024**, a entidade empregadora ..., representada por mandatário judicial, enviou à CITE pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora especialmente protegida ..., que está grávida.

**1.2.** Com data de **19 de setembro de 2024**, a entidade empregadora remeteu à trabalhadora uma comunicação nos seguintes termos:

“(…) Nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 369.º e 371.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e suas alterações, vimos comunicar a V. Exa. a intenção de proceder ao seu despedimento por extinção do seu posto de trabalho, correspondente à categoria de Técnica de Marketing, no âmbito do contrato de trabalho celebrado em 04 de julho de 2022, à data um contrato a termo certo pelo período de 12 meses, posteriormente convertido em contrato sem termo.

Constituem fundamentos para a referida extinção do posto de trabalho, os que subsequentemente se elencam:

Como é do seu conhecimento, foi contratada em regime de contrato a termo, para um, à data, previsível, acréscimo da atividade da empresa decorrente de uma aposta da administração num projeto de marketing e publicidade para a sua atividade, especialidade a que V. Exa se dedica. O seu contrato renovou-se automaticamente por uma vez e passou aos quadros efetivos da empresa.

Na altura da contratação de V. Exa para a referida atividade, as principais funções que lhe foram cometidas e que desempenhou consistiam em gerir a página do ..., para a qual concebia e inseria conteúdos, conceber Monofolhas, preparar vídeos para a dinamização comercial, enviar publicidade para Radio e Jornais (ao abrigo de um contrato de prestação de serviços externos), preparar cartazes e PLV's - Publicidade no Ponto de Venda, que consiste em transmitir mensagens comerciais no próprio espaço onde se realiza a venda, através de cartazes, displays e mostradores.

Acontece que a ... é uma empresa que se dedica à exploração de uma unidade comercial de supermercados sob a insígnia “I...”, marca com uma política comercial comum, na distribuição de produtos alimentares e não alimentares.

A BASE da ..... – do Grupo denominado ... - gere atualmente a política comercial dos aderentes à marca, o que passou a fazer a partir de Janeiro de 2024, tendo anunciado

que ajustara serviços centralizados para gerir o ... e todo o Marketing das lojas, para o que envia regularmente às lojas Stories, Posts e Filmes, incluindo à loja da ..., conforme cópia do print da página do Sharepoint cuja cópia se anexa, prepara as monofolhas que deixaram de ser em papel e passaram a ser digitais, tendo concentrado em si toda a dinâmica de publicidade e marketing do Grupo.

Cabe também à Base a conceção de cartazes e dos PLV's, criada atualmente pelo grupo PEPO/Sharepoint, conforme cópia do respetivo print que igualmente se anexa.

Relativamente ao contacto com os serviços externos contratados, de publicidade em jornais e rádio, atenta a simplicidade da função, passou esta a ser exercida pelo chefe loja. Em conclusão, todos os trabalhos que V. Exa. executava foram absorvidos pelas novas plataformas criadas pelo grupo para apoiar as lojas em toda a respetiva dinâmica de Marketing e de Publicidade.

Daí que tivesse a administração procedido à comunicação de caducidade do contrato de trabalho a termo certo, aprazada para o dia 3 de julho de 2024, algo a que V. Exa se opôs, porquanto entendeu que a cláusula de aposição do termo não era válida, conforme transmitiu à administração desta empresa, através do seu Sindicato. A Administração aceitou e revogou tal decisão, determinando a manutenção do seu contrato de trabalho. Contudo, transmitiu igualmente que havia outros motivos que justificavam a cessação do contrato de trabalho, pela superveniência dos factos descritos que determinavam a sua dispensa e que se mantêm.

Com efeito, a alteração da política de marketing da empresa, concebida, gerida e controlada de forma centralizada, levou a que esteja atualmente esvaziado de conteúdo funcional o seu posto de trabalho. Pelo que é intenção da Empresa extinguir o posto de trabalho de Técnica de Marketing, por ser de todo desnecessário a respetiva manutenção, atentas as razões acima aduzidas.

Com estes fundamentos, a extinção do seu posto de trabalho é feita por motivos objetivos, designadamente por motivos estruturais – reestruturação da organização produtiva.

As razões supra invocadas não são devidas a conduta culposa da Empresa ou de V. Exa. Acresce que V. Exa é a única técnica de marketing da empresa, inexistindo outros trabalhadores com um conteúdo funcional idêntico.

Pelos motivos descritos e pelas funções que exerce, não tem a Empresa outro posto de trabalho compatível com a sua categoria profissional, que lhe possa proporcionar em alternativa, o que determina que seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

Relativamente aos critérios a adoptar para a extinção do seu posto de trabalho, nada há a dispor uma vez que o nº 2 do artigo 368º do CT contempla apenas as situações de pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico. O que não é o caso. O posto de trabalho a extinguir é o único na respetiva categoria profissional não havendo, por isso, lugar à aplicação de quaisquer critérios como os previstos no nº 2 do artigo 368º do CT referido.

Em suma, e nos termos do art. 369.º do Código do Trabalho:

a)

A necessidade de extinguir o seu posto de trabalho deve-se aos fundamentos estruturais que se invocaram: centralização da política de publicidade e marketing do Grupo I...;

b)

Em conformidade, há necessidade de extinguir tal posto de trabalho da Empresa, com o consequente despedimento da trabalhadora abrangida pela extinção;

c)

Não existem na empresa contratos de trabalho a termo para o exercício das funções que lhe incumbem.

d)

Não é aplicável ao caso o despedimento coletivo

Nos termos do disposto no artigo 370.º, n.º 1 do Código do Trabalho, fica V. Exa. notificada para, querendo, no prazo de 15 dias a contar da recepção da presente comunicação, transmitir o seu parecer fundamentado, sobre os motivos invocados e demais requisitos, critérios e alternativas a que o mesmo artigo se refere.

(...)"

**1.3.** Por referência ao teor da comunicação elaborada, a entidade empregadora juntou dois documentos.

**1.4.** A trabalhadora foi regularmente notificada da comunicação da entidade empregadora no dia 26 de setembro de 2024.

**1.5.** A trabalhadora veio pronunciar-se, nos termos previstos no artigo 370º, nº 1 do Código do Trabalho, referindo que *os motivos indicados para a extinção do posto de trabalho não correspondem à verdade porque mesmo existindo centralização de alguns conteúdos funcionais os mesmos continuam e continuarão a existir no seu local de trabalho.*

**1.6.** Dos autos não constam quaisquer outros elementos de facto ou de direito essenciais à presente apreciação.

Cumprе apreciar,

## **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.** Na medida em que, como resulta dos seus considerandos, "... 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 consensualizada no 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 estreita correlação com o direito comunitário 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".

**2.6.** Como também pode ler-se no recente Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 21.02.2024, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) “esta especial protecção ao nível da codificação laboral constitui a resposta ao princípio constitucional da protecção da maternidade e da paternidade consagrado no artigo 68.º da CRP, no qual se estabelece que “[a] maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes” (n.º 2) que “[a]s mulheres têm direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias” (n.º 3) e que “[a] lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar”(n.º3),mas também ao princípio constitucional da igualdade e consequente proibição de práticas discriminatórias consagrado no artigo 13.º, n.ºs 1 e 2 da CRP. (...)”.

**2.7.** À Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – CITE - é reservada a competência para emitir o parecer prévio a que se refere o artigo 63º do Código do Trabalho, por via do Decreto-lei n.º 76/2012 de 26 de março.

**2.8.** E, neste contexto, dispõe o artigo 381.º, alínea d) do Código do Trabalho que, “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 entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.”

**2.9.** Com efeito, pode ler-se no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 19.03.2018, “(...) a protecção a trabalhadora lactante integra o âmbito de protecção constitucional relativa à Família e à Paternidade e Maternidade, visando ainda assegurar a igualdade de tratamento entre os pais e as mães trabalhadoras (...);” “(...) do que se trata, em concretização também do próprio princípio constitucional da igualdade consagrado no art.º 13.º da CRP, que tutela afinal do mesmo modo situações iguais e desigualmente as que o não são (...) é de garantir, através da exigência prevista nos artigos 63.º, n.º 1, e 381.º, al. d) que uma entidade, com competências atribuídas por lei, previamente à decisão de despedimento no

âmbito de processo disciplinar laboral, com base no exame do processo, emita parecer sobre a existência de discriminação o que bem demonstra, sem esquecermos que a lei deve ter um âmbito de aplicação geral e abstrato, não ser a mesma exigência de modo algum excessiva, face aos fins visados (com relevância manifesta, como resulta desde logo da sua consagração constitucional), sem acarretar para a entidade patronal um encargo que possa ter-se como excessiva, desproporcionada, para alcançar aqueles fins – como se disse antes, medindo a relação concretamente existente entre o peso decorrente da medida adotada e o ganho específico de interesse público que a medida visa alcançar. (...)

**2.10.** Vejamos então que, 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”.

**2.11.** Remetendo para o n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho, esclarece o legislador que os motivos atendíveis para a concretização do despedimento por extinção do posto de 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”.

**2.12.** Acresce ainda 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”.

**2.13.** E ainda que, 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”.

**2.14.** 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.

### III – ANÁLISE

**3.1.** O despedimento por extinção de posto de trabalho corresponde a um despedimento individual com fundamento em «causa objetiva», ou seja, é fundado em motivos de natureza não disciplinar.

**3.2.** Para que se possa operar um despedimento por extinção do posto de trabalho há que ter em conta o disposto no referido artigo 368.º do Código do Trabalho que prevê especificamente os pressupostos legais da sua admissibilidade.

**3.3.** E, neste sentido, impõe-se que os motivos do despedimento nada tenham a ver com um comportamento culposos do empregador ou do/a trabalhador/a; a impossibilidade da subsistência da relação laboral; a inexistência na empresa de contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto; que não seja aplicável o despedimento coletivo; necessidade de, até ao termo do prazo de aviso prévio, colocar à disposição do/a trabalhador/a a compensação devida, bem como os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho.

**3.4.** No despedimento aqui em análise a entidade empregadora pretende extinguir o posto de trabalho da trabalhadora grávida, por motivos objetivos, designadamente por motivos estruturais – reestruturação da organização produtiva, assentes numa alteração da política de marketing da empresa, concebida, gerida e controlada de forma centralizada, que determinou o esvaziamento do conteúdo funcional do posto de trabalho para o qual foi contratada.

**3.5.** A trabalhadora em causa é a única técnica de marketing da empresa, inexistindo outros trabalhadores com um conteúdo funcional idêntico, pelo que a entidade empregadora não tem outro posto de trabalho compatível com a mesma categoria profissional, que lhe possa proporcionar em alternativa, o que determina que seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

**3.6.** Como referimos, o nº 1 do artigo 368º do Código do Trabalho estabelece os requisitos exigidos para que o despedimento por extinção do posto de trabalho

possa ter lugar, e que são, cumulativamente, os seguintes: a) [o]s motivos invocados não sejam devidos a uma conduta culposa do empregador ou do trabalhador; b) [s]eja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho; c) [n]ão existam na empresa trabalhadores contratados a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto; d) [n]ão se aplique o regime previsto para o despedimento colectivo.

**3.7.** De acordo com a mais autorizada jurisprudência, o cumprimento dos critérios legais exigidos para a extinção do posto de trabalho não é suficiente para garantir a licitude do despedimento, sendo, também, necessário que o empregador prove a impossibilidade da manutenção do vínculo laboral, através do dever que impende sobre ele, por ser seu ónus, de demonstrar a inexistência de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do trabalhador (cf. Ac. STJ de 06.04.2017).

**3.8.** Releva, contudo, quanto a este aspecto que para a licitude da extinção do posto de trabalho *não é necessário que desapareçam todas as funções inerentes ao mesmo, pois o legislador aceita que as funções correspondentes aos postos de trabalho extintos possam permanecer para além da extinção, como decorre da referência ao “conteúdo funcional”, constante do nº 2 do artº 368º CT, que não teria sentido se a extinção ficasse reduzida aos casos em que as funções desaparecem na totalidade – Cf. Acórdão da Relação de Coimbra de 10-11-2017 disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)*

**3.9.** A categoria-função ou contratual do trabalhador corresponde ao essencial das funções a que o/a trabalhador/ a se obrigou pelo contrato de trabalho e pelas alterações ocorridas no seu âmbito, constituindo a dimensão qualitativa da prestação do trabalho, ou seja, o conjunto de tarefas que constituem o objecto da prestação de trabalho por parte do/a trabalhador/a e à qual corresponde normalmente uma designação ( Acórdão da Relação de Coimbra de 08-06-2018 disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)).

**3.10.** Ora, quanto a este aspecto em particular, para a licitude do despedimento releva que este conteúdo funcional não possa ser reconduzido a qualquer outro posto de trabalho na estrutura organizativa da entidade empregadora e que se mantenha após a pretendida extinção.

**3.11.** *Mais, a legalidade deste tipo de despedimento terá de ser aferida com respeito pelo critério empresarial e nunca à luz de mecanismos de viabilização da empresa, não competindo ao julgador substituir-se ao empregador, cabendo-lhe tão só um juízo racionalmente controlável sobre os fundamentos do despedimento. E, por maioria de razão, à CITE não cumpre emitir parecer sobre serem verdadeiros, ou não, os fundamentos invocados para o despedimento.*

**3.12** À CITE cumpre apenas, perante os factos que lhe são apresentados, pronunciar-se sobre **a existência ou não de indícios de discriminação em razão da maternidade**, no caso concreto por se tratar de uma trabalhadora grávida.

**3.13.** Ora, ponderados os elementos de que dispomos, damos por cumpridos os pressupostos formais de que depende a legalidade do despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora visada, na justa medida em que se observam os requisitos previstos no artigo 368º do Código de Trabalho.

**3.14.** Notificada, a trabalhadora veio pronunciar-se referindo que os motivos para extinção não são válidos, na medida em que alguns conteúdos funcionais do posto de trabalho se manterão na empresa.

**3.15.** Em nenhum momento, a trabalhadora alvitrou a possibilidade de o despedimento se traduzir numa prática discriminatória em razão da sua gravidez, circunscrevendo a sua apreciação ao cumprimento (ou incumprimento) dos critérios legais.

**3.16.** Como referimos, à CITE não cumpre apreciar o critério empresarial propriamente dito, e a existência de eventuais mecanismos para viabilização da manutenção do posto de trabalho, pelo que atentos os fundamentos invocados pela entidade empregadora para a motivação do procedimento, nada nos permite concluir pela **existência de indícios de práticas discriminatórias em razão da maternidade**.

#### **IV – CONCLUSÃO**

Em face do que, a CITE delibera **não se opor** ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida ..., nos termos promovidos pela entidade empregadora ... ..

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 06 DE NOVEMBRO DE 2024, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**