

## PARECER N.º 89/CITE/2014

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de despedimento trabalhadora grávida por extinção do posto de trabalho, nos termos do disposto na alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro  
Processo n.º 231 – DG-E/2014

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu de ... um pedido de emissão de parecer prévio relativo ao despedimento por extinção de trabalho da sua trabalhadora grávida, ..., nos seguintes termos:

*Exma. Senhora Presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego,*

*Entre a ..., S.A., e a trabalhadora ... vigora um contrato de trabalho sem termo.*

*No dia 03.02.2014, o ..., S.A., remeteu para a Trabalhadora, por correio registado com aviso de receção, a comunicação de intenção de proceder ao seu despedimento por extinção do posto de trabalho, nos termos do artigo 368.º do Código do Trabalho, explicitando os respetivos fundamentos.*

*A Trabalhadora rececionou a comunicação da intenção de proceder ao seu despedimento por extinção do posto de trabalho no dia 05.02.2014, como se verifica pelo respetivo aviso de receção.*

*A Trabalhadora não deu conhecimento ao Empregador de ter requerido a intervenção da Autoridades para as Condições de Trabalho (ACT).*

*A Trabalhadora não se pronunciou sobre os fundamentos descritos na carta de comunicação de intenção de despedimento.*

*Na presente data, já decorreram mais de cinco dias desde o termo do prazo previsto no artigo 370.º n.º 1 do Código do Trabalho, havendo por isso condições para a tomada da decisão de despedimento por extinção do posto de trabalho.*

*No entanto, uma vez que, tanto quanto é do conhecimento da ..., S.A., a trabalhadora ... se encontra grávida, solicitamos à CITE o respetivo parecer prévio, nos termos e para os efeitos do disposto no art. 63.º do Código do Trabalho.*

*Junta-se em anexo cópia do respetivo processo de despedimento por extinção do posto de trabalho (doc. 1), bem como o projeto de decisão de despedimento (doc. 2).*

*Permanecemos ao dispor para qualquer esclarecimento ou elemento adicional que se revele necessário.*

*Com os melhores cumprimentos,*

- 1.2. O despedimento da trabalhadora supra identificada por extinção de posto de trabalho está fundamentada em motivos de mercado, em virtude da redução da atividade da empresa.
- 1.3. A entidade empregadora diz ter notificado a trabalhadora mediante carta datada de 3 de fevereiro de 2014, entregue por mão própria (não obstante estar junto ao processo um AR), da intenção de extinção do seu posto de trabalho, nos termos do artigo 369.º do Código do Trabalho, nos seguintes termos:

*Exma. Senhora*

...

*Travessa do ..., n.º 4, 1 Direito*

*4400-505 Vila Nova de Gaia*

*Por mão própria*

*Maia*

*3 de fevereiro de 2014*

*Assunto: Intenção de despedimento por extinção de posto de trabalho  
Exma Senhora.*

*Nos termos e para os efeitos do disposto no art. 359.º do Código do Trabalho a ..., S.A. (Empregador) comunica a V Exa. (Trabalhadora) que pretende proceder ao seu despedimento, por extinção do posto de trabalho, nos termos e com os seguintes fundamentos:*

*Factos:*

- 1. O Empregador é uma sociedade comercial que se dedica maioritariamente ao comércio a retalho alimentar.*
- 2. O Empregador explora várias marcas e insígnias na área do retalho alimentar.*
- 3. Em 2010, o Empregador lançou uma nova marca de retalho alimentar designada ‘...’, especializada na venda a retalho de produtos alimentares ultracongelados.*
- 4. No âmbito desta atividade, o Empregador explora a loja com a marca ... sita na Rua da ... no Porto.*
- 5. Entre o Empregador e a Trabalhadora vigora um contrato de trabalho sem termo e a tempo completo.*
- 6. A Trabalhadora detém ultimamente a categoria profissional de Operador-2, com a antiguidade reportada a 18.04.2011. auferindo uma remuneração base mensal ilíquida de € 535,00 quinhentos e trinta e cinco euros) prestando a sua atividade na loja ... sita na Rua da ... no Porto*
- 7. Portugal enfrenta atualmente uma situação de crise económica, encontrando-se em recessão desde 2011 prevendo-se que a situação de crise económica se mantenha no ano de 2014.*
- 8. O Índice de desemprego encontra-se já em níveis históricos, não se prevendo uma evolução positiva no futuro próximo.*

9. *As medidas previstas no âmbito do programa de assistência financeira a Portugal, designadamente no que se refere ao aumento de impostos, aumento da idade de reforma e redução das respetivas funções bem como à redução de vencimentos na função pública têm impactos diretos no consumo das famílias.*

10. *Neste cenário, o consumo privado tem vindo a reduzir de forma significativa, prevendo-se que ainda venha a reduzir mais no presente ano.*

11. *Em face do exposto existe uma forte pressão de quebra e receitas e de rentabilidade o que obriga os negócios de comércio a retalho a tomar medidas.*

12. *No que diz respeito concretamente, à loja ... sita na Rua da ... constatou-se que em 2012 esse estabelecimento teve um prejuízo de € 85.804.00 (oitenta e cinco mil oitocentos e quatro euros).*

13. *Quanto ao ano de 2013 pelos resultados já apurados, constata-se que a loja manteve a tendência de resultados negativos, prevendo-se um prejuízo de aproximadamente de € 75.000.00 (setenta e cinco mil euros).*

14. *Aliás, em geral no que se refere ao negócio das lojas ... constatou-se que o mesmo não conseguiu alcançar aceitação no mercado pelo que os estabelecimentos desta insígnia não alcançaram a rentabilidade necessária para assegurar a sua viabilidade económica.*

15. *Neste quadro, o Empregador decidiu descontinuar o negócio das lojas ...*

16. *Deste modo no dia 31.01.2014 o Empregador encerrou ao público a loja ... sita na Rua da ..., no Porto.*

17. Entre o dia 31.01.2014 e o dia 28.2.2014, decorrerão na loja trabalhos de arrumação, desmontagem e retirada de equipamentos e produtos.

18. A partir de 28.02 2011, o Empregador encerrará definitivamente toda a atividade no estabelecimento, e entregará as chaves do imóvel ao seu proprietário

19. Em consequência, extinguir-se-ão todos os postos de trabalho desse estabelecimento.

20. O quadro de pessoal da loja ... da Rua da ..., na presente data (3.2.2014) é constituído pelos seguintes trabalhadores:

NOME	CATEGORIA PROFISSIONAL	DATA DE ADMISSÃO NO EMPREGADOR
...	OPERADOR ESPECIALIZADO	01-09-2005
...	OPERADOR 1	07-06-2012
...	OPERADOR 2	18-04-2011
...	OPERADOR AJUDANTE 1.º ANO	01-03-2013

21. Após o encerramento definitivo do estabelecimento (no dia 28 02.2014)., o Empregador não terá quaisquer funções para atribuir a Trabalhadora.

22. Desde logo a única loja ... que continuará aberta será a loja sita na Rua ... em Lisboa cuja data de encerramento ainda não está definida, e que não tem qualquer vaga disponível.

23. Para além disso nenhum outro estabelecimento do Empregador no distrito do Porto ou nos concelhos limítrofes, mesmo de outras insígnias

*tem postos de trabalho vagos e disponíveis para as funções inerentes à categoria profissional da Trabalhadora,*

*Posto isto,*

*24. Com o encerramento da loja ... na Rua da ..., o posto de trabalho da Trabalhadora a ficar esvaziado de conteúdo funcional o que determinará a sua extinção.*

*25. O despedimento é fundamentado nos motivos de mercado e estruturais acima enunciados, não sendo devidos a qualquer conduta culposa da Trabalhadora.*

*26. O empregador promoverá o despedimento por extinção do posto de trabalho de todos os trabalhadores da loja designadamente dos colaboradores ..., ..., ..., ...*

*27. Não se prevê que o Empregador venha a desencadear mais de quatro processos por extinção do posto de trabalho no futuro próximo.*

*28. Pelo que não é aplicável o procedimento de despedimento coletivo.*

*29. Não existem contratos de trabalho a termo no estabelecimento em questão.*

*30. Informa-se ainda, no caso de se concretizar o despedimento por extinção do posto de trabalho pretendido, a Empresa irá pagar à Trabalhadora uma compensação que se estima em E 1605.00 (mil seiscientos e cinco euros), conforme o disposto no art.º 366.º do Código do trabalho e o art. 5.º da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto.*

31. *Não existe Comissão Sindical na Empresa.*

32. *Informa-se, por fim, que dispõe de um prazo de 10 dias para, querendo, se pronunciar sobre os motivos e pressupostos do presente despedimento, bem como, para solicitar a intervenção das autoridades administrativas, a fim de fiscalizar a verificação dos requisitos referidos n.º 1 e no n.º 2 do artigo 368.º do citado diploma.*

- 1.4. O processo remetido à apreciação da CITE integra ainda, por ter sido solicitado por esta Comissão:
- Anexo A - quadro de pessoal
  - demais esclarecimentos

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1. A Constituição da República Portuguesa consagra a maternidade e a paternidade como valores sociais eminentes, reconhecendo que as mulheres têm direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias.
- 2.2. Atendendo a este princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho estabelece uma especial proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e dos trabalhadores em gozo de licença parental, carecendo esse ato de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
- 2.3. Nos termos do artigo 2.º e a alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, a CITE tem por missão e atribuição a emissão do supra referido parecer.

- 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.** Na sequência de tais alterações, o Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013, publicado na 1.ª Série do Diário da República, de 24 de outubro de 2013, com eficácia jurídica após a sua publicação nos termos previstos na alínea g) do n.º 1 e n.º 2 do artigo 119.º da Constituição da República Portuguesa, veio declarar inconstitucionais, com força obrigatória geral, por violação da proibição de despedimentos sem justa causa consagrada no artigo 53.º da Constituição, os n.ºs 2 e 4 do artigo 368.º do Código do Trabalho, na redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.
- 2.6.** Nos termos previstos no n.º 1 do artigo 282.º da Constituição da República Portuguesa, a declaração de inconstitucionalidade ou de ilegalidade com força obrigatória geral produz efeitos desde a entrada em vigor da norma declarada inconstitucional ou ilegal e determina a repriminção das normas que ela, eventualmente, haja revogado.
- 2.7.** Neste sentido, e para efeitos do n.º 1 do artigo 368.º do Código do Trabalho, o despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que se verifiquem os seguintes requisitos:
- Os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador;
  - Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
  - Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;
  - Não seja aplicável o despedimento coletivo.

**2.7.1.** Nos termos do n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho, havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, deve ser observada a seguinte ordem de critérios:

- 1.º Menor antiguidade no posto de trabalho;
- 2.º Menor antiguidade na categoria profissional;
- 3.º Classe inferior da mesma categoria profissional;
- 4.º Menor antiguidade na empresa.

**2.7.2.** De acordo com o n.º 4 do artigo 368.º do mesmo Código, 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.

**2.8.** 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.

**2.9.** De acordo com o que melhor se explica, a título exemplificativo, no Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 11.11.2008, Processo n.º 27/07.1TTFIG.C1, em [www.trc.pt](http://www.trc.pt):

*“Importa ter presente o princípio geral de conservação da relação laboral que se pode extrair do artigo 53.º da Constituição, sob a epígrafe “segurança no emprego”, e que estabelece a proibição de despedimentos sem justa causa, com a qual a figura de despedimento que analisamos, por justa causa objetiva, é conciliado através da relativa rigidez dos seus*

*pressupostos e, sobretudo, da exigência que seja requisito para o despedimento o de ser praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.*

*(...)*

*Como salienta Monteiro Fernandes (Direito do Trabalho, 12ª edição, pags. 587 e 588), a apreciação da justa causa objetiva, que tratamos, há de incidir, sobretudo, no nexu sequencial entre a decisão de extinção do posto de trabalho e a decisão de extinguir o contrato. Tendo presente que “o «momento» decisivo, sob o ponto de vista do regime do despedimento – isto é, da sua motivação relevante – parece localizar-se, não no feixe de ponderações técnico-económicas ou gestionárias a que alude o art. 397.º 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 403.º do Código do Trabalho<sup>2</sup> objetiva o conceito de impossibilidade prática da subsistência da relação de trabalho reconduzindo-o à situação do empregador não dispor de outro que seja compatível com a categoria do trabalhador.<sup>3</sup>*

<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).

*Sendo isto certo para a apreciação da justa causa (repete-se), importa sempre, contudo, a nosso ver que antes se verifique que houve uma relação causal entre a decisão gestionária inicial e a decisão organizativa intermédia de extinção do posto de trabalho. Sob pena de não se poder controlar a efetiva verificação da existência de uma decisão gestionária que implique a segunda.*

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

*Ou seja, como se no refere Ac. do STJ de 4-7-2002, in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), proc. JSTJ000, é importante “verificar se a extinção dos postos de trabalho decorre causalmente dos motivos invocados – os quais o empregador terá obviamente de alegar e demonstrar – e não tanto aferir da legitimidade da decisão gestionária inicial”.*

*(...)*

*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.”*

**2.10.** No caso de se verificar, na mesma secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, e para a concretização do posto de trabalho a extinguir, há, ainda, que atender à ordem de critérios determinados no n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho.

No que respeita à observação da ordem dos critérios definida na lei refere-se o que decorre da jurisprudência constante no Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 09.03.2005. Assim: “A noção de conteúdo funcional idêntico, para efeitos do critério de prioridade na extinção do posto de trabalho já foi desenvolvida na Jurisprudência do STJ, designadamente do

*AC de 26 de maio de 1999, publicado na CJ Tomo II, pág. 289, o qual refere que “o n.º 2 do artigo 27<sup>A</sup> não se refere a funções iguais, nem às mesmas categorias profissionais, nem sequer a categorias profissionais idênticas, refere-se antes a «postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico» – o que logo pressupõe funções diferentes e distintas, mas com identidade de conteúdo funcional. Aliás, só assim é que se compreende a forma como o legislador hierarquizou os critérios de prioridades na extinção do posto (...)*

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

**2.11.** 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.*

---

<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.

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>

**2.12.** 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, 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.

---

<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).

- 2.13.** 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).
- 2.14.** 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.
- 2.15.** 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.
- 2.16.** 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, quando exista uma pluralidade de posto de trabalho com conteúdo funcional idêntico, 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.

**2.17.** 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 aplicação dos critérios para escolha do trabalhador a despedir

**2.18.** 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>6</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

---

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

trabalhador nas micro ou pequenas empresas, ou até quatro trabalhadores, nas médias ou grandes empresas<sup>7</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 que resulte impossível a manutenção da relação laboral por inexistência de outro posto de trabalho compatível com a categoria do/a trabalhador/a afetado/a.

- 2.19.** Igualmente, impende sobre o empregador o dever de comunicar ao/à 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.

No caso em apreço, a entidade empregadora fundamentou a extinção do posto de trabalho e intenção de despedimento na redução de atividade da empresa, provocada pela diminuição previsível da procura de bens e serviços e impossibilidade superveniente, prática, de colocar esses bens e serviços no mercado que permite admitir que assiste ao processo uma motivação compaginável com a de despedimento com fundamento em motivos estruturais e de mercado

- 2.20.** No que respeita ao cumprimento dos requisitos desta modalidade de despedimento, de referir que:

i) sendo notória a diminuição acentuada do volume de negócios e a previsão de que tal diminuição se venha a acentuar, e tendo sido tomada a decisão da entidade empregadora de extinguir o posto de trabalho da trabalhadora, permite concluir que a reiterada situação invocada como motivo para a extinção e o despedimento não resulta de conduta culposa

---

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

quer do empregador, quer da trabalhadora, mas antes da conjuntura económica desfavorável;

ii) É de considerar, nas circunstâncias específicas do caso, que pela empregadora está efetuada a suficiente demonstração de que ao concluir pela impossibilidade a subsistência da relação de trabalho, o fez mediante a adoção de critérios relevantes e não discriminatórios face ao objetivo que o conduz à extinção do posto de trabalho, pelo que assim se verifica o requisito legal da impossibilidade de subsistência da relação laboral para o despedimento;

### III – ANÁLISE

- 3.1. Na análise do processo em causa, verifica-se que serão despedidos todos os trabalhadores da loja na Rua da ... no Porto
- 3.2. O contrato da trabalhadora diz na sua cláusula 2.<sup>a</sup> que o local de trabalho será o estabelecimento da Rua da ... ou qualquer outro dentro do Distrito do Porto.
- 3.3. Analisado o anexo A, Quadro de Pessoal, verifica-se que existem contratos a termo com a mesma categoria profissional da trabalhadora, no Distrito do Porto, nomeadamente nas lojas da ..., em Leça do Bailio, em Vila Nova de Famalicão.
- 3.4. Pelo que não se justifica que a trabalhadora protegida veja extinto o seu posto de trabalho.
- 3.5. Tendo a entidade empregadora promovido a notificação da trabalhadora da decisão de extinção do posto de trabalho devida a motivos de mercado e

preenchidos os requisitos para o seu despedimento, não tendo a comunicação da intenção de despedimento suscitado o parecer fundamentado contrário da trabalhadora, e transparecendo do presente processo indícios que o mesmo poderá constituir medida discriminatória pela situação de grávida da trabalhadora, bem como reconhecida a relação entre os motivos que sustentaram a decisão de extinção do posto de trabalho existente com tais funções e o conseqüente despedimento da trabalhadora, é de concluir que no presente processo submetido à CITE não se afastam indícios de prática discriminatória na intenção de despedimento da trabalhadora grávida, na sequência de extinção de posto de trabalho.

#### **IV – CONCLUSÕES**

Face ao exposto, a CITE opõe-se ao despedimento, por extinção de posto de trabalho da trabalhadora, em virtude de se afigurar que tal despedimento constituiu uma discriminação por motivo de maternidade.

**PARECER APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 7 DE ABRIL DE 2014, COM VOTO CONTRA DA CIP (Confederação Empresarial de Portugal) E DA CTP (Confederação do Turismo Português)**