

**PARECER N.º 465/CITE/2015**

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por extinção de posto de trabalho, nos termos do n.º 1 e da alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 27/2014, de 8 de maio  
Processo n.º 1495 – DL-E/2015

**I – OBJETO**

**1.1.** Em 8.10.2015, a CITE recebeu da gerência da empresa ..., S.A., pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., no âmbito de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho, nos seguintes termos:

*“Para efeitos da emissão do parecer previsto no Artigo 63.º do Código do Trabalho, remetemos o processo de extinção de um posto de trabalho de “Gráfica”, ocupado pela trabalhadora ..., extinção que acarretará o seu despedimento, com o esclarecimento de que não foram feitas as consultas previstas no Artigo 370.º n.º 1 do Código, para além da visada, por inexistirem tais estruturas nesta sociedade. O presente pedido justifica-se pelo facto de se tratar de uma trabalhadora lactante. (...)*

*Anexos: Comunicação à trabalhadora, com os motivos justificativos da extinção do posto de trabalho; Resposta da Trabalhadora.”*

**1.2.** A entidade empregadora juntou ao pedido de parecer prévio a comunicação recebida pela trabalhadora em 25.09.2015, sobre a extinção do seu posto de trabalho, conforme se transcreve:

*“Comunicação nos termos do Artigo 369.º do Código do Trabalho*

*Exma. Senhora,*

*Como é do seu conhecimento, esta sociedade tem por objeto a gestão das participações sociais de que é titular em várias sociedades.*

*As suas participadas dedicam-se ao comércio de produtos cosméticos e de medicamentos por grosso, junto de estabelecimentos de farmácia e de para-farmácia.*

*No âmbito das suas funções de gestão, a ... procurou dotar-se de técnicos que lhe permitissem prestar serviços que satisfizessem necessidades que fossem comuns a todas as participadas, reduzindo assim os gastos destas e aumentando as suas receitas em consequência do volume dos serviços prestados.*

*Foi nesta filosofia de gestão que a ... criou no seu quadro de pessoal a Categoria Profissional de “Gráfica”, lugar que é ocupado por V. Exa., com antiguidade reportada a 22/02/2010. No exercício das suas funções, presta os serviços inerentes à sua categoria profissional às participadas, fazendo desenhos para as cartonagens e para a composição de montras e rótulos para os diversos produtos comercializados.*

*Sucedem que, nestes últimos três anos tem-se verificado uma acentuada quebra no mercado da cosmética e do medicamento, que se reflete na diminuição de solicitações por parte das participadas dos serviços gráficos e, conseqüentemente, uma quebra de receita também acentuada para esta sociedade, uma vez que não fatura tais serviços.*

*Esta sociedade tem feito um grande esforço na tentativa de evitar quaisquer despedimentos com vista a reduzir os seus custos fixos. Porém, os prejuízos têm vindo a acumular-se, tendo no exercício de 2013 apresentado resultados negativos de 7.788.705,42 Euros, em 2014 de 520.667,76 Euros e no ano em curso as perspetivas são de manter também resultados negativos de exploração.*

*Neste quadro, a Administração vê-se obrigada a reduzir custos fixos, extinguindo o seu posto de trabalho, uma vez que os serviços às participadas no âmbito da atividade gráfica reduziram substancialmente e podem ser contratados, sempre que necessários, em regime de “outsourcing”, com manifesta redução de custos.*

*V. Exa. é a única trabalhadora no quadro de pessoal desta sociedade com a categoria de “Gráfica”. Não existe no mesmo quadro qualquer outro posto de trabalho de conteúdo funcional idêntico ao seu e também não existe no mesmo quadro qualquer posto compatível com as suas habilitações profissionais, pelo que não carecem de análise e ponderação os critérios previstos no Artigo 368.º n.º 2 do Código do Trabalho.*

*A extinção deste posto de trabalho, face ao exposto, implicará a cessação do seu contrato de trabalho, com fundamento nessa extinção.*

*Em obediência ao disposto no Artigo 370.º do Código do Trabalho, aguardamos que V. Exa., querendo, se pronuncie sobre esta comunicação.*

- 1.3.** Por carta datada de 2.10.2015 a trabalhadora apresentou o seu parecer fundamentado, conforme se transcreve:

*“Acuso e agradeço a receção da vossa carta onde referem que pretendem proceder ao meu despedimento com base na extinção do posto de trabalho. Após leitura atenta da mesma retiro que se por um lado querem extinguir o meu posto de trabalho por outro lado pretendem recorrer a terceiros para efetuarem as minhas funções quando para tal considerarem necessário.*

*Tal circunstância enferma numa profunda contradição uma vez que a extinção de um posto de trabalho não pressupõe a contratação ainda que de outra forma, ou seja, o recurso a terceiros para o exercício das funções da trabalhadora cujo posto se pretende extinguir.*

*Assim sendo, não posso aceitar o conteúdo da vossa comunicação.”*

- 1.4.** Em 12.10.2015, a CITE solicitou à entidade empregadora a junção ao processo do Anexo A do Relatório Único da empresa, cópia do contrato de trabalho da trabalhadora lactante, comprovativo da diminuição dos serviços gráficos e o seu impacto nos prejuízos alegados e outros elementos considerados pertinentes para a análise da justificação da extinção do posto de trabalho.

- 1.5. Em 15.10.2015, a entidade empregadora juntou ao processo os elementos solicitados, e veio expor o seguinte que se transcreve:

*“Exmos. Senhores,*

*A trabalhadora ... foi admitida ao serviço da ..., S.A., por contrato de trabalho celebrado em 22 de fevereiro de 2010, integrando um quadro de pessoal que tinha dois trabalhadores, com a categoria profissional de “Gráfico”.*

*Por motivos de reestruturação das empresas do grupo ... (...), S.A. (...); ..., Lda, (...) e ..., Lda. (...), a trabalhadora ... foi transferida, com o seu consentimento e respeito da sua antiguidade, para os quadros da ..., S.A., em janeiro de 2013.*

*As suas participadas representavam em Portugal, e em exclusividade, produtos cosméticos e dermatológicos de marcas estrangeiras.*

*A ..., S.A., prestava e presta a estas sociedades serviços logísticos de apoio, quer ao nível da gestão, quer ao nível de marketing, quer ao nível gráfico. Mensalmente faturava e fatura a cada uma das suas participadas os serviços prestados*

*A sua participada ..., S.A., que em 18-03-2013, alterou a sua denominação para ..., S.A., comercializava em Portugal, em regime de exclusividade, a marca francesa ... e era a sua maior cliente de serviços, correspondendo a faturação que lhe era feita a cerca de 75% do valor global mensal da faturação. Sucede que, por motivos contratuais e por exigências da sua representada, a sociedade ... francesa, esta decidiu pôr termo à representação e instalar-se em Portugal para comercializar diretamente os produtos da marca ..., dando origem à ..., S.A.*

*Por efeito desta exigência, inopinada e não expectável, a ..., S.A., vendeu à ... a sua participação na ..., perdendo assim a sua maior Cliente de serviços, incluindo gráficos. Basta atentarmos que a média de faturação de serviços mensais a esta sociedade rondava os 75.000,00€, como consta das faturas que a título de exemplo se juntam - Docs 1, 2 e 3.*

*Desde de dezembro de 2013 cessou a faturação de serviços à ..., que, como se referiu, representava cerca de 75% do valor global da faturação.*

*Entretanto, a ..., S.A., continuou a faturar serviços às suas outras duas participadas, a ..., Lda, e ..., Lda. só que estes são de muito mais reduzido valor, como resulta das faturas que junta — Docs. — 4 a 19.*

*No conjunto dos serviços faturados às participadas – marketing, gestão, acompanhamento junto das entidades oficiais que regulam a cosmética e gráficos – os serviços gráficos são os que têm menor solicitação.*

*O que facilmente se compreende, uma vez que vendendo-se muito menos há necessidade de reforçar e manter os outros serviços e, quanto aos gráficos, havendo menos vendas, há muito menos necessidade de cartonagens e rotulagem. Veja ainda, que por motivos de licença da trabalhadora gráfica, ..., os serviços gráficos foram diretamente encomendados pela ..., Lda. ao mercado externo nos meses de dezembro de 2014 a abril de 2015 e, por estes serviços, foi pago um valor médio mensal de 774,00€ (docs. 20 a \_\_\_\_), manifestamente inferior ao custo da manutenção do posto de trabalho de “Gráfica”, que custa um valor mensal de 1.712,68€, atendendo a que o salário mensal é pago 14 vezes por ano (SM1.050,00 + SS249,37€ + Sub Ref 9,00€ + Sub. Transp.35,00€).*

*Neste quadro, a Administração vê-se obrigada a reduzir os custos fixos e, tendo em conta, que o apoio às vendas e à comercialização não pode ser reduzido, dado que este é o objetivo das sociedades suas participadas, e os demais custos fixos de exploração também já não podem ser reduzidos (rendas, viaturas comerciais e comunicações), a hipótese que resta é extinguir um posto de trabalho que deixou de ter utilidade para a atividade da empresa e que pode ser substituído, sempre que necessário, com substancial redução de custos, por recurso a “outsourcing”, gerando uma poupança superior a 12.000,00€/ano.*

*Estas as razões, objetivas e de mercado, que levaram a Administração a extinguir o posto de trabalho de “Gráfico”.*

- 1.6.** Na sequência da resposta da entidade empregadora a CITE solicitou, em 23.10.2015, a cópia dos contratos de trabalho das trabalhadoras com a mesma profissão e categoria profissional da trabalhadora lactante que constam do anexo A do Relatório Único.

**1.7.** Nessa data a empresa respondeu à CITE o que se transcreve:

*“Na sequência da solicitação feita, venho remeter:*

- Contrato de trabalho da trabalhadora ..., que foi contratada inicialmente pela empresa ..., S.A., com a categoria de Assistente Administrativa, funções que atualmente exerce na empresa ..., S.A.;*
- Contrato de trabalho da trabalhadora ..., que foi contratada pela empresa ..., S.A., com a categoria profissional de Rececionista, vindo a integrar os quadros da empresa ..., S.A., da qual se desvinculou, por sua iniciativa, em outubro de 2014, conforme recibo de acerto de contas que se junta;*
- Acordo celebrado com a trabalhadora ... pelo qual a mesma foi transferida da ..., S.A., para a ..., Lda., a partir de 1 de janeiro de 2015, pelo que já não integra os quadros da ..., S.A.”*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.
- 2.2.** Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho determina uma especial proteção no despedimento.
- 2.3.** Assim, nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
- 2.4.** O Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, foi objeto de alterações introduzidas pela Lei n.º 27/2014, de 8 de maio. Tais alterações foram significativas no que respeita à cessação de contrato de trabalho por extinção de posto de trabalho.



- 2.5.** 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.
- 2.5.1.** 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, para determinação do posto de trabalho a extinguir, a decisão do empregador deve observar, por referência aos respetivos titulares, a seguinte ordem de critérios relevantes e não discriminatórios:
- a) Pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador;
  - b) Menores habilitações académicas e profissionais;
  - c) Maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa;
  - d) Menor experiência na função;
  - e) Menor antiguidade na empresa.
- 2.5.2.** 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 o empregador não disponha de outro compatível com a categoria profissional do trabalhador/a.
- 2.6.** No caso de despedimento por extinção de posto de trabalho, e nos termos previstos no artigo 369.º do Código do Trabalho, o empregador comunica, por escrito, ao/à trabalhador/a envolvido/a a necessidade de extinguir o posto de

trabalho, indicando os motivos justificativos e a secção ou unidade equivalente a que respeita; indica a necessidade de despedir o trabalhador/a afeto/a ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional e comunica os critérios para seleção dos trabalhadores/as a despedir.

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

*“Importa ter presente o princípio geral de conservação da relação laboral que se pode extrair do artigo 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 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.º 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)”.*

<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.



*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>*

*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.”*

**2.8.** 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.

<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).

No que respeita à observação da ordem dos critérios definida na lei refere-se, a título de exemplo, e ainda com atualidade, pese embora as alterações legislativas, 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 (...)*  
*(...)*

*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 (...)*”

**2.9.** Já no que respeita ao cumprimento do requisitos formais têm entendido os nossos tribunais superiores que:

*“3. As exigências formais que condicionam o despedimento por extinção do posto de trabalho visam assegurar o esclarecimento do trabalhador abrangido, garantir o exercício do contraditório e tutelar a segurança jurídica, bem como permitir o posterior controlo jurisdicional desses fundamentos.*

*4. Os motivos da extinção do posto de trabalho devem estar devidamente especificados, nas comunicações (...), e na decisão final do processo, nelas devendo figurar todas as circunstâncias e factos concretos que integram esses motivos.*

*5. Sem a alegação destes elementos, trabalhador fica sem conhecer os factos que determinaram a extinção do seu posto de trabalho e sem o mínimo de elementos que lhe permitam pronunciar-se sobre os motivos da extinção e sobre a*

---

<sup>4</sup> *“Atual n.º 2 do artigo 403.º do Código do Trabalho.”* Tal preceito legal corresponde, no Código do Trabalho  
RUA VIRIATO N.º 7 – 1.º, 2.º E 3.º PISOS, 1050-233 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: [geral@cite.pt](mailto:geral@cite.pt)

*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>*

- 2.10.** 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, através da aplicação dos critérios legais, 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/a trabalhador/a.
- 2.11.** 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).

---

de 2009 ao n.º 2 do artigo 368.º.

<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).

- 2.12.** 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.
- 2.13.** 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.
- 2.14.** 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.
- 2.15.** 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/a trabalhador/a a despedir, quando se verifique a existência de uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico.

**2.16.** 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 trabalhador nas micro (até 9 trabalhadores) ou pequenas (de 10 trabalhadores até 49 trabalhadores) empresas, ou até quatro trabalhadores, nas médias (de 50 trabalhadores até 249 trabalhadores) ou grandes (de 250 trabalhadores ou mais) 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.

**2.17.** 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

---

<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.

<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

trabalhadores a despedir, de forma a possibilitar o exercício do princípio do contraditório pelo/a trabalhador/a.

- 2.18.** No caso em análise a entidade empregadora que tem por objeto a gestão das participações sociais de que é titular em várias sociedades participadas que se dedicam ao comércio de produtos cosméticos e de medicamentos por grosso, junto de estabelecimentos de farmácia e de para-farmácia e às quais presta serviços logísticos de apoio, quer ao nível da gestão, quer ao nível de marketing, quer ao nível gráfico, solicitou à CITE a emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante invocando a quebra acentuada do mercado de cosmética e do medicamento, nos últimos três anos e conseqüentemente a diminuição de solicitações dos serviços gráficos.
- 2.19.** Atendendo à alegada acumulação de resultados negativos (7.788.705,42 Euros em 2013 e 520.667,76 em 2014) e à diminuição dos serviços gráficos a entidade empregadora decidiu extinguir o posto de trabalho de "Gráfica" que: *"podem ser contratados, sempre que necessários, em regime de "outsourcing", com manifesta redução de custos."*
- 2.20.** Existindo, de acordo com a informação da empresa, apenas, um posto de trabalho de "Gráfica" a sua extinção determina o despedimento da trabalhadora lactante que o ocupa.
- 2.21.** Analisada a documentação junta ao processo verifica-se que a entidade empregadora tem ao seu serviço 14 trabalhadores/as, sendo uma delas a trabalhadora lactante com a profissão de "empregado de escritório em geral" e a categoria profissional de " assistente administrativo" e foi contratada *"com a categoria de Gráfica (...)"* para *"fazer todos os trabalhos inerentes à sua função de gráfica e quaisquer outros (...) que caibam na função para que é contratado"*.



- 2.22.** Dos referidos documentos constam, igualmente, mais três trabalhadoras que detêm a mesma profissão e a mesma categoria profissional da trabalhadora lactante, conforme o Anexo A do Relatório Único, junto ao processo.
- 2.23.** No entanto, e como resulta demonstrado no processo, pela junção dos contratos de trabalho das trabalhadoras ... e ..., nenhuma delas foi contratada para desenvolver funções de gráfica sendo que a trabalhadora ... foi transferida para a empresa ..., Lda., em 1 de janeiro de 2015.
- 2.24.** Do referido Anexo não constam trabalhadores/as contratados/as a termo para as mesmas tarefas correspondentes ao do posto de trabalho extinto.
- 2.25.** Já no que se refere à demonstração da diminuição do volume de trabalho gráfico foram juntas ao processos diversas faturas emitidas pela entidade empregadora e relativas a "*Honorários por serviços prestados*" entre 2013 e 2015 a diversas empresas contendo os valores cobrados e que evidenciam, já em 2015 uma redução significativa desses valores. São, igualmente, juntos recibos de prestação de serviços gráficos à empresa ..., Lda., entre janeiro e abril de 2015, cujos honorários variam entre 795,20€ e 1.183,70€.
- 2.26.** Na verdade, muito embora não seja possível, através dos documentos apresentados, estabelecer a relação entre a diminuição da faturação da empresa e a diminuição dos serviços gráficos, a verdade é que, de acordo com os recibos juntos ao processo, existiram serviços gráficos prestados entre janeiro e abril de 2015 faturados diretamente à empresa ..., Lda., fazendo pressupor a descontinuidade da prestação destes serviços pela empresa ..., SA.
- 2.27.** Neste sentido, e no que respeita aos requisitos do despedimento coletivo, designadamente, no que se refere à indisponibilidade de outro posto de trabalho na empresa compatível com a categoria profissional da trabalhadora, uma vez que se

afigura que os serviços gráficos passaram a ser encomendados diretamente pela empresa cliente da entidade empregadora, não se evidencia o incumprimento dos requisitos para o despedimento coletivo.

**2.28.** Quanto à circunstância da trabalhadora ter sido contratada em 22.02.2010 pela empresa ..., S.A., desde 2013 denominada ..., S.A., relativamente à qual alegadamente a entidade empregadora da trabalhadora já vendeu a sua participação perdendo a sua maior cliente (75% do valor global da faturação), e a sua transferência para a empresa ..., S.A., em 1.01.2013, uma vez que já decorreram mais de três meses não se afigura aplicável o previsto no n.º 3 do artigo 368.º do Código do Trabalho.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao que antecede, a CITE não se opõe ao despedimento, por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., promovido pela empresa ..., S.A., porquanto, de acordo com a documentação junta ao processo não se evidencia prática discriminatória em função da maternidade na extinção do posto de trabalho ocupado pela trabalhadora lactante.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 4 DE NOVEMBRO DE 2015, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT) E OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) QUE APRESENTOU A DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA:**



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIAL

**“A CGTP vota contra por considerar que face ao circunstancialismo que rodeou esta extinção de posto de trabalho e aos elementos carreados para os autos no que respeita aos aspetos relativos ao contrato firmado com a trabalhadora e ao que consta do Relatório Único se nos afigura não estarem afastados os indícios de discriminação.”**