

## PARECER N.º 191/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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho  
Processo n.º 907 – DL-E/2012

### I – OBJETO

1.1. Em 4.10.2012, a CITE recebeu das empresas ..., CRL e ..., LDA., pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., com a categoria profissional de Diretora Administrativo-Financeira, no âmbito de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho, nos seguintes termos:

*“Assunto: Comunicação nos termos do disposto na alínea c) do artigo 63.º do Código do Trabalho*

*Exmos. Senhores,*

*Vimos, em cumprimento do exposto no Código de Trabalho, requerer que V. Exa. se dignem emitir Parecer Prévio relativo ao despedimento por extinção do posto de trabalho da Sra Dra ..., sendo que para o efeito, enviamos o seguinte:*

- Exposição detalhada dos motivos que fundamentam o despedimento*
- Processo de extinção do posto de trabalho*

*(...)*

*Fundamentos para a Extinção do Posto de Trabalho de ...*

A Sra. Dra. ... foi contratada Sem Termo em 05/01/2009 pela ..., CRL e com a ..., Lda. (anexamos os contratos de trabalho), sendo que no mesmo dia foi celebrado um acordo (também em anexo) que interligava os ditos contratos e conseqüentemente a sua cessação.

Desta forma, na qualidade de nossa trabalhadora com a categoria profissional de Diretora Administrativo-Financeira, comunicámos à Sra. Dra. ..., no passado dia 21 de agosto, conforme cópia da carta anexa (Doc.1), que, de há alguns anos a esta parte, temos assistido a uma redução de volume de vendas e a um acréscimo de despesa, e, conseqüentemente, uma diminuição de resultados.

Como sabemos, a crise tem atingido vários setores, e o nosso não é exceção. A Sra. Dra. ... tem acompanhado a evolução da empresa desde 2009 e sabe certamente ao que nos referimos, apesar de querer fazer parecer o contrário.

Nesse âmbito, a faturação das empresas, especialmente da CRL, tem vindo a baixar significativamente desde 2011, por motivos que não são imputáveis ao grupo ... mas sim aos movimentos próprios do mercado, no contexto atual do país, verificando-se uma diminuição da procura de bens, como facilmente se verifica pelos relatórios de gestão que ora se anexam (doc. 2 e 3) e que se traduzem no seguinte:

.Com	2010	2011
Custos	13.642.041	11.672.610
Proveitos	14.014.945	11.853.102
CRL	2010	2011
Custos	6.510.077	5.849.353



Proveitos	6.725.527	5.850.034
-----------	-----------	-----------

*Por outro lado, as perspetivas em 2012 não são melhores, na medida em que a receção de Pera Rocha diminuiu entre janeiro e setembro face ao mesmo período de 2011 de 9.648 toneladas para 6.431 toneladas. A que acresce o facto de no setor administrativo-financeiro, o custo relativo ao posto de trabalho da Sra. Dra. ... representar cerca de 57% face aos restantes (conforme Doc. 4 que se junta):*

*(...)*

*Ora, sendo certo que tudo fizemos para garantir a continuidade da nossa atividade nos termos existentes, certo é que não conseguimos fazer face às despesas inerentes à mesma, deparando-nos agora com a forte necessidade de nos adaptarmos à realidade do mercado atual ao nível nacional e internacional.*

*Desta forma, não nos resta outra hipótese que não seja reduzir custos, nomeadamente reestruturando a organização que hoje temos, e inevitavelmente, extinguir o posto de trabalho da Sra. Dra. ..., uma vez que, como tivemos oportunidade de detalhadamente explicar, nomeadamente na carta de intenção para onde desde já remetemos, a reestruturação do quadro de recursos humanos das empresas é inevitável, em particular no setor em que se inseriu, muito recentemente (recordamos que foi admitida apenas em 05/01/2009), leva-nos a concluir, que o custo da mesma representa só por si 57% dos custos do setor administrativo-financeiro. Por outro lado, existe a possibilidade de redistribuir as tarefas, que foram unidas com a contratação da Sra. Dra. ..., por quem já as fazia, dado que a reorganização do departamento para a qual foi contratada, e que foi a principal motivação da contratação*

*da mesma, já está concluída e as restantes poderem ser assumidos diretamente pelos gerentes.*

*Ora, face ao exposto, a mais valia que representava o posto de trabalho da mesma ficou desprovida de utilidade, sendo que as tarefas base que lhe estão adstritas e que não poderão deixar de ser asseguradas, como já o eram antes da contratação da Sra. Dra. ..., são passíveis de ser executadas diretamente pelos gerentes, não sendo sequer necessário que qualquer outro Diretor as assuma, uma vez que o cerne base da função, motivo pelo que o posto de trabalho foi criado, e conseqüentemente que levou à contratação da mesma, deixa de fazer sentido no contexto supra descrito.*

*Por outro lado, parece-nos inquestionável que cada departamento tenha de representar um equilíbrio entre custo e benefício para a própria empresa, sob pena de colocar em causa a manutenção da mesma, o que queremos obviamente evitar, desta forma, analisando quantitativamente a questão certo é que o custo do posto de trabalho representa um volume muito significativo no departamento administrativo-financeiro das empresas, motivo que, aliado ao já explanado, uma vez que o mesmo posto de trabalho não tem utilidade para as empresas, contrariamente aos restantes existentes, sendo o único posto de trabalho nas empresas com tais funções, nos leva a entender a subsistência da relação de trabalho como praticamente impossível.*

*De facto, tudo fizemos para evitar esta situação, sendo que os motivos indicados supra não são devidos a conduta culposa, nem da entidade empregadora, nem da trabalhadora, sendo certo que, contudo, a mesma torna impossível a subsistência da relação de trabalho.*

*Desta forma, e considerando que não existem quaisquer outros trabalhadores, por um lado, numa posição que nos permita prescindir das respetivas funções, e por outro, cuja extinção do posto de trabalho*

*consubstancie uma redução de custo tão significativa, nem outros com menor antiguidade, no posto de trabalho ou categoria, a colaborar connosco, e não se aplicando o despedimento coletivo, optámos – forçosamente – pela extinção do posto de trabalho de Diretora Administrativo-Financeira, que atualmente ocupa.*

*Efetivamente, entendemos estarem reunidos os requisitos legais necessários para prosseguirmos com a mesma, especificamente:*

- A extinção do posto de trabalho é promovida pelo empregador por motivos de mercado, uma vez que se verificou uma diminuição da procura de bens, prevendo-se que essa tendência irá continuar,*
- Esses motivos não se devem a conduta culposa do empregador, nem tão pouco da trabalhadora,*

- É praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, na medida em que foram seguidos critérios relevantes e não discriminatórios, por um lado por se tratar de um posto de trabalho de direção, criado com um pressuposto que atualmente não se verifica, pelo que se encontra desprovido de utilidade para a empresa na fase que a mesma atravessa, por outro, por ser o posto de trabalho que maior custo representa ao nível do departamento administrativo-financeiro. Ora, certamente se compreenderá que a opção – sendo o objetivo a redução de custos e adequação destes à receita, com vista ao equilíbrio financeiro da empresa – sempre será pelo posto de trabalho que represente um maior custo e um menor proveito*

- Não há na empresa contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes, mesmo porque o posto de trabalho era único e foi criado com a contratação de trabalhadora,*

- Não é aplicável o despedimento coletivo.*

*Acresce que, perante a N/ comunicação de intenção de proceder à dita extinção, à qual a trabalhadora oportunamente se pronunciou, não havendo até esta data sido obtida uma solução a contendo de ambas as*

*partes, apesar de termos reunido para o efeito, estamos atualmente em condições de decidir pela extinção do posto de trabalho.*

*Não obstante o exposto, e face à disposição do artigo 63.º n.º 3 alínea c), enviaremos nesta data o processo de despedimento para a Comissão para a Igualdade das Condições no Trabalho (CITE) e no Emprego, com vista à obtenção do parecer prévio ao despedimento.*

**1.1.1.** A comunicação prévia da extinção do posto de trabalho, recebida pela trabalhadora em 24.08.2012, refere o seguinte que se transcreve:

*“Assunto: Intenção de Extinção do Posto de Trabalho*

*Exma. Senhora*

*Na qualidade de nossa trabalhadora com a categoria profissional de Diretora Administrativo-Financeira, a que correspondem sumariamente as funções de planear, dirigir e coordenar os serviços administrativos, contabilísticos e financeiros da empresa, sob orientação de um diretor geral, e participar na definição da política administrativa financeira, colaborar na definição dos objetivos gerais da empresa, determinar as prioridades de investimento em colaboração com os diretores dos outros serviços e com base em estimativas de custos e rentabilidade, que submete à apreciação superior, que se traduzem em tarefas definidas internamente, executadas com a periodicidade necessária à empresa, conforme descrição de funções existente na empresa, tem informação privilegiada sobre a situação da empresa a que assistiu desde 2009 a esta data.*

*Nesse âmbito, como bem saberá a faturação das empresas, especialmente da CRL, tem vindo a baixar significativamente desde 2011, por motivos que não são imputáveis ao grupo ... mas sim aos movimentos próprios do mercado, no contexto atual do país, verificando-se uma diminuição da procura de bens.*

*Pois bem, a criação do posto de trabalho de Diretora Administrativo Financeira fez sentido numa época em que o grupo ... estava em visível crescimento, sendo importante existir um elemento que criando sinergias na área administrativo financeira, potenciasse a uniformização de procedimentos nas empresas, concretamente na ..., CRL e ..., o que sucedeu com a colaboração de V. Exa. com o n/ grupo, aproveitando-se por uma questão de gestão de esforço que a mesma pessoa garantisse a execução de uma série de tarefas que se encontravam distribuídas por vários elementos, centrando-se a responsabilidade pelas mesmas.*

*Ainda assim, somos forçados a constatar nesta data que tal função ou posto de trabalho, se mostra neste momento, e a curto médio prazo desnecessário, face à retração do mercado que leva as empresas de forma geral e o grupo ... em particular a ter de refrear custos e a lutar para manter a sua posição de mercado. Verificando-se a passagem de uma posição de melhoria e otimização para uma posição de defesa e retração face às condições atuais de mercado.*

*Face ao exposto, a mais valia que representava o posto de trabalho de V. Exa. ficou desprovida de utilidade, sendo que as tarefas base que lhe estão adstritas e que não poderão deixar de ser asseguradas, como já o eram antes da contratação de V. Exa., são passíveis de ser executadas diretamente pelos gerentes, não sendo sequer necessário que qualquer outro Diretor as assuma, uma vez que o cerne base da função, motivo pelo que o posto de trabalho foi criado, e conseqüentemente que levou à contratação de V. Exa., deixa de fazer sentido no contexto supra descrito.*

*Por outro lado, parece-nos inquestionável que cada departamento tenha de representar um equilíbrio entre custo e benefício para a própria empresa, sob pena de colocar em causa a manutenção da mesma, o que queremos obviamente evitar, desta forma, analisando quantitativamente a questão verificamos que o custo do posto de*

*trabalho de V. Exa. representa um volume muito significativo no departamento administrativo-financeiro das empresas, motivo que, aliado ao já explanado, uma vez que o mesmo posto de trabalho não tem utilidade para a empresa, contrariamente aos restantes existentes, sendo o único posto de trabalho nas empresas com tais funções, nos leva a entender a subsistência da relação de trabalho como praticamente impossível.*

*Desta forma, e tendo já esgotado todas as alternativas a esta solução, não nos resta outra hipótese que não seja reduzir custos, nomeadamente reestruturando a organização que hoje temos, e inevitavelmente, extinguir o seu posto de trabalho, uma vez que no setor administrativo financeiro é o único posto de trabalho de que podemos abdicar por se ter tornado excedentário.*

*Relembramos também que, na altura da contratação de V. Exa., foi decidido efetuar a celebração de contratos a tempo parcial com a ..., CRL e com a ..., Lda., definindo-se desde logo que a contratação nas empresas se complementava e era interdependente, sendo que a cessação de contrato numa das empresas produziria efeitos na outra conforme cláusula 4ª do acordo celebrado.*

*Como se percebe pelo exposto supra, a quebra de faturação, infelizmente, afetou o grupo, apesar da quebra de faturação mais significativa se ter dado na CRL, pelo que a necessidade de extinção do posto de trabalho existe em ambas as empresas, não nos sendo possível mantê-la ao serviço apenas numa delas em regime de trabalho a tempo parcial.*

*Por assim ser, e para evitar a duplicação de comunicações, informamos que a presente comunicação irá ser subscrita conjuntamente pela ... CRL e ...*



*Entendemos estarem assim reunidos todos os requisitos legais exigidos para que possa ter lugar um despedimento por extinção do posto de trabalho, porquanto:*

- a) Os motivos indicados não são devidos a conduta culposa de V. Exa., e certamente também não o são devido a conduta culposa das empresas;*
- b) É praticamente impossível a subsistência da relação laboral, na medida em que, para além de se considerar que não existe uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, uma vez que o posto de trabalho de Diretora Administrativo Financeira – e as funções de responsabilidade e confiança, e de interface com o Diretor geral – era um único, foi analisado todo o departamento administrativo financeiro em termos de necessidade dos postos de trabalho e de custos inerentes aos mesmos, seguindo-se critérios indubitavelmente relevantes e não discriminatórios face ao objetivo subjacente à extinção do posto de trabalho, ou seja, reduzir custos com pessoal cuja função não se adegue à realidade das empresas no contexto atual de mercado tornando-se excedentário e conseqüentemente vir a tornar-se um verdadeiro prejuízo para as mesmas;*
- c) Não existem nas empresas contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às de V. Exa., uma vez que o seu posto de trabalho foi criado de raiz aquando a sua contratação, de facto apesar de existirem contratos a termo na área administrativa, a saber Escriturário de 1ª; 2ª e 3ª nenhum desempenha tarefas correspondentes à de V. Exa., não existindo qualquer outro posto de trabalho que exerça as funções acima descritas;*
- d) Não é aplicável o despedimento coletivo.*

*Exposto isto, e assim sendo, só nos resta comunicar-lhe, nos termos do n.º 1 do artigo 369.º e para os efeitos do artigo 370.º n.º 1 ambos do*

*Código do Trabalho, que pretendemos extinguir o seu posto de trabalho, procedendo ao seu despedimento.*

*Naturalmente, será posta à sua disposição a compensação prevista no artigo 368.º n.º 5 do Código do Trabalho, bem como, os créditos já vencidos e aqueles que se vençam por força da cessação do contrato.”*

- 1.2. Por carta datada de 30.08.2012, a trabalhadora lactante apresentou o seu parecer fundamentado, conforme se transcreve:

*“Assunto: Intenção de Extinção de Posto de Trabalho – Resposta*

*Anexos: Cópia da vossa carta de 21 de agosto de 2012; Declaração médica de amamentação*

*Exmos. Srs.:*

*Em resposta à vossa carta do passado dia 21 de agosto, recebida por mim a 24 de agosto, venho por este meio manifestar a minha surpresa e discordância face aos motivos invocados para a extinção do posto de trabalho.*

*Como referem, e bem, por força da minha função, tenho conhecimento da evolução das vendas, resultados e indicadores económico-financeiros das empresas ..., CRL e ..., Lda ao longo dos últimos anos. Por isso mesmo penso não fazer sentido a argumentação que utilizam de que a situação económico-financeira de ambas as empresas se tem vindo a degradar. Como será facilmente demonstrável, uma das empresas apresentou em 2011 um valor de vendas equivalente ao registado em 2008 e 2009 e a outra registou mesmo em 2011 vendas superiores às registadas em 2008 e 2009. Por outro lado penso ser ainda muito prematuro afirmar que a faturação “tem vindo a baixar significativamente desde 2011” uma vez que apenas estamos no mês de agosto de 2012, altura em que se inicia a comercialização da pera rocha, principal produto de ambas as empresas. Por fim, penso que os indicadores económico-financeiros de qualquer uma das empresas*

*demonstram que nenhuma delas se encontra numa situação tão preocupante como a vossa carta deixa entender. Pelo exposto, fica a dúvida se o que se pretende é realmente extinguir o posto de trabalho ou antes proceder ao despedimento da minha pessoa em concreto.*

*Apesar da minha discordância face aos pressupostos apresentados, como parece, por iniciativa vossa, irremediavelmente comprometida a relação de confiança que permitiria a manutenção de uma saudável relação de trabalho poderei estar disponível para se encontrar uma solução a contento de ambas as partes.*

*Dado que me encontro a amamentar a minha filha, nascida no passado mês de fevereiro, junto envio a respetiva declaração médica.*

- 1.3.** Por carta datada de 7.09.2012, a empresa responde à trabalhadora, conforme se transcreve:

*“Assunto: Processo de Extinção do posto de trabalho*

*Exma. Sr<sup>a</sup>,*

*Em resposta à missiva de V. Exa. de 30/08/2012, receção a qual acusamos e que nos mereceu a melhor atenção, o que nos oferece clarificar e esclarecer nesta ocasião é o seguinte:*

- 1) Não compreendemos a sua surpresa face aos motivos invocados para a extinção do posto de trabalho, na medida em que antes de dar formalmente início ao processo com o envio da comunicação, tivemos o cuidado de a informar pessoalmente do que iria suceder, assim como posteriormente o nosso consultor de RH, Sr. Dr. ..., que alertando para a inevitabilidade da extinção do posto de trabalho face à objetividade dos motivos subjacentes, ainda assim e por instrução expressa nossa, dado o estatuto que o seu cargo envolve na empresa, procurou encontrar uma solução a contento de ambas as partes tendo inclusivamente adiantado uma verba*

*indemnizatória para o efeito, bastante superior ao legalmente estabelecido.*

*Exposto isto, escusado será dizer que ficamos bastante satisfeitos com o facto de, tendo nessa ocasião rejeitado liminarmente um acordo, tenha agora a iniciativa de solicitar uma solução “a contento de ambas as partes”.*

2) *Não obstante, não compreendemos também a sua discordância face aos motivos invocados para a extinção do posto de trabalho isto porque:*

*a. Nunca esteve nem está em causa a sua pessoa em concreto, pela qual temos estima pessoal e consideração profissional. Prova evidente é que após o seu regresso de férias mantém integralmente as suas funções e a nossa confiança, sendo que da nossa parte este processo se mantém reservado entre nós, em nada alterando o seu estatuto, posição e/ou desempenho na empresa,*

*b. A análise que fazemos da situação económico-financeira das empresas, que não podemos de modo algum desenquadrar de outra macro da situação do país e internacional, e consequente deflação do preço de venda da fruta, indica-nos que esta situação já se degradou e irá degradar-se para nós, razão pelo qual não estamos à espera do “fogo” para o apagar mas pretendemos preveni-lo, zelando pela continuidade da empresa e dos cerca de cem postos de trabalho da empresa que se afiguram essenciais à mesma.*

*c. Por outro lado, muito estranhámos não referir na sua missiva que o ano de 2011 representou um decréscimo muito acentuado das vendas face a 2010, constituindo um ano desastroso para a ..., a que acresce o facto de, como V. Exa. bem sabe, a pera rocha ter sofrido um decréscimo de 50% na produção em 2012, o que tem*

*efeitos graves no ano corrente e terá certamente reflexos no próximo ano.*

*d. Infelizmente, como parte das medidas que temos que tomar, a reestruturação do quadro de recursos humanos das empresas é inevitável. Em particular no setor em que se inseriu, muito recentemente (recordamos que foi admitida apenas em 05/01/2009), leva-nos a concluir, que o custo de V. Exa. representa só por si 56% dos custos do setor administrativo-financeiro. Por outro lado, existe a possibilidade de redistribuir as tarefas, que foram unidas com a contratação, por quem já as fazia, a reorganização do departamento para a qual foi contratada já está concluída e as restantes poderem ser assumidos diretamente pelos gerentes.*

- 3) *Posto isto, de momento não nos parece que se justifique acrescentarmos seja o que for, até porque também da nossa parte não “está irremediavelmente comprometida a relação de confiança” prova evidente disso é que daremos de novo instruções ao nosso consultor de recursos humanos para entrar em contacto consigo no sentido de voltar, dentro dos pressupostos que na ocasião este lhe adiantou, para novamente procurarmos uma solução que agrade a ambas as partes, o que só com confiança é possível, sem atrasar o processo de extinção do posto de trabalho dado que não devem os custos, em nosso ver desnecessários relativos à sua função, perdurar mais que o razoável.*

- 1.4.** Em 12.10.2012, a CITE solicita à entidade empregadora cópia do Anexo A relativo a ambas as empresas, cópia dos contratos de trabalho dos trabalhadores afetos ao Departamento Administrativo-Financeiro e Organograma das empresas com menção dos departamentos que são comuns a ambas, elementos que são remetidos à CITE em 16 e 17 de

outubro de 2012.

- 1.5.** Constam, ainda, do processo cópias dos seguintes elementos:
- Relatório e Contas 2011, relativo a ..., CRL;
  - Relatório e Contas 2011, relativo a ..., Lda.;
  - Volume de compras por fornecedor (Guias), de 1.01.2011 a 30.09.2011, e de 1.01.2012 a 30.09.2012;
  - Tabelas sobre remunerações no Departamento Administrativo-Financeiro, nos anos de 2009, 2010 e 2011;
  - Acordo, datado de 5.01.2009;
  - Comprovativo de envio e receção de documentos.

## **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 a cessação do contrato ocorre por extinção do posto de

trabalho justificada por motivos de mercado “*uma vez que se verificou uma diminuição da procura de bens, prevendo-se que essa tendência irá continuar*”.

- 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.** 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.
- 2.6.1.** Havendo na secção ou estrutura equivalente, uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para a determinação do posto de trabalho a extinguir, cabe ao empregador definir, por referência aos respetivos titulares, critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.
- 2.6.2.** Uma vez extinto o posto de trabalho, considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando o empregador demonstre ter observado critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.

**2.6.3.** 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, por escrito, 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; 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 a despedir.

**2.7.** 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 53º 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. 397º 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 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)”.*

*(...)*

*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”.*

*(...)*

*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.”*

**2.8.** 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*

---

<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.

*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>2</sup>*

**2.9.** Na atual redação da lei, para além da indispensável existência de objetividade entre a necessidade invocada para extinguir um posto de trabalho e a escolha de tal posto em concreto, o critério para seleção do/a trabalhador/a a despedir, quando existam pluralidade de postos de trabalho com conteúdo funcional idêntico, tem de ser relevante e não discriminatório.

Nos termos do n.º 2 do artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa, “Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado,

---

<sup>2</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).

privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão da ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual”.

No âmbito laboral, o artigo 24.º do Código do Trabalho, sobre o direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho, prevê expressamente que “1 – O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.”

O mesmo normativo refere que: “2 – O direito referido no número anterior respeita, designadamente:

(...)

c) A retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para seleção de trabalhadores a despedir;”

- 2.10.** 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).

- 2.11.** Nos casos de despedimento por extinção de posto de trabalho, a lei não prevê a existência de uma presunção legal apenas ilidível com apresentação de prova em contrário (como acontece no caso de intenção de despedimento por facto imputável à 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.
- 2.12.** 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.
- 2.13.** À Comissão cabe, por força das suas atribuições (alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março), averiguar, então, a objetividade da fundamentação através da análise das razões concretas que motivaram a intenção de fazer extinguir o posto de trabalho; o critério de seleção aplicado para determinar o/a trabalhador/a a despedir, bem como, a demonstração da observância dos critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho, por forma a possibilitar a conclusão que

pode assentar na existência ou inexistência de indícios de discriminação em razão da maternidade.

**2.14.** 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 Código do Trabalho:

- 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 Código do Trabalho;
- c) A definição de critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho, quando se verifique a existência de uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico.

**2.15.** Neste contexto legal, verifica-se que a entidade empregadora veio alegar, na comunicação dirigida à trabalhadora lactante, que a esta incumbia, sumariamente, *“as funções de planejar, dirigir e coordenar os serviços administrativos, contabilísticos e financeiros da empresa, sob orientação de um diretor geral, e participar na definição da política administrativa financeira, colaborar na definição dos objetivos gerais da empresa, determinar as prioridades de investimento em colaboração com os diretores dos outros serviços e com base em estimativas de custos e rentabilidade, que submete à apreciação superior”*, funções inerentes ao cargo de Diretora Administrativo Financeira, criado em 2009, quando o Grupo ... estava em crescimento, garantindo-se, desde modo, a *“uniformização de procedimentos”*, e *“aproveitando-se por uma questão de gestão de esforço que a mesma pessoa garantisse a execução de uma série de tarefas que se encontravam distribuídas por*

vários elementos”.

No entanto, a empresa considera que “*tal função ou posto de trabalho, se mostra neste momento, e a curto médio prazo desnecessário, face à retração do mercado que leva as empresas de forma geral e o grupo ... em particular a ter de refrear custos e a lutar para manter a sua posição de mercado*”, acrescentando ainda que: “*Por outro lado, existe a possibilidade de redistribuir as tarefas, que foram unidas com a contratação, por quem já as fazia, a reorganização do departamento para a qual foi contratada já está concluída e as restantes poderem ser assumidas diretamente pelos gerentes.*”.

**2.16.** Assim, refere o grupo empresarial que “*as tarefas base que lhe estão adstritas (...) que não poderão deixar de ser asseguradas, (...), são passíveis de ser executadas diretamente pelos gerentes, não sendo sequer necessário que qualquer outro Diretor as assuma*”.

**2.17.** Tomada a decisão de extinguir o posto de trabalho, único, em ambas as empresas, para tais funções, é ainda apontado como motivo para a sua escolha o custo que lhe está inerente.

Nestes termos, e visando-se a redução de custos, na sequência da “*quebra de faturação*” o grupo decidiu extinguir o posto de trabalho de Diretora Administrativo Financeira, por motivo deste posto ter ficado “*desprovido de utilidade*”, e representar um custo “*muito significativo no departamento administrativo-financeiro das empresas*”.

**2.18.** Assim, o posto de trabalho, titulado por dois contratos de trabalho a tempo parcial, relativos a cada uma das empresas em questão, é, alegadamente, desnecessário em ambas, e “*a cessação de contrato numa das empresas produziria efeitos na outras, conforme Cláusula 4ª do acordo celebrado.*”.

**2.19.** Relativamente à verificação dos requisitos legais, as entidades empregadoras mencionam a existência de contratos a termo no Departamento Administrativo Financeiro “a saber escriturário de 1<sup>a</sup>, 2<sup>a</sup> e 3<sup>a</sup>”, mas “nenhum desempenha tarefas correspondentes à” da trabalhadora.

**2.20.** 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>3</sup>, 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, desde que verificados os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º do Código do Trabalho.

Para extinção de posto de trabalho, que pode afetar, no máximo um trabalhador, nas micro ou pequenas empresas, ou quatro trabalhadores, nas médias ou grandes empresas<sup>4</sup>, determina a lei que não existam na empresa contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto e confere, ao empregador, desde a entrada em vigor das alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25

---

<sup>3</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.

<sup>4</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.

de junho, o direito a definir o/os critério/s que servem de base à seleção dos trabalhadores a despedir.

**2.21.** Na verdade, uma vez decidida a necessidade de extinguir um posto de trabalho é, igualmente, necessário que a entidade empregadora, na seleção do posto que pretende extinguir, demonstre ter observado critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho, de forma a justificar a impossibilidade da subsistência da relação de trabalho.

**2.22.** Ora, no caso em concreto, importa aferir se a entidade empregadora demonstrou observar o critério relevante e não discriminatório face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho de Diretora Administrativo-Financeira.

A este propósito analisa-se a documentação junta ao processo, da qual se retira o seguinte:

a) A trabalhadora especialmente protegida, consta do Anexo A do Relatório Único relativo a cada uma das empresas – ..., CRL e ..., Lda. – com a profissão de diretor financeiro e com a categoria profissional de Diretor Administrativo, sendo a única com tal profissão e categoria;

b) Os outros três trabalhadores afetos ao Departamento Administrativo-Financeiro, têm a profissão de empregado de escritório em geral e a categoria profissional de Escrivão de 1.. Estão afetos à empresa ..., CRL;

c) A trabalhadora lactante é titular de dois contratos de trabalho a tempo parcial, respetivamente com a empresa ..., CRL e ..., Lda.;

d) Do Anexo A junto ao processo há registo de um trabalhador (...) contratado a termo, com antiguidade reportada a fevereiro de 2010, e um contrato de trabalho titulado por esse trabalhador, com início em fevereiro de 2012;

- e) Os Departamentos de Recursos Humanos e Financeiro-Administrativo são comuns a ambas as empresas;
- f) Em ambos os quadros de pessoal existem dois Diretores Gerais;
- g) O Relatório e Contas de 2011 para a empresa ..., CRL (*cooperativa e organização de produtores*) invoca uma diminuição do volume de vendas face a 2010, em virtude da diminuição dos preços (*produção e comercialização de fruta própria*) e da diminuição do valor faturado na prestação de serviços logísticos (*receção, calibragem, embalagem, armazenagem e expedição de fruta*), no valor de 13% dos proveitos globais e de 99,7% nos resultados líquidos;
- h) O Relatório e Contas de 2011 para a empresa ..., CRL, menciona que: *“A empresa apresenta uma situação económica e financeira muito positiva, na sequência de anos anteriores, como consequência duma gestão rigorosa do ciclo de exploração e do seu financiamento”*;
- i) O Relatório e Contas de 2011 para a empresa ..., CRL, menciona ainda que: *“nas suas previsões para 2012 prevê mesmo uma diminuição do volume de negócios”* e *“não se preveem investimentos significativos para 2012”*, antes *“baixar os custos onde seja possível levar a cabo mudanças que provoquem melhorias para a empresa, dado que as margens atuais não estão a permitir que a empresa cresça ao ritmo do passado”*;
- j) O Relatório e Contas de 2011 para a empresa ..., Lda, indica uma redução de 15% no volume de negócios de comercialização de fruta a granel e embalada, em virtude de *“uma diminuição da procura em termos de quantidades e ainda por uma diminuição dos preços médios de comercialização”*, e um resultado líquido do exercício inferior em 56% face a 2010;
- l) O Relatório e Contas de 2011 para a empresa ..., Lda, indica ainda que: *“mais do que captar novos clientes, a ..., Lda pretende ter bons*

*clientes, que assegurem um nível de comercialização estável e com bons níveis de cumprimento de prazos de pagamento”;*

m) Dos contratos de trabalho juntos ao processo e da tabela sobre remunerações no Departamento Administrativo-Financeiro, nos anos de 2009, 2010 e 2011, resulta ser a trabalhadora lactante a que auferia uma retribuição mais elevada.

**2.23.** Neste sentido, e de acordo com a documentação e informação junta ao processo, afigura-se que existe uma relação causal entre a invocada desnecessidade de manutenção do posto de trabalho de Diretora Administrativo Financeira face à *retração do mercado*, à necessidade de ter de *refrear custos e lutar por manter a sua posição de mercado*, e à possibilidade das tarefas base desenvolvidas pela trabalhadora afeta àquele posto serem executadas *diretamente pelos gerentes*.

Afigura-se, igualmente, que no processo em análise a entidade empregadora demonstrou a impossibilidade de subsistência da relação de trabalho, porquanto observou motivos relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho, pois demonstrou de forma suficiente que o despedimento da trabalhadora especialmente protegida ocorre por motivo comprovável sendo a trabalhadora com a mais elevada retribuição do Departamento Administrativo-Financeiro.

**2.24.** Neste sentido, e face aos elementos disponíveis não se afigura a existência de indícios de discriminação em virtude da maternidade.

### III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE não se opõe ao despedimento, por extinção do posto de trabalho, da trabalhadora lactante ..., promovido pelas empresas ..., CRL e ..., LDA.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 29 DE OUTUBRO DE 2012, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN), CONFORME DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE:**

*A CGTP vota contra, porque entende que do processo decorre que existem indícios de discriminação que podem conduzir a que os requisitos que foram construídos pela empresa são de molde a poder criar uma situação que corresponde aos “critérios” da Lei, mas que não estão no nosso entender devidamente demonstrados, para que se vote favoravelmente.*