

## PARECER N.º 158/CITE/2013

**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 563 – DL-E/2013

### I – OBJETO

- 1.1. Em 12.06.2013, a CITE recebeu da empresa ..., LDA., parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., com a categoria profissional de Engenheira Civil, no âmbito de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho, por motivo de cessação da atividade da empresa, nos seguintes termos:

*“Assunto: Pedido de parecer prévio para despedimento por extinção do posto de trabalho devido à cessação de atividade da empresa, nos termos do artigo 371º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, de trabalhadora lactante.*

*A ..., LDA, sociedade comercial por quotas com sede em ..., com o capital social € 1.000,00, NIPC ..., vem, pela presente, em cumprimento do disposto no art.º 371º, nº 3 do Código do Trabalho, enviar a V. Excias, no âmbito do procedimento de despedimento por extinção do posto de trabalho devido à cessação de atividade da empresa, da trabalhadora ..., com cartão do cidadão n.º ..., NIF ..., e do NISS ...*

*A nossa empresa apresentou um prejuízo de -27090,53 euros em 2012, decorrente da falta de procura nos nossos serviços de engenharia civil, tendo a gerência esperado pelos primeiros 6 meses deste ano, para tomar uma decisão de continuação ou não da atividade da empresa. Neste momento, a Eng.<sup>a</sup> ... é a única trabalhadora nos quadros da empresa, mas a sua continuidade implica um agravar dos prejuízos para 2013, porque efetivamente não temos serviços suficientes para continuar.*

*Vamos cessar a atividade da empresa em 30 de junho, esperando que no próximo ano de 2014, a situação económica em Portugal recupere, caso contrário iremos proceder ao encerramento definitivo da empresa, com a respetiva liquidação.*

*À Eng.<sup>a</sup> ... serão pagos todos os valores indemnizatórios que a lei prevê.*

*Sem outro assunto,*

*..., 11 de junho de 2013”*

- 1.2.** Não tendo sido juntos quaisquer outros elementos, designadamente o processo de extinção do posto de trabalho, ao pedido de emissão de parecer prévio, a CITE solicitou em 18.06.2013 o que se transcreve:

*“À Direção da empresa*

*..., LDA.*

*A/C: Exmo Senhor*

*...*

*Com referência ao assunto em epígrafe, e na sequência do pedido de emissão de parecer prévio à extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante..., promovido pela ..., LDA., solicita-se a V. Ex.a, ao abrigo do previsto no n.º 2 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que estabelece a orgânica da CITE, o envio da seguinte*

*documentação e informação, para efeitos de análise do procedimento de despedimento:*

- a) Cópia da comunicação da necessidade de extinção do posto de trabalho, nos termos previstos no artigo 369.º do Código do Trabalho (CT),*
  - b) Cópia do comprovativo de envio e receção da comunicação referida na alínea anterior;*
  - c) Cópia de eventual parecer fundamentado entregue pela trabalhadora, nos termos do artigo 370.º do CT, e indicação se foi solicitada a intervenção da ACT;*
  - d) Anexo A do Relatório Único da empresa, com Tabela de Códigos e Respetivas Descrições;*
  - e) Cópia do contrato de trabalho da trabalhadora lactante;*
  - f) Indicação da morada atual da trabalhadora lactante;*
  - g) Comprovativo da cessação de atividade da empresa.*
- (...)*”

**1.3.** Na sequência da solicitação da CITE a entidade empregadora remeteu o seguinte:

**1.3.1.** Comunicação da extinção do posto de trabalho, recebida pela trabalhadora em 7.06.2013, que refere o seguinte que se transcreve:

*“Assunto: Comunicação de necessidade de extinção de posto de trabalho e de proceder a despedimento, nos termos do 369º, n.º 1 do Código do Trabalho.*

*Ex.ma Senhora:*

*A ..., Lda, sociedade comercial por quotas com sede em ..., com o capital social € 1.000,00, NIPC ..., vem, pela presente, em cumprimento do disposto no art.º 369.º, n.º 1 do Código do Trabalho, comunicar a V.*

*Ex.a a necessidade de extinção do posto de trabalho de Eng.<sup>a</sup> Civil que atualmente ocupa.*

*A referida necessidade estriba-se em motivos estruturais e de mercado, conforme previsto nos termos do artigo 371.º ex vi art.º 359º, n.º 2 do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, motivada pela atual conjuntura macro económica a que somos alheios e que torna impossível a manutenção do posto de trabalho e, conseqüentemente, de proceder ao seu despedimento.”*

**1.3.2.** Resposta à comunicação de necessidade de extinção de posto de trabalho, conforme se transcreve:

*“..., 17 de junho de 2013*

*Assunto: resposta à comunicação de necessidade de extinção de posto de trabalho e de proceder a despedimento, nos termos do 369.º, n.º 1 do Código do Trabalho.*

*Venho por este meio, responder à comunicação efetuada no dia 6 (seis) de junho de 2013, dizendo que apesar da comunicação não estar adequadamente fundamentada, foi explicado pessoalmente as dificuldades da empresa, e sendo eu a única trabalhadora da empresa, entendo os motivos de despedimento e aceito, aguardando o pagamento de todos os valores que tenho direito. (...).”*

**1.3.3.** A junção, ao processo, dos seguintes elementos:

- Anexo A do Relatório Único, referente a 2012;
- Declaração de cessação de atividade;
- Comunicação da decisão de despedimento dirigida à ACT, de 22.06.2013;

- Comunicação de cessação de contrato de arrendamento, de 27.03.2013;
- Contrato de trabalho da trabalhadora lactante, de 1.01.2012;
- Comprovativo de envio e 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.** 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. Tais alterações foram significativas no que respeita à cessação de contrato de trabalho por extinção de posto de trabalho.

- 2.5.** 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.
- 2.5.1.** 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.
- 2.5.2.** 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.** 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 nexos 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 n.º 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*

---

<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.

*«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 gestonária 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 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 levaram o empregador a concluir pela impossibilidade prática da subsistência da relação.*

*(sumário elaborado pelo Relator)<sup>2</sup>*

**2.9.** Neste sentido, a lei exige por um lado critério/s objetivo/s relativo/s à necessidade invocada para extinguir o posto de trabalho e a escolha do posto em concreto e por outro critério/s para seleção do/a trabalhador/a a despedir, quando exista uma pluralidade de postos de trabalho com conteúdo funcional idêntico, tendo tais critérios de ser relevantes e não discriminatórios.

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

---

<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).

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 concretizada no 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 (Reformulação), (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 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.

- 2.12.** 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 CITE incumbe, por força das suas atribuições (alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março), aferir se o empregador fundamentou concretamente o/s motivo/s para a necessidade de extinção do posto de trabalho escolhido, se demonstrou o cumprimento do requisitos legais para a extinção do posto de trabalho, e se demonstrou o critério de seleção aplicado para determinar o/a trabalhador/a a despedir, por forma a concluir pela 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.** Conforme esclarecido no parecer, o despedimento por extinção do posto de trabalho não se encontra isento de justa causa, sendo esta, necessariamente, justa causa objetiva e, por isso, independente do comportamento dos sujeitos (empresa/trabalhador/a)<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, verificados que estejam os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º do Código do Trabalho.

Para a extinção de posto de trabalho, que pode afetar no máximo um trabalhador nas micro ou pequenas empresas, ou até quatro trabalhadores, nas médias ou grandes empresas<sup>4</sup>, o legislador determina que não existam na empresa contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto e confere ao

---

<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.

empregador, desde a entrada em vigor das alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, o direito a definir o/os critério/s que servem de base à seleção dos trabalhadores a despedir.

- 2.16.** 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.
- 2.17.** Igualmente, impende sobre o empregador o dever de comunicar ao/a trabalhador/a os motivos para o seu despedimento, assim como os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, de forma a possibilitar o exercício do princípio do contraditório pelo/a trabalhador/a.
- 2.18.** Neste contexto legal, a entidade empregadora veio alegar, na comunicação dirigida à CITE que face ao prejuízo de – 27.090,53€ registado no ano de 2012, em virtude “*da falta de procura nos nossos serviços de engenharia civil*” e ao facto da Eng.<sup>a</sup> ... ser “*a única trabalhadora nos quadros da empresa, mas a sua continuidade implica um agravar dos prejuízos para 2013*”, decidiu extinguir o posto de trabalho da trabalhadora lactante e cessar a atividade da empresa, com efeitos a 30.06.2013, “*esperando que no próximo ano de 2014, a situação económica em Portugal recupere, caso contrário iremos proceder ao encerramento definitivo da empresa, com respetiva liquidação.*”.

**2.19.** Na verdade, a comunicação dirigida à trabalhadora especialmente protegida não contém a especificação dos factos relevantes que determinaram a necessidade da extinção do seu posto de trabalho.

Não obstante, a trabalhadora, em resposta a tal comunicação afirma terem-lhe sido explicadas pessoalmente as dificuldades da empresa, ser a única trabalhadora na empresa e compreender os motivos do despedimento.

Neste sentido, afigura-se que a falta de especificação dos motivos para a extinção do posto de trabalho não prejudicou o exercício do contraditório e o direito de defesa da trabalhadora.

**2.20.** Em rigor, e analisando a documentação junta ao processo a entidade empregadora demonstra a intenção de cessação da atividade da empresa não só pela junção de declaração de cessação de atividade, com data de 30.06.2013, como pela junção da comunicação de cessação do contrato de arrendamento da instalação da empresa, com efeitos a 30.04.2013.

**2.21.** No respeitante à escolha do posto de trabalho a extinguir decorre do contrato de trabalho que a trabalhadora lactante foi contratada para exercer a atividade de engenheira civil e que no Anexo A do Relatório Único da empresa, relativo a 31.10.2012, estão registados dois trabalhadores, uma dos quais a trabalhadora lactante com a profissão de engenheiro de obras de engenharia civil e a categoria profissional de Técnico Administrativo Grau I (ESC) e outro trabalhador com a mesma profissão mas com a categoria profissional de Técnico de Obras Estagiário do 1.º Ano (CC).

A entidade empregadora esclarece que o estagiário referido no Relatório Único *“terminou em abril de 2013, não estando neste momento ao*

*serviço da empresa.”, facto que é confirmado pela trabalhadora que em resposta à extinção do seu posto de trabalho afirma ser “a única trabalhadora da empresa”.*

**2.24.** Face ao exposto, e como ficou clarificado não compete à CITE aferir a medida de gestão que determina a necessidade de cessação da atividade da empresa. Somente é relevante verificar, no caso em análise, se o critério utilizado para a escolha do posto de trabalho de engenheiro civil que se pretende extinguir é relevante e não discriminatório face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.

Ora, encontrando-se demonstrado que a empresa cessará a atividade e que, por essa razão, extinguirá o único posto de trabalho existente na empresa, afigura-se como relevante e não discriminatório o critério que determina ser o posto de engenheira civil o que deixa de ser necessário demonstrando-se, igualmente, ser praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

### **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 ..., LDA.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 3 DE JULHO DE 2013, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES –**

**INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) QUE APRESENTOU A  
DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE:**

**“A CGTP-IN vota contra na medida em que considera que o processo enviado à CITE não obedece aos requisitos legais imperativos ou seja às respetivas formalidades procedimentais.**

**Neste sentido não considera que se possa entender que este processo de extinção de posto de trabalho é lícito.”**