

## PARECER N.º 172/CITE/2009

**Assunto:** Parecer prévio 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 931 – DG-E/2009

### I – OBJECTO

- 1.1.** Em 02.12.2009, a CITE recebeu da gerência da empresa ..., Lda., um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de Escriturária de 3ª, no âmbito de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho, por motivos de mercado e estruturais.
- 1.2.** Da comunicação da extinção de posto de trabalho notificada à trabalhadora, em 16.11.2009, consta, sucintamente, que:
- *Analisando a situação Económico-Financeira da empresa, facilmente se constata que os últimos meses têm registado uma forte queda da actividade da empresa, em virtude da diminuição da procura para os nossos serviços, o que tem resultado na diminuição da facturação;*
  - *Essa situação, fruto da conjuntura que se vive, tem vindo a contribuir de forma irremediável e irreversível para a fragilidade económica e financeira da empresa que, a manter-se a situação, será de todo improvável que se registem volumes de facturação que permitam regressar em breve a um cenário positivo;*
  - *Assim, atendendo à situação actual, e tendo em conta que a procura dos nossos serviços é o indicador mais fiável que possuímos, não podemos perspectivar continuar em actividade sem proceder à reestruturação dos nossos serviços, nomeadamente pela eliminação de custos fixos que implicam alterações financeiras na empresa, bem como pela reestruturação dos recursos humanos da empresa;*
  - *Desta forma entendemos que se deve proceder à reestruturação do departamento administrativo e comercial, passando no caso do 1.º departamento, por extinguir o posto de trabalho de escriturária de 3.ª;*
  - *Nesse sentido, atendendo aos requisitos do n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho e uma vez que:*
    - a) *Esta cessação não se deve a si, mas sim a motivos estruturais e económico-*

- financeiros relacionados com a própria empresa, conforme foi exposto;*
- b) É praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, uma vez que se a reestruturação pretendida passa pela diminuição dos postos de trabalho existentes;*
  - c) Não existem quaisquer outros contratos a termo para as tarefas correspondente às do posto de trabalho a extinguir;*
  - d) Não se aplica o regime previsto para o despedimento colectivo;*
  - e) Será colocada à sua disposição a compensação devida, conforme se descreverá infra;*
- No seu caso concreto, tendo em conta a mencionada reestruturação, o seu posto de trabalho revela-se não essencial para o futuro da empresa;*
  - Desta forma e respeitando os prazos e os requisitos legais, a cessação do contrato de trabalho celebrado com V. Exa. produzir-se-á em data nunca anterior ao dia 16 de Dezembro, sendo-lhe garantido os benefícios previstos no artigo 399.º do Código de Trabalho, bem como se assegura o pagamento de uma compensação igual a 3 meses de retribuição, para além do pagamento de todos os direitos devidos pela cessação do contrato de trabalho que lhe serão comunicados por escrito.*

**1.3.** A empresa esclarece à CITE que:

- A empresa contratou a trabalhadora a termo, no dia 16 de Abril de 2007, período de 8 meses, tendo o contrato sido renovado a 16 de Dezembro de 2007 e a 16 de Agosto de 2008 (conforme documento 1 que se junta);*
- A 16 de Abril de 2009, dada a impossibilidade de efectuar uma nova renovação, o contrato passou a ser sem termo e a trabalhadora passou a ser efectiva;*
- No entanto, durante este ano, e com o encerramento de contas da empresa, constatou-se que a situação Económico-Financeira registava uma forte queda da actividade da empresa, em virtude da diminuição da procura dos serviços;*
- Demonstrando-se uma clara diminuição nos resultados da mesma (conforme documento 2 que se junta);*
- Situação essa que não será temporária e que afectará de forma irreversível a saúde da empresa;*
- Com efeito, a quebra de resultados da empresa pode ser encarada como um prelúdio de um agravamento substancial da situação;*
- Tanto que a empresa depende exclusivamente do sector da construção civil que vive uma situação de crise profunda;*

- *Sendo de admitir que os resultados em 2010 sejam ainda piores, o que exige uma intervenção urgente;*
- *Assim, optou-se por proceder à reestruturação da empresa, nomeadamente pela eliminação de custos fixos que implicam alterações financeiras, bem como pela reestruturação dos recursos humanos, actuando no departamento administrativo e comercial;*
- *Sendo que neste último, havendo dois funcionários com contratos a termo, optou-se pela não renovação dos mesmos;*
- *Já no caso do departamento administrativo, onde se encontra a funcionária, entendeu-se que faria sentido extinguir um dos postos de escriturárias, por se revelar excedentário face à reformulação ensaiada;*
- *Verificando-se assim os requisitos do n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho, em especial a impossibilidade da subsistência da relação de trabalho não só pela diminuição de postos de trabalho existente como pela não existência de quaisquer outros contratos a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho a extinguir;*
- *Garantindo-se que, caso se procedesse ao despedimento por extinção do posto de trabalho seria colocada à disposição da trabalhadora a indemnização legalmente prevista, nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho;*
- *Foi assim elaborada, no dia 4 de Novembro de 2009, uma carta que visava comunicar a intenção de despedimento por extinção de posto de trabalho, tendo como conteúdo os pontos referidos supra, conforme documento 2 que se junta;*
- *No dia 5 de Novembro, pelas 17h30, a funcionária foi convocada para lhe ser entregue a carta em mão, tendo a mesma recusado a recebê-la;*
- *De seguida, a funcionária entrou de baixa por doença, tendo a carta sido remetida no dia 9 de Novembro por Correio Registado e com Aviso de Recepção (conforme documento 3 e 4 que se juntam);*
- *A carta foi recebida no dia 16 de Novembro (conforme documento 4 que se junta), tendo até ao dia 26 de Novembro para apresentar o seu parecer, nos termos do n.º 1 do artigo 370.º;*
- *Esclareça-se que a funcionária, no dia 5 de Novembro teria dado a entender que estava grávida, mas sem o confirmar;*
- *No dia 9 de Novembro, o marido da funcionária, afirmou por telefone que esta estaria grávida, mas até ao dia 16 de Novembro de 2009 não foi recebida qualquer indicação de que se confirmasse esta situação;*
- *Situação que se mantém até hoje;*

- *Isto porque a funcionária continua de baixa (conforme documentos 5 e 6), não tendo informado a entidade patronal sobre se está grávida ou não;*
- *A funcionária não apresentou qualquer resposta à comunicação da intenção e despedimento no prazo previsto no artigo 370.º;*
- *Optando a entidade patronal por enviar o presente pedido de parecer à Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego, por uma questão de descargo de consciência, atendendo à forma pouco correcta como a funcionária lidou com este processo, que contrasta vivamente com a total transparência da entidade patronal;*
- *Foi comunicado no dia 30 de Novembro, à funcionária, que o despedimento produziria os seus efeitos no dia 5 de Janeiro de 2010 (conforme documento 7 que se junta).*

**1.4.** Para além dos elementos referidos, a entidade empregadora envia:

- Relatório Financeiro, de 31 de Outubro de 2009;
- Dois certificados de incapacidade temporária para o trabalho, um de 8.11.2009, e outro de 23.11.2009;
- Comunicação de decisão de despedimento, de 30.11.2009;
- Quadro de Pessoal, Ano de 2009;
- Comprovativos de envio e recepção de documentos.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.

Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.

**2.1.1.** Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Cabe à CITE emitir o parecer referido, por força da alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e da alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.

- 2.2.** Assim, e nos termos do artigo 367.º do Código do Trabalho, a extinção do posto de trabalho é determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa, nos termos previstos para o despedimento colectivo.
- 2.2.1.** De acordo com a informação veiculada pela entidade empregadora, o presente processo de despedimento por extinção de posto de trabalho tem por fundamento.
- 2.3.** Para se efectivar um despedimento por extinção de posto de trabalho, é necessária a verificação dos requisitos previstos no artigo 368.º do Código do Trabalho e o cumprimento do procedimento estabelecido nos artigos 369.º e 370.º do mesmo diploma.
- 2.4.** Para efeitos do artigo 368.º do Código do Trabalho, 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 trabalhador;
  - 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 colectivo.
- 2.4.1.** Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, deve ser observada a seguinte ordem de critérios:
- 1.º Menor antiguidade no posto de trabalho;
  - 2.º Menor antiguidade na categoria profissional;
  - 3.º Classe inferior da mesma categoria profissional;
  - 4.º Menor antiguidade na empresa.
- Considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando, extinto o posto de trabalho, o empregador não disponha de outro que seja compatível com a categoria profissional do trabalhador (cfr. n.º 4 do artigo 368.º do Código do Trabalho).
- 2.5.** Quando o posto de trabalho a extinguir é ocupado por uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante acresce, aos requisitos mencionados, uma especial protecção legal, imposta pela Constituição e pelo n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho, como forma de evitar qualquer discriminação com base no sexo em virtude da maternidade. Nos casos de despedimento por extinção de posto de trabalho, a lei não determina a

existência de uma presunção legal, apenas ilidível com apresentação de prova em contrário (como acontece no caso de se verificar a intenção de despedimento por facto imputável a uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante). A especial protecção consagrada nesta modalidade de cessação do contrato de trabalho traduz-se na obrigação, que impende sobre a entidade empregadora, de fundamentar e demonstrar objectivamente as medidas adoptadas, com vista a afastar a possibilidade de estas se afigurarem como menos favoráveis a uma trabalhadora pelo facto de se encontrar grávida, ser puérpera ou lactante.

**2.6.** De acordo com a alínea *c*) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, no caso de despedimento por extinção do posto de trabalho de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, o processo deve ser remetido à CITE depois das consultas referidas no n.º 1 do artigo 370.º do Código do Trabalho.

**2.7.** À CITE cabe, por força das suas atribuições, averiguar a objectividade da fundamentação e da selecção do posto de trabalho a extinguir.

**2.8.** Neste sentido, e de acordo com o que melhor se explica, a título exemplificativo, no Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 11.11.2008, Processo n.º 27/07.1TTFIG.C1:

*Importa ter presente o princípio geral de conservação da relação laboral que se pode extrair do artigo 53.º da Constituição, sob a epígrafe “Segurança no emprego”, e que estabelece a proibição de despedimentos sem justa causa, com a qual a figura de despedimento que analisamos, por justa causa objectiva, é conciliado através da relativa rigidez dos seus pressupostos e, sobretudo, da exigência que seja requisito para o despedimento o de ser praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.*  
(...)

*Como salienta Monteiro Fernandes (Direito do Trabalho, 12ª edição, paginas 587 e 588), a apreciação da justa causa objectiva, que tratamos, há-de incidir, sobretudo, no nexo sequencial entre a decisão de extinção do posto de trabalho e a decisão de extinguir o contrato. Tendo presente que “o «momento» decisivo, sob o ponto de vista do regime do despedimento – isto é, da sua motivação relevante – parece localizar-se, não no feixe de ponderações técnico-económicas ou gestionárias a que alude o n.º 2 do artigo 397.º (e que são cobertas pela liberdade de iniciativa do titular da empresa), mas no próprio facto da extinção do posto de trabalho que se situa a jusante daquela e que é, ele próprio, o produto de uma decisão do empregador. Está-se (...) perante uma forma de despedimento que culmina numa cadeia de decisões do empregador situadas*

*em diferentes níveis mas causalmente interligadas: esquematicamente, uma decisão gestonária inicial, uma decisão organizativa intermédia (a da extinção do posto) e uma decisão «contratual» terminal (a do despedimento)”.*

*(...)*

*Sendo isto certo para a apreciação da justa causa (repete-se), importa sempre, contudo, a nosso ver que antes se verifique que houve uma relação causal entre a decisão gestonária inicial e a decisão organizativa intermédia de extinção do posto de trabalho. Sob pena de não se poder controlar a efectiva verificação da existência de uma decisão gestonária que implique a segunda.*

*Tal não significa controlar a bondade da decisão gestonária. Significa apenas determinar se ela existiu de forma a ter relação com a segunda decisão.*

*Ou seja, como se no refere Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 4-7-2002, in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), proc. JSTJ000, é importante “verificar se a extinção dos postos de trabalho decorre causalmente dos motivos invocados – os quais o empregador terá obviamente de alegar e demonstrar – e não tanto aferir da legitimidade da decisão gestonária inicial”.*

*(...)*

*Na verdade, como se refere no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça já referido, de 4-7-2002, a cessação do contrato de trabalho feita pelo empregador com fundamento na necessidade de extinguir o posto de trabalho ocupado pelo trabalhador, tem que ser baseada em motivos concretos e claros, não bastando a invocação pelo empregador de ter necessidade de diminuir os custos.*

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

No que respeita à observação da ordem dos critérios definida refere-se o que decorre da jurisprudência constante no Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 09.03.2005. Assim: *A noção de conteúdo funcional idêntico, para efeitos do critério de prioridade na extinção do posto de trabalho já foi desenvolvida na Jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça, designadamente do AC de 26 de Maio de 1999, publicado na CJ Tomo II, pág. 289, o qual refere que “o n.º 2 do artigo 27<sup>1</sup> não se refere a funções iguais, nem às mesmas categorias profissionais, nem sequer a categorias profissionais idênticas, refere-se antes a «postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico» – o que*

---

<sup>1</sup> Actual n.º 2 do artigo 403.º do Código do Trabalho.

*logo pressupõe funções diferentes e distintas, mas com identidade de conteúdo funcional. Aliás, só assim é que se compreende a forma como o legislador hierarquizou os critérios de prioridades na extinção do posto” (...).*

*Ora, tratando-se a cessação do contrato de trabalho por extinção do posto de trabalho fundada numa causa objectiva, no caso, e ordem económica ou de mercado, a lei sentiu necessidade de definir os critérios de selecção dos trabalhadores a dispensar com a extinção do posto de trabalho, resultando das prioridades legais, a manutenção do posto de trabalho mais categorizado e mais apetrechado de conhecimento e experiências, pois permitia assegurar de forma mais eficaz a recuperação e a reactivação da empresa.*

*Pretende-se assim que a extinção do posto de trabalho objectivamente fundamentada não se confunda com a extinção do posto de trabalho que vise a cessação de contratos de trabalho dirigida a trabalhadores em concreto (...).*

**2.9.** A empresa invoca motivos de ordem económica e financeira, relacionados com a queda da actividade da empresa por diminuição da procura dos serviços que oferece e consequente diminuição da facturação, que determinam a necessidade de reestruturação a fim de garantir a continuidade da sua actividade.

Para esse efeito, a empresa junta cópia do relatório financeiro e refere a necessidade de proceder à reestruturação do departamento administrativo e comercial.

No departamento administrativo pretende extinguir um dos postos de trabalho de Escriturária, uma vez que, após a reestruturação, esse posto de trabalho não se revela essencial para o futuro da empresa, sendo assim excedentário.

**2.10.** De acordo com o mapa de pessoal, junto ao processo em 11.12.2009, a empresa tem quinze trabalhadores, distribuídos pelas seguintes profissões:

- Director Administrativo;
- Outros Electricistas da Construção Civil;
- Outros Empregados de Escritório;
- Canalizador;
- Auxiliar de Limpeza;
- Outros Engenheiros Mecânicos e Engenheiros;
- Outros vendedores e Demonstradores.

Quatro trabalhadoras estão incluídas na profissão – *outros empregados de escritório* –, e nas seguintes categorias profissionais: Secretário de Direcção; Residual (inclui ignorado); Escriturário de 3ª e Recepcionista.



**2.10.1.** Efectivamente, o mapa de pessoal referido demonstra que a trabalhadora grávida é a única com a categoria profissional de *Escriturária de 3ª*, e demonstra que, na profissão *outros empregados de escritório*, a trabalhadora grávida não é a que detém a menor antiguidade.

Não obstante, afigura-se que o posto de trabalho da trabalhadora objecto de especial protecção, *Escriturária de 3ª*, e o posto de trabalho de *Recepcionista* (o mais recente na profissão) não têm conteúdo funcional idêntico<sup>2</sup>.

Neste sentido, não se afigura o incumprimento na ordem de critérios legalmente estabelecida para a extinção do posto de trabalho, uma vez que não resulta do processo que, para além do posto de trabalho da trabalhadora grávida exista posto de trabalho com conteúdo funcional idêntico ocupado por trabalhador/a com menor antiguidade, e afigura-se existir um nexo de causalidade entre a alegada *diminuição da facturação* da empresa e a decisão de reestruturar o departamento administrativo, através da extinção de um posto de trabalho de *escriturária*.

Pelos motivos referidos, não se afigura existirem indícios de discriminação por motivo de maternidade na extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida.

### III – CONCLUSÃO

**3.1.** Face ao que antecede, a CITE não se opõe ao despedimento, por extinção do posto de trabalho, da trabalhadora grávida ... promovido pela empresa ..., Lda.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 21 DE DEZEMBRO DE 2009, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA UGT – UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES E DA REPRESENTANTE DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, QUE EMITIU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:**

*A CGTP vota contra o presente parecer porque contrariamente ao que consta das conclusões finais do parecer não está demonstrado que a trabalhadora inserida no processo de despedimento seja a trabalhadora com menor antiguidade, quando não está cabalmente*

---

<sup>2</sup> Consultar a este respeito o *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8.04.2005, por remissão do CCT – Construção Civil e Obras Públicas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29.05.2008, referido no quadro de pessoal da empresa, anexo ao processo.

*demonstrado quantos trabalhadores tem o denominado “departamento administrativo” e que a trabalhadora a despedir esteja integrada numa reestruturação por motivos concretos, e objectivos que nada tenham a ver com uma situação indiciária de discriminação contrária às normas legais nacionais e internacionais.*