

## PARECER N.º 124/CITE/2014

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora em licença de gravidez de risco, ..., 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, promovido pela ..., Lda., Grupo ...  
Processo n.º 364 – DG-E/2014

### I – OBJETO

1.1. Em 17.04.2014, a CITE recebeu da ..., Lda., pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora em licença de gravidez de risco, ..., com a categoria profissional de terceira escriturária, a exercer funções de rececionista, integrada no Departamento de Atendimento e Assistência do laboratório da ..., Lda., sito no Centro Comercial ..., em Leiria, no âmbito de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho, por motivos estruturais e de mercado, nos seguintes termos:

*“(...) Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 63.º, n.ºs 1, e 3, alínea c), do Código do Trabalho, vimos pela presente solicitar o parecer prévio da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego no âmbito do despedimento da trabalhadora ..., presentemente no gozo de licença por gravidez de risco, abrangida pela comunicação de extinção de posto de trabalho de 1 de abril de 2014 efetuada por parte desta empresa.*

*A cessação do contrato de trabalho por parte desta empresa com a referida trabalhadora é motivada pela necessidade de extinção do posto de trabalho que a mesma ocupava no estabelecimento.*

*Esta era a única trabalhadora do estabelecimento da ... sito no Centro Comercial ..., em Leiria, não existe outro posto de trabalho em que a trabalhadora ... possa ser colocada, pelo que outra solução não resta senão o seu despedimento por*

*extinção do posto de trabalho.*

*Anexamos cópia da comunicação inicial enviada à trabalhadora no âmbito do despedimento por extinção do posto de trabalho. (...)*”.

- 1.2.** Em 01.04.2014 a entidade empregadora entregou em mão à trabalhadora a extinção do posto de trabalho, como se transcreve:

*“(...) Assunto: Comunicação inicial - Extinção do Posto de Trabalho*

*Exma. Senhora,*

*Nos termos do artigo 369.º n.º 1 do Código do Trabalho vimos comunicar que esta empresa tem necessidade de extinguir o seu posto de trabalho, o que consequentemente conduzirá à cessação do seu contrato de trabalho.*

*Desempenha V. Exa. a atividade essencialmente de Rececionista, integrada no Departamento de Atendimento e Assistência, com a categoria profissional de Terceira Escriturária, encontrando-se a desempenhar as suas funções no laboratório da ..., Lda. (doravante, ...) sito no Centro Comercial ..., em Leiria.*

*A ... é uma empresa de prestação de serviços médicos, na área laboratorial e que pertence ao grupo ... International.*

*O Grupo ... está presente no mercado Português desde março de 2007 e integra um conjunto de empresas nas áreas de Exames Complementares de Diagnóstico - nomeadamente, imagiologia e análises clínicas.*

*A atuação do Grupo ... passa pela aquisição e gestão de clínicas em diversas regiões do território nacional. Presentemente o Grupo ... encontra-se presente em nove distritos do País.*

*A ..., conforme acima referido, presta serviços médicos, na área laboratorial. Como é do conhecimento geral, desde 2008 que Portugal vem sofrendo uma grave crise económico-financeira, com um período de recessão nos últimos anos e sem que*

*haja ainda, não obstante alguns sinais positivos, uma segurança sobre a evolução futura.*

*Uma das consequências da crise traduz-se num impacto negativo sobre o consumo e refletem-se necessariamente na diminuição significativa do poder aquisitivo dos cidadãos de todo o tipo de bens, entre os quais se incluem naturalmente os serviços prestados pelas empresas do Grupo ....*

*A área da saúde, em especial o setor dos prestadores de serviços privados, caracteriza-se atualmente pela necessidade de um constante e acentuado reajuste generalizado dos preços dos seus produtos em função do crescimento da competitividade do mercado.*

*Em consequência do Memorando assinado com a Troika, em maio de 2011, o qual visou a implementação de regras claras para a prescrição de medicamentos e a realização de exames complementares de diagnóstico (diretrizes de prescrição para os médicos), com base em diretrizes internacionais de prescrição, o Governo introduziu critérios de redução na participação nos preços dos exames médicos, bem como novas metodologias de prescrição, as quais tem contribuído para alteração dos paradigmas tradicionais do setor.*

*Tal circunstancialismo resulta em grande medida das sucessivas alterações que têm vindo a ser introduzidas pelo Governo, tendo como objetivo prioritário reduzir a despesa pública no setor da saúde.*

*Também as alterações dos modelos organizativos de gestão nas unidades de saúde (quer a nível hospitalar, quer em ambulatório) têm conduzido a uma crescente pressão sobre o prescritor no sentido de este reduzir a despesa em exames complementares de diagnóstico e análises clínicas, sendo de prever a continuação e o agudizar das restrições à prescrição destes exames.*

*Por outro lado, o setor da saúde tem vindo a ser confrontado nos últimos anos com uma acentuada redução dos preços das consultas, dos exames e análises clínicas, devido e um constante crescimento da competitividade.*

*A situação descrita vem originando uma generalizada e sucessiva redução da atividade e das margens nas clínicas privadas prestadoras de serviços de exames complementares de diagnóstico e de análises clínicas.*

*Tal circunstancialismo origina excessos de estruturas e de pessoal face às necessidades reais e, por outro lado, um sobredimensionamento dos custos, o que, segundo princípios de boa gestão, torna necessário o ajustamento das estruturas e do quadro de pessoal e a adoção de medidas de redução de custos, com vista a melhorar a sua rentabilidade. Estas medidas são essenciais para sustentar a viabilidade das empresas do setor e assegurar a manutenção do maior número possível de postos de trabalho.*

*Assim, gera-se uma nova dinâmica na abordagem dada ao negócio e à atividade do setor, enfrentando agora as empresas novos desafios no sentido de alterar a sua forma de atuar no mercado de forma a fazer face a todos os condicionamentos económicos.*

*O setor da saúde reflete, pois, a generalizada crise económico-financeira que perpassa o país e que assenta na diminuição da procura de serviços, atrasos nos pagamentos, limitação das margens de lucro e falta de liquidez. O impacto da realidade económica e financeira atrás descrita tem-se refletido negativamente nos resultados e evolução do Grupo ... e, em particular, na ...*

*A ... vem desenvolvendo as suas atividades na área laboratorial em vários estabelecimentos localizados no distrito de Leiria.*

*Face à situação acima descrita, a ... não pode manter custos que não sejam estritamente necessários para as suas operações.*

*Até 30 de setembro de 2013, a ... era arrendatária de um espaço sito no Centro Comercial ..., em Leiria, onde se encontrava instalado um laboratório de produção, ou seja, nesse laboratório a ... não se limitava a fazer a recolha de sangue, fazendo também as respetivas análises e onde V/Exa. desempenhava funções de rececionista.*

*Em virtude da baixa rentabilidade, o laboratório de produção (designadamente a realização de análises) foi desativado no primeiro semestre de 2012.*

*Após a desativação do laboratório de produção, a atividade da ... no espaço sito no Centro Comercial ..., em Leiria, resumiu-se a um posto de colheitas tornando assim o espaço demasiado grande e com despesas insustentáveis, que ascendiam a cerca de € 47.800,00 anuais.*

*Face a este cenário e no contexto já supra apresentado, a empresa procurou todas as alternativas que estivessem ao seu alcance para dinamizar o espaço e, com isso, reduzir e otimizar despesas. Entre as medidas levadas a cabo pela ... encontram-se, nomeadamente, as sucessivas solicitações ao senhorio para redução do montante da renda do espaço ocupado e o contacto com médicos para subarrendarem o espaço e lá exercerem a sua atividade. Nenhuma das medidas levadas a cabo pela ... teve sucesso.*

*Assim, com efeitos a partir de 01 de outubro de 2013 a ... cessou o arrendamento do espaço no Centro Comercial ..., em Leiria, o qual passou a ser ocupado pelo Centro Médico de ..., que leva a cabo neste espaço serviços de clínica geral, medicina dentária, ortopedia, psicologia, pediatria, entre outros.*

*Assim, com efeitos a 01 de outubro de 2013, a ... deixou de ter atividade no Centro Comercial ..., em Leiria.*

*No entanto, a ..., por acordo com o Centro Médico de ..., passou a prestar serviços de colheitas para análises clínicas integrada nesse Centro Médico de ..., liquidando ao Centro Médico de ... uma contraprestação variável sobre a faturação emitida.*

*O Centro Médico de ... tem serviços de receção próprios no local, assegurados pelos seus trabalhadores. Estes asseguram as funções de rececionista para todas as atividades aí desenvolvidas, incluindo do posto de colheitas.*

*Por outro lado, o posto de colheitas sito no Centro Médico de ..., instalado no Centro Comercial ..., em Leiria não tem atividade que justifique a subsistência de um posto autónomo de rececionista.*

*Deste modo, as funções exercidas pela rececionista do posto de colheitas da ..., sito no Centro Comercial ..., em Leiria deixaram de ser necessárias e até mesmo possíveis, verificando-se assim a extinção deste posto de trabalho.*

*V. Exa. foi contratada em 01.02.2011, desempenhando as funções de atendimento a utentes, estando inserida no Departamento de Atendimento e Assistência, sendo a única trabalhadora da receção do posto de colheitas da ..., sito no Centro Comercial ..., em Leiria, ou seja, V/Exa. é a única trabalhadora desta seção da ...*

*Sendo V/Exa. a única trabalhadora do posto de colheitas e não sendo possível a sua colocação noutra estabelecimento da empresa, por inexistência de postos de trabalho disponíveis, esta empresa não dispõe de qualquer outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional de V. Exa.*

*Por este motivo torna-se praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. De igual modo, não existem quaisquer outras soluções que permitissem a subsistência do contrato de trabalho.*

*Sendo a única trabalhadora desta seção da ... revelam-se naturalmente verificados os requisitos do artigo 368.º (...) do Código do Trabalho, tendo de ser o seu posto de trabalho extinto e o seu contrato de trabalho cessado.*

*Os motivos acima indicados não são devidos a uma atuação culposa da ..., nem de V. Exa.*

*Não existem trabalhadores contratados a termo com tarefas correspondentes às do posto de trabalho de V. Exa.*

*Verifica-se, assim, que há uma impossibilidade prática de subsistência da relação de trabalho, determinada por razões estruturais e de mercado.*

*Em face do exposto é intenção da ... extinguir o posto de trabalho de V. Exa., ao abrigo do disposto nos artigos 367.º a 372.º do Código do Trabalho, com a consequente cessação do contrato de trabalho de V. Exa., ocorrendo esta após a tramitação e pré-aviso legais.*

*Não existe uma situação que pudesse originar um processo de despedimento coletivo.*

*Esclarece-se que poderá pronunciar-se, querendo, sobre a pretensão desta empresa, dentro do prazo legal de 10 dias a contar da data da receção desta comunicação*

*Com os melhores cumprimentos, subscreve-se (...)"*

**1.3.** A trabalhadora notificada do despedimento nos termos do artigo 369.º e 370.º do Código do Trabalho pela entidade empregadora nada disse, conforme declaração desta a solicitação da CITE.

**1.3.1.** Também, a solicitação da CITE, a entidade empregadora envia cópia do contrato de trabalho celebrado com a trabalhadora ora protegida e anexo A do Relatório Único, verificando-se, da análise do contrato que esta desenvolve a respetiva atividade "(...) nas instalações da Entidade Empregadora sitas no Distrito de Leiria, ou em qualquer outro estabelecimento ou dependência que o Empregador possua, ou local no qual se encontre a desenvolver a sua atividade, no território continental (...)". Por outro lado, da análise do anexo A do Relatório Único, relação dos/as 37 trabalhadores/as na Sede, Localidade de Alcobaça, Distrito de Leiria, onde se encontra a trabalhadora especialmente protegida, confirma-se a existência de uma trabalhadora contratada a prazo com a mesma profissão e categoria profissional.



**1.4.** 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 excecionais 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 n.ºs 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.** O n.º 1 do artigo 368.º do CT, que estabelece os requisitos de despedimento para a extinção de posto de trabalho estabelece:

*“(...) 1- O despedimento por extinção de posto de trabalho só pode ter lugar desde que se verifiquem os seguintes requisitos:*

- 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. (...)”*

**2.3.2.1.** A cessação de contrato de trabalho por extinção de posto de trabalho prevista neste artigo 368.º n.º 2, 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, repriminados 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.

**2.3.2.2.** 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. (...)”*

**2.3.2.3.** 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 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 (...)*”.

**2.3.4.** E 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. (...).”*

**2.3.5.** Por outro lado o artigo 384.º sob a epígrafe “*Ilícitude de despedimento por extinção de posto de trabalho*” dispõe:

*“(...) O despedimento por extinção de posto de trabalho é ainda ilícito se o empregador :*

- a) Não cumprir os requisitos do n.º 1 do artigo 368.º;*
- b) Não observar o disposto no n.º 2 do artigo 368.º; (...).”*

**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, exige que as entidades empregadoras demonstrem 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 do sexo em virtude da maternidade.

**2.4.1.** Relativamente à 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 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 «contratual» terminal (a do despedimento)”.*

*Isto, porque o n.º 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 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*

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



*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 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.”*

**2.4.2.** A escolha da extinção de determinado posto de trabalho, por si só, não é suficiente para garantir a licitude do despedimento, sendo necessário, 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, importando sublinhar 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.

**2.5.** Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais com o caso *sub judice*, não obstante a relevância dos motivos de ordem estrutural e de mercado atinentes ao encerramento do Laboratório do Centro Comercial ... em Leiria, afigura-



se-nos como não demonstrado pela entidade empregadora, como era seu dever, o nexo de causalidade entre os motivos apresentados e a extinção do posto de trabalho pretendido, configurando tal despedimento, a concretizar-se, indício de medida discriminatória por motivo de maternidade, mais se verificando a existência, no quadro de pessoal anexo A do Relatório Único, de um contrato a termo de trabalhadora com a mesma profissão e categoria profissional da ora especialmente protegida.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao que antecede, a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora, em licença de gravidez de risco, ..., com a categoria profissional de terceira escriturária, promovido pela ..., Lda., Grupo ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 15 DE MAIO DE 2014**