

## PARECER N.º 179/CITE/2012

**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 854 – DL-E/2012

### I – OBJETO

- 1.1. Em 18.09.2012, a CITE recebeu da empresa HOTEL ..., pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., com a categoria profissional de Empregada de Limpezas, no âmbito de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho, nos seguintes termos:

*“Nos termos e para os efeitos previstos nos n.ºs 1 e 3, alínea c) do art.º 63.º do Código do Trabalho, sou a enviar cópia do processo de despedimento da trabalhadora ..., lactante, a fim de que V. Ex.as emitam o competente parecer.*

*O fundamento da extinção do posto de trabalho tem por causa a progressiva baixa nos níveis de ocupação e, conseqüentemente, faturação, bem como o aumento das despesas da atividade, tudo como melhor vem descrito na decisão que se anexa e já foi remetida à trabalhadora.”*

1.1.1. A comunicação prévia da extinção do posto de trabalho, recebida pela trabalhadora em 27.07.2012, refere o seguinte que se transcreve:

*“Assunto: Comunicação de extinção do posto de trabalho de  
«Empregada de limpezas»*

*Beja, 27 de julho de 2012*

*Exma. Senhora,*

*Somos a comunicar que devido à constante e progressiva diminuição da taxa de ocupação da nossa unidade hoteleira, aliás do seu conhecimento, somos forçados a extinguir o seu posto de trabalho. Assim, o seu contrato cessará por «extinção do posto de trabalho», valendo a presente como início do processo e cumprimento da obrigação a que alude o art.º 369.º do Código do Trabalho.”*

1.1.2. Da decisão de despedimento dirigida à trabalhadora e datada de 17.09.2012, consta o que se transcreve:

*“Assunto: Decisão de Despedimento*

*Ourique, 17 de setembro de 2012*

*Exma. Senhora,*

*Nos termos e para os efeitos previstos nos n.ºs 1 e 3 b) do art.º 371.º do Código do Trabalho, sou a comunicar-lhe que na sequência do processo anteriormente iniciado procedemos ao seu despedimento, pelos motivos que indico na decisão em anexo.*

*O seu vínculo laboral terminará em 31 de outubro próximo. Desta carta, bem como da decisão, foi dado conhecimento à ACT — Autoridade para as Condições do Trabalho. Também foi pedido parecer à CITE (art.º 63.º do CT) o qual ainda se aguarda e que, sendo favorável, tornará efetivo o seu despedimento.*

*Agradecemos a sua colaboração durante o tempo que trabalhou nesta*

empresa.

(...)

*Anexa: Decisão de despedimento, comunicação à ACT/Beja e pedido de parecer à CITE.”*

*“ DECISÃO DE DESPEDIMENTO*

*- Motivo da Extinção do Posto de Trabalho (art.º 371.º, n.º 2 a. CT)*

*Como é do seu conhecimento, a nossa unidade hoteleira tem vindo a registar uma progressiva diminuição da taxa de ocupação, com especial relevo a partir do 2.º semestre de 2011. O ano em curso tem confirmado essa tendência e, as expectativas de melhoria são, de momento, nulas. Para um melhor entendimento, anexamos um gráfico onde é visível a tendência de descida a que nos referimos.*

*Por outro lado, fruto dos aumentos de preços motivados pela subida dos combustíveis e dos impostos aos mesmos associados, verifica-se que, atualmente, as despesas mensais fixas da empresa aumentaram consideravelmente, em especial no que respeita à eletricidade, ao gás e à água.*

*Temos tentado inverter esta situação, nomeadamente através de revisão em baixa dos preços praticados e campanhas promocionais no âmbito da Entidade Regional de Turismo do Alentejo, proporcionando estadias grátis mediante certas condições. Todavia, estas medidas não conseguiram alterar a tendência negativa constatada.*

*Todos estes problemas levam a que hajam meses em que a receita gerada com a exploração da unidade hoteleira não cobre sequer as despesas.*

*Para assegurar a continuação da empresa, é necessário otimizar e adequar os recursos á nova realidade.*

*Infelizmente, tais medidas passam também pela redução de pessoal, de forma a podermos viabilizar a continuação da atividade. Considerando que V. Ex.a é a trabalhadora com menor tempo de antiguidade, é esta a*

*razão pela qual procedemos à extinção do seu posto de trabalho.*

*II — Requisitos (368.º n.º 1 CT)*

*Sem necessidade de qualquer esclarecimento adicional, é fácil concluir que não houve qualquer conduta culposa de parte a parte, no sentido de operar a extinção do posto de trabalho até agora ocupado pela trabalhadora.*

*Atenta a obrigação constante da alínea c) do n.º 1 do art.º 368.º do Código de Trabalho, faz-se constar da presente decisão que a empresa não tem qualquer trabalhador contratado a termo.*

*III — Compensação (art.º 366.º n.º 3, 371.º n.º 2 d), e 372.º CT)*  
*A título de compensação, a trabalhadora ... irá receber o equivalente a três remunerações, dado que a sua antiguidade se reporta a 1 de março de 2010 (menos de três anos). Ser-lhe-á paga a quantia total de € 1.455,00 (mil quatrocentos e cinquenta e cinco euros). Para além deste valor serão pagos à trabalhadora os demais créditos devidos pela cessação do contrato, nomeadamente a título de férias e subsídio de natal. O pagamento será efetuado até ao final do aviso prévio, que ocorrerá em 31 de outubro de 2012.”*

**1.1.3.** Após solicitação de informação, e de acordo com o que foi confirmado pela entidade empregadora a trabalhadora não transmitiu o parecer previsto no artigo 370.º, n.º 1 do Código do Trabalho.

**1.2.** Igualmente, e na sequência de solicitação à empresa, para efeitos da análise do processo de extinção do posto de trabalho da trabalhadora especialmente protegida, foram juntos ao processo cópia do Relatório Único e cópia do contrato de trabalho, não tendo sido, no entanto, comprovada a notificação da decisão de despedimento. A entidade empregadora apresentou, ainda, a seguinte informação, que se

transcreve, e da qual deu conhecimento à trabalhadora especialmente protegida, em 24.09.2012:

*“Assunto: Processo n.º 854-DL-E/2012 – Pedido de parecer prévio por extinção de posto de trabalho*

*Na sequência do nosso pedido de parecer à CITE, respeitante ao despedimento, por extinção de posto de trabalho, da trabalhadora lactante ... e em resposta à V. mensagem de correio eletrónico, de 21 de setembro, solicitando alguns esclarecimentos e envio de elementos, sou a informar que a trabalhadora não apresentou à entidade empregadora qualquer documento, em resposta à comunicação de extinção do seu posto de trabalho de “Empregada de Limpeza”.*

*Relativamente à causa de extinção deste posto de trabalho, permitam ainda esclarecer:*

- *A entidade empregadora, sob a forma de Empresário em Nome Individual – ..., suporta à data de 31 de dezembro de 2011, no seu quadro de pessoal, cinco trabalhadores: 1 Caixeiro de 1ª (...), adstrito ao funcionamento da atividade de comércio de móveis e eletrodomésticos; e 4 empregadas de limpeza, adstritas à unidade hoteleira — “Hotel ...”, com a classificação de duas estrelas e composta por 32 quartos;*
- *Atualmente, com o encerramento da atividade de comércio de móveis e eletrodomésticos, o trabalhador ... desempenha funções na unidade hoteleira, na receção e na manutenção;*
- *Como facilmente se comprova, da leitura do quadro de pessoal da empresa, a trabalhadora ... detém a menor antiguidade (admitida em março de 2010), de entre as empregadas de limpeza;*
- *Como se referiu nas anteriores comunicações e pode ser comprovado no gráfico de representação do volume de negócios da unidade hoteleira, tem-se registado uma diminuição significativa na ocupação;*

- *Num número expressivo de meses, as despesas têm superado o montante das receitas;*
- *Também as despesas fixas de eletricidade, água e gás têm registado um acréscimo muito relevante;*
- *A isto acresce a impossibilidade de aumento de preços, devido à grave crise que atravessamos, e, pelo contrário, tentar adaptarmo-nos a esta nova realidade, baixando inclusive os preços das dormidas. Não obstante o esforço que temos efetuado na promoção da unidade, em termos de divulgação própria e através de adesão a campanhas promocionais da Entidade Regional de Turismo do Alentejo, não conseguimos manter o volume de negócios de anos anteriores;*
- *Perante este cenário, e de forma a conseguirmos suportar a atividade hoteleira sustentável do ponto de vista económico-financeiro, tornou-se imprescindível a extinção de um dos quatro postos de trabalho de “Empregada de Limpeza”. Até porque, com a redução de ocupação de quartos registada, não existe trabalho suficiente para quatro postos de trabalho na área de limpezas;*
- *Assim, perante o exposto, e considerando a legislação em vigor, foi despoletado o procedimento de extinção do posto de trabalho de ..., atendendo ao facto de ser a empregada de limpeza com menor antiguidade no quadro de pessoal.*

*De acordo com o solicitado, a presente resposta será remetida por correio eletrónico. Em anexo, seguirão os seguintes documentos:*

- *Cópia da notificação à trabalhadora da decisão de despedimento;*
- *Cópia do contrato de trabalho;*
- *Quadro de pessoal da empresa – Anexo A do Relatório Único com tabela de códigos e respetivas descrições.*

*Esperando que as informações prestadas vão de encontro às V. necessidades, disponibilizamo-nos para qualquer esclarecimento que julguem pertinente.”*

- 1.3. Em 26.09.2012, a trabalhadora lactante envia à CITE a seguinte declaração que se transcreve:

*“Assunto: Esclarecimento*

*Chamo-me ..., trabalho na unidade hoteleira “Hotel ...”.*

*Venho por este meio comunicar que no dia 27 de julho fui informada que ia ser despedida.*

*Na altura foi-me comunicado as razões que os levam a fazer o despedimento.*

*O documento que eu assinei, “como tomei conhecimento no dia 24 de setembro de 2012 ...” são os motivos pelo qual me querem despedir, e tomei conhecimento dos motivos logo no dia 27 de julho de 2012.*

*E tenho o conhecimento que a unidade hoteleira “Hotel ...” tem vindo a registar uma diminuição significativa na ocupação dos quartos. E sou a empregada de limpeza que trabalha à menos tempo na unidade hoteleira.*

*Sem mais nada a acrescentar.”*

- 1.4. Em 11.10.2012, a entidade empregadora remete à CITE o contrato de trabalho da trabalhadora ..., informando o seguinte: *“(...) venho por este meio enviar cópia do contrato de trabalho sem termo da funcionária ... que, por lapso no preenchimento, figura no Relatório Único com o vínculo a contrato de trabalho a termo.”*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Constituição da República Portuguesa 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 determina uma especial proteção no despedimento.
- 2.3. Assim, 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.
- 2.4. De acordo com o enquadramento legal realizado pela entidade empregadora, em 27.07.2012, nos artigos 367.º e seguintes do Código do Trabalho, a cessação do contrato ocorre por extinção do posto de trabalho justificada por fundamentos reconduzíveis ao conceito legal de motivos de mercado, em virtude da *“constante e progressiva diminuição da taxa de ocupação da nossa unidade hoteleira”*.
- 2.5. O Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, foi objeto de alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, que no respeitante à cessação de contrato de trabalho por extinção de posto de trabalho revestiram relevante importância.
- 2.6. Não obstante, tais alterações, cuja entrada em vigor se verificou a 1.08.2012, não se afiguram aplicáveis ao caso em análise, atendendo à data de comunicação da extinção do posto de trabalho da trabalhadora especialmente protegida (27.07.2012).  
Neste sentido, é, ainda à luz do regime de despedimento por extinção de posto de trabalho, consagrado no artigo 368.º, e no cumprimento do procedimento estabelecido nos artigos 369.º e 370.º do Código do



Trabalho, na redação anterior às alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, que deverá ser realizada a análise dos elementos que compõem o processo submetido para apreciação da Comissão.

**2.7.** Assim sendo, e 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 coletivo.

**2.7.1.** 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.

**2.7.2.** 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).

**2.7.3.** No caso de despedimento por extinção de posto de trabalho, e nos termos previstos no artigo 369.º do Código do Trabalho, o empregador

comunica ao/à trabalhador/a envolvido/a a necessidade de extinguir o posto de trabalho, indicando os motivos justificativos e a secção ou unidade equivalente a que respeita e indica a necessidade de despedir o trabalhador afeto ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional.

- 2.8. 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, em [www.trc.pt](http://www.trc.pt):

*“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 objetiva, 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, pags. 587 e 588), a apreciação da justa causa objetiva, 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 art. 397.º nº 2<sup>1</sup> (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*

---

<sup>1</sup> Atual n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

*de uma decisão do empregador. Está-se (...) perante uma forma de despedimento que culmina uma cadeia de decisões do empregador situadas em diferentes níveis mas causalmente interligadas: esquematicamente, uma decisão gestionária inicial, uma decisão organizativa intermédia (a da extinção do posto) e uma decisão «contratual» terminal (a do despedimento)”.*

*Isto, porque o n.º 3 do artigo 403.º do Código do Trabalho<sup>2</sup> objetiva o conceito de impossibilidade prática da subsistência da relação de trabalho reconduzindo-o à situação do empregador não dispor de outro que seja compatível com a categoria do trabalhador.<sup>3</sup>*

*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 gestionária inicial e a decisão organizativa intermédia de extinção do posto de trabalho. Sob pena de não se poder controlar a efetiva verificação da existência de uma decisão gestionária que implique a segunda.*

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

*Ou seja, como se no refere Ac. do STJ 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 gestionária inicial”.*

*(...)*

<sup>2</sup> N.º 4 do artigo 368.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação anterior à alteração introduzida pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

<sup>3</sup> (...) Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho (*Direito do Trabalho, Parte II, pag. 885*) a referência da lei à categoria deve entender-se como reportada à categoria interna e não à categoria funcional do trabalhador. Ou seja, “não está em causa a manutenção da mesma função (ou seja, a aceção horizontal da categoria ou categoria funcional), sob pena da total inoperacionalidade do preceito” (a favor desta posição cita o Ac. do STJ de 22-06-2005, in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), proc. 05S923) (...), in Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 11.11.2008, Processo n.º 27/07.1TTFIG.C1, em [www.trc.pt](http://www.trc.pt).

*Na verdade, como se refere no Ac. do STJ 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.”*

- 2.9.** 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 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 na lei 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 STJ, 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>A</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 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 objetiva, no caso, de ordem*

---

<sup>4</sup> *Atual n.º 2 do artigo 403.º do Código do Trabalho.* Tal preceito legal corresponde, no Código do Trabalho de 2009, ao n.º 2 do artigo 368.º, na redação anterior à alteração introduzida pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

*económica ou de mercado, a lei sentiu necessidade de definir os critérios de seleção 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 reativação da empresa.*

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

**2.10.** Já no que respeita ao cumprimento do requisitos formais têm entendido os nossos tribunais superiores que “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)<sup>5</sup>*

**2.11.** Quando o posto de trabalho a extinguir é ocupado por uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante acresce, aos requisitos mencionados, uma especial proteção 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, na aceção das Diretivas 92/85/CEE do Conselho, de 19.10.1992 (artigo 10.º) e 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 (Considerandos 23 e 24 e artigo 14.º, n.º 1, alínea c).

**2.12.** 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 proteção consagrada nesta modalidade de cessação do contrato de trabalho traduz-se na obrigação, que impende sobre a entidade empregadora, de fundamentar e demonstrar objetivamente que as medidas adotadas não se traduzem direta ou indiretamente numa discriminação ou num indício de discriminação por razões relacionadas com o estado de gravidez, de puerpério ou de lactância da trabalhadora a despedir.

**2.13.** 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

---

<sup>5</sup> In Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 10-10-2007, Processo: 6853/2007-4, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt). Em sentido idêntico Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 27-09-2006, Processo: 5107/2006-4, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

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.

**2.14.** À CITE cabe, por força das suas atribuições (alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março), averiguar a objetividade da fundamentação através da análise das razões concretas que motivaram a seleção do posto de trabalho a extinguir, por forma a concluir pela existência ou inexistência de indícios de discriminação em razão da maternidade.

**2.15.** Em síntese, nos procedimentos para extinção de posto de trabalho, anteriores às alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, interligam-se três momentos essenciais, cuja inobservância pode determinar a ilicitude do despedimento, nos termos previstos nos artigos 381.º e 384.º do Código do Trabalho:

- a) Verificação dos requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º do Código do Trabalho;
- b) Relação causal entre os motivos invocados para a extinção de um posto de trabalho e a escolha do posto a extinguir;
- c) Observância da ordem de critérios legais estabelecida no n.º 2 do artigo 368.º, quando se verifique a existência de uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico.

**2.16.** Neste contexto legal, a entidade empregadora veio, de forma sucinta, alegar, na comunicação dirigida à trabalhadora lactante, que o seu contrato iria cessar por extinção do posto de trabalho de “*empregada de limpezas*” em virtude da “*constante e progressiva diminuição da taxa de ocupação da nossa unidade hoteleira, aliás do seu conhecimento (...)*”. Posteriormente, datada de 17.09.2012, a empresa dirige à trabalhadora

a decisão condicional de despedimento, sem no entanto comprovar a notificação, na qual acrescenta que a subida dos preços dos combustíveis e das despesas mensais fixas da empresa assim como o diminuto sucesso das medidas adotadas para inversão da diminuição da taxa de ocupação, tem originado a existência de “*meses em que a receita gerada com a exploração da unidade hoteleira não cobre sequer as despesas.*”. Refere, ainda, nessa decisão, que a trabalhadora é a que tem menor antiguidade, pelo que é o seu posto de trabalho o posto a ser extinto, verificando-se cumpridos os requisitos do artigo 368.º, n.º 1 e determinada a compensação devida, a ser liquidada até ao final do aviso prévio (31.10.2012).

**2.17.** À CITE, a empresa esclarece ainda que tem ao seu serviço cinco trabalhadores, dos quais quatro são empregadas de limpeza. Assim, “*com a redução de ocupação de quartos registada, não existe trabalho suficiente para quatro postos de trabalho na área de limpezas*”, pelo que foi decidido extinguir o posto da trabalhadora com menor antiguidade “*de forma a conseguirmos suportar a atividade hoteleira sustentável do ponto de vista económico-financeiro (...)*”.

**2.18.** Como é esclarecido no parecer, o despedimento por extinção do posto de trabalho não está isento de justa causa, sendo esta justa causa objetiva e por isso independente do comportamento dos sujeitos (empresa/trabalhador/a)<sup>6</sup>, justificada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos que, devidamente enunciados, fundamentam a medida

---

<sup>6</sup> “3. A necessidade imposta pelo legislador (...), dos motivos indicados para o despedimento por extinção de posto de trabalho não se deverem a conduta culposa do empregador ou do trabalhador justifica-se, quanto ao empregador, porquanto havendo culpa sua, deve ser este a sustentar os efeitos da sua conduta, até porque o risco corre por sua conta. Já quanto à conduta culposa do trabalhador, quando esta se verifique, deve reconduzir-se ao despedimento por justa causa subjetiva, ou seja, ao despedimento por facto imputável ao trabalhador, cfr. Artigo 351.º e segs.”. In DIOGO VAZ MARECOS, Código do Trabalho Anotado, 1ª Edição, setembro de 2010, Wolters Kluwer Portugal sob a marca Coimbra Editora, pág. 911.



de gestão adotada, e demonstram a relação causal entre o motivo invocado e a decisão de extinção de um posto de trabalho determinado. Igualmente, para que o empregador possa extinguir um posto de trabalho ocupado por um/a trabalhador/a com contrato de trabalho sem termo tem de verificar a existência dos requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º do Código do Trabalho, designadamente, no que respeita à inexistência de contratos a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto.

A lei, para a extinção de posto de trabalho, cujo procedimento se iniciou em data anterior à entrada em vigor das alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, e que pode afetar, no máximo um trabalhador, nas micro ou pequenas empresas, ou quatro trabalhadores, nas médias ou grandes empresas<sup>7</sup>, não confere ao empregador o direito a definir o/os critério/s que servirão de base à seleção dos trabalhadores a despedir.

**2.19.** Na verdade, uma vez decidida a necessidade de extinguir um posto de trabalho é, igualmente, necessário que a entidade empregadora, na seleção do/a trabalhador/a que ocupa o posto que pretende extinguir, demonstre o cumprimento da ordem de critérios previstos para o efeito *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 reativação da empresa.*

*Pretende-se assim que a extinção do posto de trabalho objetivamente fundamentada não se confunda com a extinção do posto de trabalho que*

---

<sup>7</sup> A opção pelo procedimento de cessação de contratos de trabalho por despedimento coletivo ou extinção de posto de trabalho deve observar o disposto nos artigos 359.º, n.º 1 e 368.º, n.º 1, alínea d) do Código do Trabalho, sendo, no essencial, a opção por ou por outro uma questão relacionada com o tipo de empresa (artigo 100.º) e o número de trabalhadores abrangidos pelo despedimento.

*visse a cessação de contratos de trabalho dirigida a trabalhadores em concreto (...)*".

- 2.20.** Igualmente, impende sobre o empregador o dever de comunicar ao/à trabalhador/a os motivos para o seu despedimento, de forma a possibilitar o exercício do princípio do contraditório pelo/a trabalhador/a. Na verdade, e face ao conteúdo resumido da comunicação de despedimento coletivo poder-se-ia questionar a eventual impossibilidade de contraditório pela trabalhadora especialmente protegida. No entanto, a trabalhadora veio declarar ter conhecimento dos concretos motivos para a extinção do seu posto de trabalho e reconhecer ser a trabalhadora que detém menor antiguidade.
- 2.21.** Dos documentos junto ao processo, designadamente o contrato de trabalho e quadro de pessoal, referente a 2011, resulta que a trabalhadora foi admitida na empresa em 1.03.2010, com a categoria profissional de empregada de limpezas para desempenhar funções no Hotel ... e consta do quadro de pessoal, referente a 2011, afeta ao estabelecimento Sede. No que respeita à profissão e categoria profissional de trabalhador de limpeza em escritórios, hotéis e outros estabelecimentos - empregado de limpeza, constam dos dois quadros de pessoal, quatro trabalhadoras, das quais uma, com antiguidade reportada a janeiro de 2008, com contrato de trabalho a termo certo, e a trabalhadora especialmente protegida, com contrato de trabalho sem termo, e com a menor antiguidade relativamente às restantes.
- 2.22.** Neste sentido, importa, como foi referido, verificar a objetividade da fundamentação através da análise das razões concretas que motivaram a seleção do posto de trabalho a extinguir, por forma a concluir pela

existência ou inexistência de indícios de discriminação em razão da maternidade.

- 2.23.** Não competindo sindicar a decisão gestonária da entidade empregadora e considerando o que foi possível apurar através dos elementos que constituem o processo, designadamente, o conhecimento pela trabalhadora dos motivos determinantes do seu despedimento, afigura-se existir uma relação causal entre a alegada “*constante e progressiva diminuição da taxa de ocupação da nossa unidade hoteleira*”, a existência de “*meses em que a receita gerada com a exploração da unidade hoteleira não cobre sequer as despesas*”, e consequentemente “*com a redução de ocupação de quartos registada, não existe trabalho suficiente para quatro postos de trabalho na área de limpezas*”.

Neste contexto, e resultando comprovado no processo, que só por mero lapso a trabalhadora ... consta do Anexo A do Relatório Único, como trabalhadora com contrato a termo, desde janeiro de 2008, pela aplicação dos critérios legalmente definidos o posto de trabalho a extinguir será o ocupado pela trabalhadora especialmente protegida por ser a que detém menor antiguidade.

Neste sentido, não se vislumbram indícios de discriminação por motivo de maternidade na escolha do posto de trabalho a extinguir, ao qual corresponde o de “empregada de limpezas” ocupado pela trabalhadora lactante.

### III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE não se opõe ao despedimento, por extinção do posto de trabalho, da trabalhadora lactante ..., promovido pela empresa HOTEL ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 15 DE OUTUBRO 2012**