

## PARECER N.º 327/CITE/2013

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora grávida, ..., nos termos do n.º 1 e da alínea c) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, promovido pela ...

Processo n.º 1132 – DG-E/2013

### I – OBJETO

1.1. Em 14.11.2013, a CITE recebeu do Presidente do Conselho Diretivo ... (...), pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., a exercer funções administrativas como empregada de escritório desde 01-09-1998, no âmbito de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho, por motivos estruturais e de mercado, nos seguintes termos:

*“(...) 1. A ... (doravante ...) é titular da Escola denominada ... - ...*

*2. Pelas razões expostas no Relatório de Fundamentação do Redimensionamento do ..., a ... viu-se obrigada a extinguir postos de trabalho e os Contratos dos Trabalhadores que os ocupavam (Junta-se como Anexo 1 o referido Relatório).*

*3. A ... por contacto pessoal e, reunião, realizada em 10 de setembro 2013, entregou à Trabalhadora ..., a carta (cuja cópia vai em Anexo II) bem como a documentação demonstrativa das razões que fundamenta o despedimento e devido enquadramento jurídico. Dessa reunião foi lavrada uma ata de que se junta cópia (Anexo III).*

*4. Nessa reunião a Trabalhadora comunicou informalmente que estava grávida. Tal facto não foi mencionado na ata por razões assentes e aceites pelos Intervenientes na reunião.*

*5. No dia 12 de setembro de 2013 a Trabalhadora entregou na ... documento médico comprovativo do seu estado de gravidez (Anexo IV).*

*6. A Trabalhadora não apresentou qualquer resposta à carta mencionada em 3.*

7. Em 23 de setembro de 2013 a ... solicitou à CITE Parecer Prévio ao Despedimento nos termos do art.º 63.º, n.º 1 do Código do Trabalho, no momento processualmente oportuno (...).

10. A ... sublinha o seu total desconhecimento do estado da Trabalhadora até à data da reunião de 10 de setembro de 2013 momento em que, verbalmente, a Trabalhadora fez tal comunicação, que formalizou, por documento de 11 de setembro (...).

13. Os motivos são objetivos: a ... não tem Trabalhadores com Contratos mais recentes do que a Trabalhadora em causa, a seleção da Trabalhadora foi efetuada com base no critério previsto no art.º 368.º, n.º 2 al. a) e d) de forma a obter a redução de custos que permita nesta data a manutenção de todos os seus Serviços. A ... não dispõe de Contratos de Trabalho a Termo no ...

Junta: (...).

Anexo 1 — Relatório com fundamentos da extinção do Posto de Trabalho (reelaborado)

Anexo II — Carta à Trabalhadora de 10/09/2013

Anexo III — Ata de reunião

Anexo IV — Documento médico

Anexo V — Carta à Trabalhadora de 24/10/2013

Anexo VI — Quadro de Pessoal da ... em 02/08/2013

(...)"

**1.2.** Em 29.10.2013, a trabalhadora rececionou comunicação da extinção do posto de trabalho, nos seguintes termos "(...) Na sequência da carta que lhe foi entregue no dia 10 de setembro p.p. somos obrigados a repetir a comunicação da intenção da ... de proceder ao seu despedimento por extinção do seu posto de trabalho.

Solicitou a CITE que explicitássemos o critério seguido para a extinção do seu posto de trabalho, o que se fez e consta do ponto 2.10. e 2.11 do Relatório que também agora lhe enviamos.

Como resulta da Lei, dispõe de 10 (dez) dias para se pronunciar sobre o assunto. A ... lamenta ter de a incomodar de novo com este tema mas as exigências formais sobrepõem-se e temos que as respeitar.

Se esta comunicação lhe suscitar dúvidas queira contactar o Departamento (...)"

**1.3.** Os motivos e critérios utilizados constam do relatório relativo à Reestruturação do ...

(...) Informação n.º 361/13 de 14/08/2013, comunicado á trabalhadora:

*"(...) Assunto: Reestruturação do ...*

*Por solicitação do Presidente do Conselho Diretivo e interpretando as orientações emanadas procedeu-se à elaboração desta informação.*

*1.A grave situação económico-financeira que se instalou no nosso país, e que se prevê que continue, obrigou as entidades/empresas a adaptarem-se a uma nova realidade, motivando que toda a estrutura de custos fosse avaliada numa ótica de sobrevivência face à procura e aos custos da sua manutenção.*

*Independentemente de se tratar de uma entidade sem fins lucrativos, e no caso particular da ..., a ausência de apoios oficiais tem conduzido a um redobrado esforço de gestão.*

*Este trabalho tem vindo a ser feito ao longo dos últimos anos, ajustando-se a estrutura dos vários Serviços aos fins que presidem a toda a atividade da Instituição. No entanto, e uma vez que a crise se tem acentuado, é necessário proceder-se à avaliação do custo de cada Serviço em correlação com o fim e utilidade que o mesmo tem junto do público.*

*Neste sentido e atendendo aos resultados dos últimos anos letivos e à expectativa do próximo ano 2013/2014 – do ... (...) foi a ... obrigada a fazer essa avaliação a esta sua Escola.*

*2. O ... tem por finalidade a formação na área das artes e ofícios de madeira (marcenaria/talha/embutidos) e de pintura decorativa, com vista à formação de artífices, ou dotação de interessados no aperfeiçoamento de certas técnicas de trabalho de materiais inerentes às artes decorativas portuguesas.*

*2.1. O ... – ..., ministra os seguintes Cursos:*

- Cursos de Educação e Formação (CEF's) que compreendem:*
- Curso de Artes e Ofícios de Madeira, com um currículo de 2 anos letivos;*
- Curso de Pintura Decorativa, com um currículo de 2 anos letivos;*
- Cursos de Especialização Tecnológica (CET's): oficialmente os CTE's estão integrados na ..., mas na prática a coordenação e o seu funcionamento foram*

cometidos no ...

2.2. O montante da propina mensal paga pelos Alunos no caso dos CEF's é de € 250,00.

Nos últimos três anos letivos foi estabelecido um Protocolo com a ... (...) que visou a atribuição de bolsas de estudo a pessoas carenciadas e que permitiu a frequência de alunos que de outra forma não dispunham de condições económicas para suportar os respetivos encargos, protocolo que cessou em julho/2013.

2.3. A partir do ano letivo de 2009/2010 a frequência dos Cursos diminuiu acentuadamente sendo no ano letivo de 2012/2013 de 50% da que se verificava em 2009/2010, conforme se constata pelo quadro infra.

2.4. Face a esta realidade, em setembro de 2012, por insuficiência de inscrições não foram abertos novos Cursos de Educação Tecnológica e de Pintura Decorativa dos CEF's, mantendo-se esta decisão para o próximo ano letivo.

No ano letivo de 2013/2014 funcionará o 2.º ano dos Cursos de Artes e Ofícios da Madeira, cuja previsão de frequência é, na melhor das hipóteses, de 13 Alunos a tempo integral e 6 em tempo parcial.

Relativamente à abertura do 1.º ano dos Cursos de Artes e Ofícios da Madeira, poderá equacionar-se a sua abertura se existir um número de inscrições nunca inferior a 15 alunos.

2.5. A despesa prevista pela frequência dos Alunos inscritos no ano letivo 2013/2014, considerando a abertura do 1.º e 2.º ano do Curso de Artes e Ofícios da Madeira, está evidenciada no quadro 2. infra.

Considerando os alunos matriculados no próximo ano letivo, temos como receita mensal e anual (ano letivo) prevista a abaixo indicada:

(...)

2.6. Por outro lado os Rendimentos e Gastos do ... constam do quadro seguinte:

Quadro 3. Demonstração de resultados (...)

2.7. Dos custos evidenciados no quadro 3 sobressaem os custos de pessoal.(...)

Quadro 4 . (...)

Aos custos com pessoal acrescem outros custos lixos provenientes de fornecimento de serviços externos, eletricidade, água, equipamento administrativo e limpeza que estão evidenciados na demonstração de resultados.

*As medidas entretanto tomadas para redução dos custos foram insuficientes para alterar o desequilíbrio entre os custos e as receitas, e a avaliação económico-financeira da estrutura do ..., face á tendência da diminuição da procura demonstra que a sobrevivência do ... está comprometida, uma vez que por um lado a ... não tem capacidade para anualmente injetar o financiamento necessário ao seu funcionamento e por outro lado não havendo procura não se justifica o esforço financeiro.*

*2.8. A atividade do ... está, nesta altura, sujeita a um reestudo e redimensionamento. Este poderá ser reconduzido a outros Serviços da ..., cujo projeto está também em estudo.*

*2.9. Por esta razão a ... é obrigada de imediato sob pena de colapso a reduzir os custos mais significativos, reduzindo o quadro efetivo dos seus colaboradores. Tal redução abrange o cargo de direção, um posto de trabalho administrativo e um posto de docente.*

*As funções diretivas do Instituto poderão ser avocadas pelo Conselho Diretivo na pessoa do seu Presidente.*

*A docência (pré-figurando-se a extinção do posto de trabalho de ...) poderá ser assegurada por um oficial com polivalência potenciando o seu aproveitamento produtivo, ou na docência ou nas oficinas conforme a ocupação no ... De igual modo todas as tarefas administrativas do ... serão exercidas apenas por um funcionário.*

*Os formadores ... e ... lecionarão a(s) disciplina(s) que lhe sejam atribuída(s) e complementarão o seu tempo de trabalho semanal nas respetivas Oficinas, enquadrando-se nos trabalhos aí desenvolvidos.*

*2.10. A opção, de gestão, pela cessação dos Contratos de Trabalho justifica-se no que respeita à Direção pelo facto de o Conselho Diretivo poder avocar tais funções; no caso da Prof. ..., considerando a necessidade de redução dos custos fixos com o corpo docente do ..., e atendendo ao número reduzido de alunos da escola, deixa de ser sustentável ter no quadro do ... professores a tempo inteiro, à semelhança da decisão tomada relativamente à ... A orientação do Conselho Diretivo é para que para o corpo docente do ... se opte preferencialmente pelo recrutamento entre os técnicos oficinais com reconhecida competência letiva, de maneira a um melhor aproveitamento dos tempos de trabalho entre a docência e as oficinas.*

*Acresce que para a atividade letiva desta Trabalhadora não há outros cursos abertos.*

*As funções administrativas e apoio pedagógico aos Professores e Alunos têm sido desenvolvidas por duas Trabalhadoras:*

*- ... e*

*- ...*

*... tem a categoria profissional de Administrativa Principal, foi admitida em 02/11/1982 e desempenha funções no ... desde 1985.*

*... tem a categoria de Técnica 1.<sup>a</sup> A, foi admitida ao serviço da ... em 01/09/1998 e desempenha as funções supra descritas no ... desde outubro de 2010.*

*No contexto descrito nos vários itens do ponto 2. de onde ressalta como dado principal a redução drástica de Alunos, a atividade administrativa (inscrições/pagamentos, etc.) e a atividade de apoio e mediação entre Alunos e Professores sofreu também forte redução, pelo que deixará de se justificar a existência de dois postos de trabalho para o desempenho destas funções.*

*2.11. A ... optou assim por fazer cessar o Contrato da Trabalhadora ... respeitando os critérios de menor antiguidade quer no posto de trabalho quer na Empresa, por comparação com a Trabalhadora ...*

*O posto de trabalho da Trabalhadora ... será extinto e as funções administrativa e apoio pedagógico aos Professores e Alunos serão assumidas pela Trabalhadora que permanece na Secretaria da Escola.*

*A ... seguiu o critério objetivo previsto no art. 368.º, n.º 2 al. a) e d) do Código do Trabalho na versão aprovada pela Lei 7/2009, de 12/2. Os requisitos das al. b) e c) do mesmo artigo não são exigíveis in casu por não se verificar mais do que 1 (um) posto de trabalho na mesma categoria profissional.*

*3. A cessação destes Contratos tem fundamento legal enquadrando-se na extinção de postos de trabalho por razões de mercado.*

*4. Os aspetos jurídicos deste redimensionamento do ... e a redução de efetivos estão desenvolvidos no Parecer técnico solicitado para este efeito e que se junta. (...).”*



1.3.1. Da documentação junta ao pedido de parecer consta ainda, a seguinte informação:

**“ (...) ENQUADRAMENTO JURÍDICO  
REDIMENSIONAMENTO DO ... (...)  
EXTINÇÃO POSTO DE TRABALHO**

1. A ... pretende redimensionar a atividade do ... (...) pelas razões constantes de Relatório em anexo.

Nesse Relatório conclui-se que o ... irá iniciar o ano letivo de 2013/2014 com 19 Alunos (13 a frequentar integralmente o 2º ano de um Curso de Artes e Ofícios da Madeira e 6 a frequentá-lo apenas parcialmente), eventualmente acrescido de mais 15 alunos, na hipótese de abertura do 1º ano do Curso de Artes e Ofícios da Madeira.

Também se conclui da referida análise que a procura da oferta pedagógica do ... se tem manifestado nos últimos anos tão reduzida que não justifica a abertura de turmas ou reiniciação de Cursos, atento o custo que tal significaria para a ... – cfr. o custo previsível para o ano letivo de 2013/2014 em que para uma faturação de € 88.040.00 está previsto um custo de € 197.699.36. O constrangimento económico/financeiro que a ... vive nesta data não lhe permite a manutenção destes custos.

2. Assim a ... vai redimensionar a atividade e o quadro de pessoal do ..., mantendo os funcionários absolutamente indispensáveis e irá proceder a extinção de 3 (três) postos de trabalho, que são o de Diretor, um de Docente e outro Administrativo.

A atividade de direção será avocada pelo Presidente do Conselho Diretivo.

A docência será suprida pelos demais intervenientes no processo formativo e as tarefas administrativas, substancialmente reduzidas, serão redistribuídas pelos demais Trabalhadores com funções na mesma área.

3. Juridicamente a situação descrita com detalhe no Relatório do Conselho Diretivo inscreve-se na previsão do art. 359.º, n.º 1 e n.º 2, alínea a) do Código do Trabalho (motivo de mercado – redução da atividade da empresa, provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços), que constitui fundamento legal para Despedimento Coletivo.

Com efeito está-se perante uma diminuição de procura dos bens (ensino/cursos) que a ... – propriedade da ... – coloca no mercado. Tal redução é drástica e os prejuízos

*acumulados desta área de atividade da ... desaconselha, pelas regras de uma gestão racional, a continuação do desenvolvimento desta atividade com tendência, a curto prazo, a ser totalmente residual.*

*4. Atendendo à sua dimensão a ..., para os termos do n.º 1 do art. 359.º do Código do Trabalho, conjugado com o disposto no art. 100.º, n.1, alínea c) do mesmo Código, é considerada uma média empresa, uma vez que ocupa 107 Trabalhadores. Assim não estamos perante um caso de Despedimento Coletivo mas de Extinção de Postos de Trabalho, conforme configurado no art. 367.º, n.º 1 e n.º 2 e art. 368.º, n.º 1, al. d) do Código do Trabalho.*

*5.1. A ... fez a análise de todos os postos de trabalho e por opção de gestão fundada em critérios relevantes para que as medidas tomadas cumpram os objetivos pretendidos – eliminação de custos excessivos face à diminuição de Alunos – definiu quais os postos e Trabalhadores afetados pela medida.*

*5.2. Estão assim reunidos os requisitos da Cessação do Contrato de Trabalho por Extinção do Posto de Trabalho enunciados no art. 368.º do Código de Trabalho.*

*Com efeito:*

*> os motivos invocados resultam da situação de crise, da limitação financeira das famílias, da falta de procura dos Cursos ministrados pelo ... e não de culpa do Empregador ou Trabalhador;*

*> não existem na empresa Contratos de Trabalho a termo.*

*> é praticamente insubsistente a manutenção dos postos de trabalho atento o perigo de rutura financeira que comprometeria outros Serviços.*

## **ENQUADRAMENTO CONTRATUAL DOS POSTOS DE TRABALHO**

*6. A Trabalhadora ... iniciou o seu Contrato em 05-08-1991 e exerce as funções da Direção e tem a categoria de Técnica de 1.ª E, auferindo a retribuição base de € 1.515,15. Não auferiu diuturnidades (22 anos de antiguidade).*

*A Trabalhadora ... iniciou o Contrato em 01-01-2002 e exerce funções docentes e de apoio à atividade pedagógica e tem a categoria de Técnica de 1º C e auferiu a retribuição mensal de € 1.355,68. Não auferiu diuturnidades (11 anos e 7 meses de antiguidade).*

*A Trabalhadora ... iniciou Contrato em 01-09-1998, exerce as funções de*



*Administrativa, tem a categoria profissional de Técnica 1.<sup>a</sup> A, auferir a retribuição base de € 1.000. Não tem diuturnidades (15 anos de antiguidade).*

*Não há Contratos a Termo para o exercício de função que constituem este posto de trabalho.*

7. Atentos os considerandos dos pontos 1. a 5. a subsistência dos postos de trabalho é praticamente impossível face aos objetivos subjacentes a estas medidas de redimensionamento do ... impostas pela grave e acentuada diminuição da procura dos Cursos e à necessidade da ... fazer contenção de custos sob pena de perigar outros Serviços.

*7.1. Estão verificados os requisitos do art. 368.º do Código do Trabalho com a redação dada pela Lei 23/2012, de 25 de junho. (...). Redação anterior ripristinada conforme se vai analisar seguidamente.*

*Lisboa, 14 de agosto de 2013*

*A Advogada (...)."*

1.4. A entidade empregadora informou a CITE de que a trabalhadora não apresentou parecer sobre o despedimento a efetuar na sequência da notificação anterior nem na atual, através do email de 4.12.2013, juntou fotocópias de vários documentos, nomeadamente, do contrato de trabalho celebrado com a trabalhadora especialmente protegida e quadro de pessoal anexo A do relatório único, que aqui se dão por reproduzidos.

1.4.1. Dos elementos juntos ao processo pela entidade empregadora, constata-se que a empresa, no que respeita ao ... t

- o posto de trabalho de ..., na empresa desde 2002, que assinou o Acordo de Revogação de Contrato de Trabalho em 26.09.2013;
- o posto de trabalho de ..., na empresa desde 2000, que cessou as respetivas funções a partir de 12.03.2013; e
- o posto de ..., na empresa desde 1998, ora objeto do pedido de parecer prévio.

**1.4.2.** Também do anexo A do quadro de pessoal junto ao processo, verifica-se a existência de duas trabalhadoras com a mesma profissão e categoria que a trabalhadora especialmente protegida objeto

- na SEDE da ... (...) – ..., com contrato de trabalho desde 2001;
- nas OFICINAS – ..., com contrato de trabalho desde 1999.

**1.4.3.** Ainda do anexo A, constata-se a existência de uma trabalhadora contratada a termo, com a mesma categoria e profissão da trabalhadora especialmente protegida, a saber:

- na ... – ..., contratada desde 2012;

**1.5.** Na sequência do exposto e nos termos da lei cabe à CITE, emitir parecer prévio, conforme dispõe a alínea *b*) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, sob a epígrafe “(...) *Competências próprias e de assessoria: Compete à CITE, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria: Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental. (...)*”, verificando-se se o caso do despedimento por extinção de posto de trabalho agora em causa configurará prática discriminatória em função da maternidade.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, chama desde logo a atenção nos considerandos para o risco destas mulheres serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado, pelo que no artigo 10.º, sob a epígrafe “Proibição de despedimento” determina:

*“(...) A fim de garantir às trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, o exercício dos direitos de proteção da sua segurança e saúde reconhecidos no presente artigo, prevê-se que:*

1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras ... sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade referida (...) salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.
2. Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.
3. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proteger as trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, contra as consequências de um despedimento que fosse ilegal (...).”

**2.2.** A Constituição da Republica Portuguesa (CRP) no artigo 67.º sob a epígrafe *Família* estabelece:

“(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...).”

**2.2.1.** O artigo 68.º da CRP sob a epígrafe *Paternidade e maternidade* consagra:

“(...) 1 - Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2 - A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

3 - As mulheres têm proteção especial durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias (...).”

**2.3.** Na sequência destes princípios o Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, na Subsecção IV – Parentalidade estipula no artigo 63.º sob a epígrafe *Proteção em caso de despedimento*:

*“(...) 1 – O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. ....*

*2 – (...)*

*3 – Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:*

*a) (...)*

*b) (...)*

*c) Depois das consultas referidas no n.º 1 do artigo 370.º, no despedimento por extinção de posto de trabalho;*

*4 – A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à receção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.*

*5 – Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.*

*6 – Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.*

*7 – A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.*

*8 – Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.*

*9 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos nºs 1 ou 6 (...).”*

**2.3.1.** O artigo 367.º n.º 1: *“(...) Considera-se despedimento por extinção de posto de trabalho a cessação de contrato de trabalho promovida pelo empregador e*

*fundamentada nessa extinção, quando esta seja devida a motivos de mercado, estruturais (...), relativos à empresa.*

*Os motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos referidos no n.º 2 do artigo 359.º, descritos na alínea a) **Motivos de mercado – redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;***

*b) **Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes (...)**”.*

**2.3.2.** A cessação de contrato de trabalho por extinção de posto de trabalho prevista no artigo 368.º do CT, tinha sofrido alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho que tinha revogado a ordem de critérios a aplicar definida pelas alíneas do n.º 2 deste artigo e alterado o n.º 4, agora reprimados pelo Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013, publicado na 1ª Série do Diário da República, de 24 de outubro de 2013, que veio declarar inconstitucionais, com força obrigatória geral, por violação da proibição de despedimentos sem justa causa consagrada no artigo 53.º da Constituição, tendo este Acórdão eficácia jurídica após a sua publicação nos termos previstos na alínea g) do n.º 1 e n.º 2 do artigo 119.º e n.º 1 do artigo 282.º ambos da CRP, produzindo efeitos desde a entrada em vigor da norma declarada inconstitucional ou ilegal e determinando a repriminação das normas que ela, eventualmente, haja revogado.

**2.3.2.1.** Nestas circunstâncias o n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho volta a exigir que: “(...) *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. (...) (S. N.)*

**2.3.2.2.** E o n.º 4 deste mesmo artigo 368.º reprimado vem estabelecer que: “(...) *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. (...)*”.

**2.3.3.** O n.º 1 do artigo 368.º do CT estabelece outros requisitos para a extinção de posto de trabalho:

- “(...) a) *Os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador;*  
b) *Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;*  
c) *Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;*  
d) *Não seja aplicável o despedimento coletivo. (...)*”

**2.3.4.** O procedimento a seguir, no caso de despedimento por extinção de posto de trabalho, artigo 369.º, sob a epígrafe *Comunicações* estabelece:

“(...) 1 – *No caso de despedimento por extinção de posto de trabalho, o empregador comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical, ao trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, à associação sindical respetiva:*

- a) *A necessidade de extinguir o posto de trabalho, indicando os motivos justificativos e a secção ou unidade equivalente a que respeita;*  
b) *A necessidade de despedir o trabalhador afeto ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional.*

2 – *Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto no número anterior (...)*”.

**2.3.5.** Estas consultas, conforme o Artigo 370.º, na redação dada pela Lei n.º 23/2012 de 25 de junho, sob a epígrafe “(...) *Consultas em caso de despedimento por extinção de posto de trabalho:*



1 - Nos 10 dias posteriores à comunicação prevista no artigo anterior, a estrutura representativa dos trabalhadores, o trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, a associação sindical respetiva podem transmitir ao empregador o seu parecer fundamentado, nomeadamente sobre os motivos invocados, os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º ou os critérios a que se refere o n.º 2 do mesmo artigo, bem como as alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento.

2 - Qualquer trabalhador envolvido ou entidade referida no número anterior pode, nos três dias úteis posteriores à comunicação do empregador, solicitar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área do emprego a verificação dos requisitos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 368.º, informando simultaneamente do facto o empregador.

3 - O serviço a que se refere o número anterior elabora e envia ao requerente e ao empregador relatório sobre a matéria sujeita a verificação, no prazo de sete dias após a receção do requerimento. (...).”

**2.4.** Toda esta legislação, ao estabelecer princípios e procedimentos especiais de proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes nas situações de despedimento, como é o caso *sub judice*, plasmados nas Diretivas Europeias, na CRP, e CT, esclarecidos pela Jurisprudência dos nossos tribunais, como se ilustra a seguir, devendo as entidades empregadoras demonstrar um cuidado acrescido no tratamento destes casos, justificando de forma legal, cabal, objetiva e coerente a inclusão das mesmas nos despedimentos, sob pena dos processos poderem conter indícios de discriminação em função da maternidade/parentalidade.

**2.5.** Sobre a subsistência da relação laboral nas situações de despedimento por extinção de posto de trabalho convirá chamar à colação a título exemplificativo, o 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 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)”.*

*Isto, porque o nº 3 do artigo 403º 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*

<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.

<sup>2</sup> Atual n.º 4 do artigo 368.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

<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 27/07.1TTFFIG.C1, em [www.trc.pt](http://www.trc.pt).

*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”.*

*(...)*

*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.”*

**2.5.1.** Relativamente aos critérios a seguir pelo empregador, no caso de se verificar, na mesma secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, 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, chamando também à colação 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 (...)

---

<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.

*Ora, tratando-se a cessação do contrato de trabalho por extinção do posto de trabalho fundada numa causa objetiva, no caso, de ordem 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 (...)*”.

**2.5.2.** No que concerne 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>

**2.5.3.** Neste sentido, a lei exige por um lado motivos objetivos relativos à necessidade invocada para proceder a despedimento/s, a sua relação com o/s posto/s de trabalho afetado/os pela medida adotada e a escolha, quando exista uma pluralidade de postos de trabalho com conteúdo funcional idêntico, do/s posto/s em concreto por observância dos critérios legalmente definidos, como acontece no caso ora em análise, sendo certo que a escolha da extinção de determinado posto de trabalho, por si só, não é suficiente para garantir a licitude do despedimento, sendo necessário, ainda, determinar a impossibilidade da manutenção do vínculo laboral através do cumprimento do dever de impende sobre o empregador de demonstrar a inexistência de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do trabalhador.

**2.6.** Importa referir que nos procedimentos para extinção de posto de trabalho, deve considerar-se três passos 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 aplicação dos critérios para escolha do trabalhador a despedir, quando se verifique a existência de uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico.

**2.7.** Na sequência de todo o exposto, tendo em conta o teor dos pontos 1.4.2 e 1.4.3. do presente parecer, afigura-se-nos não estarem preenchidos os requisitos previstos nas alíneas b) e c) do artigo 368.º do CT na medida em que não só

---

<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).

consta do anexo A uma trabalhadora contratada a termo, como também neste anexo figuram, embora noutros departamentos da empresa, outras trabalhadoras com a mesma categoria profissional, que apresentam menos tempo de serviço, não tendo assim ficado clarificada a aplicação objetiva do critério de seleção de trabalhadores utilizado, que foi a antiguidade, havendo por isso indícios de discriminação em função da maternidade, pelo que não se mostra elidida a presunção de justa causa do despedimento por extinção de posto de trabalho, prevista no artigo 63.º do CT.

- 2.8.** Consequentemente, também não se encontra suficientemente demonstrada a impossibilidade da subsistência da relação de trabalho da trabalhadora objeto do presente parecer.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao que antecede, a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora ..., promovido pela ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 12 DE DEZEMBRO DE 2013**