

**PARECER N.º 541/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 1764 – DL-E/2015

**I – OBJETO**

- 1.1. Em 17.11.2015, a CITE recebeu da gerência da empresa ..., 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:

*"Assunto: Parecer prévio ao despedimento por extinção do posto de trabalho de trabalhadora lactante*

*Exmº (a). Sr. (a).*

*..., (...) VEM REQUERER PARECER PRÉVIO AO DESPEDIMENTO DE TRABALHADORA LACTANTE, relativamente à funcionária ..., com a categoria profissional de ..., no âmbito de um processo de despedimento por extinção do 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, por motivos estruturais e de mercado.*

*Para o efeito, juntamos em anexo cópia da comunicação prévia enviada à Trabalhadora visada, nos termos dos arts. 367º e ss do Código do Trabalho.*

*Informamos que a Trabalhadora não transmitiu, no prazo de 10 dias estipulado no n.º 1 do art.º 370.º do Código do Trabalho, e, bem assim, até à presente data, o seu parecer fundamentado sobre os motivos invocados pela empresa, 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. De forma a facilitar a análise do processo em apreço, faremos uma breve exposição acerca dos motivos inerentes à decisão. (...)"*

*"1º.*

*..., é uma empresa que tem por objeto social a realização de ..., nomeadamente, ...*

*2º*

*Nos últimos três anos tem-se vindo a verificar, de forma gradual, uma diminuição do número de utentes que requisitam os serviços da ...*

*3º*

*Por outro lado, as entidades convencionadas com as quais a ... possui protocolos têm vindo a reduzir as tabelas de preços dos exames, nomeadamente a ARS, a qual consubstancia a esmagadora maioria da faturação mensal da empresa.*

*4º*

*Por outro lado, a ... nota uma forte retração, por parte dos clínicos, na prescrição de Meios Auxiliares de Diagnóstico.*

5°

*Desta forma, a procura diminuiu substancialmente, o que se tem manifestado de forma negativa na faturação, verificando-se uma quebra acentuada da mesma.*

6°.

*A realidade é que não se conseguem previsões de negócio que indiquem aumento, mas antes descida ou perda. Por isso a manutenção da empresa em atividade impõe uma rigorosa racionalização dos seus recursos humanos e controlo de custos.*

7°.

*A entidade empregadora tem vindo a efetuar um elevado esforço financeiro, de forma a possibilitar a solvência dos compromissos assumidos, no entanto, face à evidente diminuição da faturação, aliada à conjuntura económica que o país atravessa, esses compromissos estão a ser postos em causa, uma vez que, não existe retorno financeiro.*

8°

*Neste momento, existem Recursos Humanos a mais para o serviço que a ... tem, havendo períodos em que não existe mesmo serviço a realizar.*

9°

*Por esta ser uma evidência, a ..., encetou esforços para manter todos os postos de trabalho, preservando as condições necessárias ao seu bom funcionamento e desenvolvimento, tendo sido proposto às funcionárias, incluindo à aqui visada, um acordo de redução do horário de trabalho, nos termos das alíneas a) e b) do n.º 2 do art. 294.º do Código do Trabalho, porém, não foi o mesmo acolhido por nenhuma.*

10.º

*Esta diminuição do volume de negócios tem como consequência obrigatória o planeamento de uma reestruturação da empresa, com o objetivo de manutenção da mesma de uma forma sustentada.*

11.º

*A atual situação da empresa impõe uma urgente redução dos seus custos fixos, de entre os quais o custo com o pessoal é um dos mais importantes a considerar. A não redução de tais custos fará perigar, a curto prazo, a estrutura da empresa e, conseqüentemente, a totalidade dos seus postos de trabalho.*

12.º

*A empresa já adotou outras medidas de redução dos custos, nomeadamente:*

*redução de custos com rendas, redução de custos de prestadores de serviços,*

*renegociação de preços com fornecedores, redução de custos com pessoal, mediante a celebração de acordos de revogação de contratos de trabalho.*

13°.

*No entanto, continua a verificar-se um excesso de trabalhadores, em face das necessidades de trabalho existentes e previsíveis.*

14°.

*Pelo que, e atendendo aos resultados negativos que a sociedade vem sofrendo, vê-se compelida a tomar medidas para eliminação de serviços não essenciais, para efeitos de contração de despesas e recuperação financeira da empresa, sendo uma delas, a extinção do posto de trabalho da trabalhadora.*

15°.

*Pretende-se deste modo, salvaguardar os postos de trabalho, cujas funções são cruciais ao funcionamento essencial, com vista, à redução de gastos desnecessários, maximizando assim as eventuais receitas, contribuindo desta forma para a sustentabilidade e recuperação da sociedade.*

16°.

*Pelo que, atendendo ao descrito, os motivos indicados para a extinção do posto de trabalho não se devem, de todo, à trabalhadora lactante, nem à sociedade, mas única e exclusivamente, a razões de natureza económico-financeira pelas quais a ... tem-se vindo a debater cada vez mais.*

17°.

*A trabalhadora especialmente protegida foi inicialmente contratada a termo em 23 de agosto de 2010, para exercer funções correspondentes à categoria de ... sendo o seu vínculo atual por tempo indeterminado.*

18°.

*A decisão sobre o posto de trabalho a extinguir teve em consideração os respetivos pressupostos legais, nomeadamente, os previstos nos n.ºs 1 e 2 do art. 368.º do Código do Trabalho, a saber:*

*a) Os motivos indicados não são devidos a uma atuação culposa do empregador ou da trabalhadora, mas antes de natureza objetiva, decorrentes da reestruturação da entidade empregadora;*

*b) Não existem, nem se prevê que venham a existir, quaisquer funções que possam ser exercidas pela trabalhadora e que se mostrem compatíveis com a sua categoria profissional ou respetivo perfil, formação, experiência e aptidão, e, por outro lado, não há qualquer hipótese de se proceder à sua recolocação/reconversão profissional;*

*c) Não se verifica a existência de qualquer trabalhador com contrato a termo afeto a tarefas correspondentes ao posto de trabalho de ...;*

*d) Não se aplica o regime previsto para o despedimento coletivo, pois trata-se da cessação do contrato individual de trabalho de uma trabalhadora;*

*e) Menores habilitações académicas e profissionais, menor experiência na função, menor antiguidade na empresa;*

*f) Por fim, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3, do artigo 368º, do Código do Trabalho, declara-se que a trabalhadora não foi*

*transferida para o posto de trabalho em causa nos 3 meses anteriores à data do início do procedimento para a extinção do posto de trabalho*

19°.

*Inexistindo qualquer razão de índole discriminatória que tenha conduzido à escolha particular desta trabalhadora.*

20°

*A sociedade já comunicou à trabalhadora a intenção de despedimento por extinção do posto de trabalho, por carta enviada registada com aviso de receção em 2 de novembro de 2015, recebida pela mesma em 04/11/2015.*

21°.

*Consta da comunicação supra referida, enviada à trabalhadora, que a mesma, dispõe do prazo de 10 dias a contar da receção da mesma, para se pronunciar sobre o seu conteúdo.*

22.°

*O referido prazo de 10 dias, previsto no artigo 370.º n° 1 do CT já decorreu, com término no dia 14 de novembro de 2015, contudo, e até à presente data a trabalhadora nada comunicou à sociedade, pelo que é intenção da ora Requerente levar a cabo o despedimento da trabalhadora por extinção do posto de trabalho.*

*Como prova dos factos supra expostos, junto enviamos, cópia do contrato de trabalho a termo inicial, cópia da carta com a comunicação prévia enviada, registo e aviso de receção, balanço individual a*

*30/06/2015, análise económica e financeira à data de 30/06/2015, mapa do quadro de pessoal (Anexo A do relatório único).*

*Nestes termos, requer-se a V. Exa que emita parecer favorável ao despedimento da trabalhadora lactante por extinção do seu posto de trabalho."*

- 1.2.** A entidade empregadora juntou ao pedido de parecer prévio a comunicação de intenção de extinção do posto de trabalho, comunicada à trabalhadora em 4.11.2015, conforme se transcreve:

*"Assunto: Comunicação nos termos do n.º 1 al. a) do art. 369.º do CT — intenção de extinção do posto de trabalho.*

*Exma. Senhora.*

*Vimos por este meio, nos termos do disposto nos arts 367º e ss. do Código do Trabalho, comunicar a V.ª Ex.ª o seguinte:*

*Como é do s/conhecimento, vivemos atualmente uma grave crise económica a nível nacional e internacional, sem paralelo nos tempos mais recentes, e a que esta empresa não é imune.*

*Aliás, apesar da expetável quebra no volume de utentes previstos para este ano, por via da situação que se advinha e bem assim, pelo estado económico-financeiro da empresa, a verdade é que tal previsão foi fortemente abalada pelo agravar da crise económica que se vive em todo o país, com reflexo no aumento do desemprego, com o aumento dos preços e dos impostos, com a consequente perda da*



*competitividade e rentabilidade, diminuição dos níveis de confiança e do próprio consumo, mesmo na saúde.*

*De facto, no último ano, a quebra na faturação foi de tal forma acentuada, quer por força da redução dos preços, imposta pela Administração Regional de Saúde e outras entidades convencionadas, quer pelo decréscimo do número de utentes a requisitar os serviços, que a empresa deixou de ter condições para garantir os meios necessários para manter a estrutura atual e pagar os salários dos próximos meses.*

*Mais, as expetativas, não são sequer animadoras, atendendo às medidas de austeridade que têm vindo a ser implementadas pelo Governo no setor da saúde em especial com a contenção real verificada na prescrição de meios auxiliares de diagnóstico, e bem assim em todos os restantes setores de atividade refletindo-se, nomeadamente no aumento da eletricidade e nos custos de materiais descartáveis adquiridos aos fornecedores.*

*Estes aumentos de custos com os fornecedores são acompanhados em simultâneo pela diminuição da tabela de preços praticada pela ARS e outras entidades convencionadas o que torna insustentável economicamente a manutenção da estrutura atual da empresa.*

*Ora, perante os motivos indicados, quer os estruturais quer os de mercado, e a confirmação de que no próximo ano de 2016, a situação não se alterará, encontra-se prejudicada a sustentabilidade económica e financeira desta empresa nos moldes atuais, não nos sendo possível manter todos os atuais trabalhadores.*

*A presente conjuntura económico-financeira impõe uma reestruturação da empresa de forma a estabelecer uma estrutura empresarial*

*equilibrada, racional e sustentável, que se traduz numa urgente redução dos seus custos fixos, sendo que, a não implementação do mesmo fará perigar a estrutura da empresa e, conseqüentemente, a totalidade dos seus postos de trabalho.*

*Deste modo, de forma a reduzir os custos da entidade empregadora e adaptar a atividade à nova realidade, foi decidido, efetuar uma reestruturação interna com o objetivo de aligeirar os custos de funcionamento e a estrutura organizacional, adaptando-a ao atual nível previsional de atividade e resultados de receitas. Tal reestruturação irá assim, afetar o posto de trabalho de V.<sup>a</sup> Ex<sup>a</sup>, a saber, ...*

*Não obstante as muitas diligências no sentido de ser encontrada outra solução que não esta, em função da extinção do seu posto de trabalho e da crise generalizada nos setores onde a empresa desenvolve a sua atividade, não nos é possível assegurar os custos com a manutenção do seu posto de trabalho, ficando assim em causa a subsistência da nossa relação de trabalho.*

*É neste contexto que se insere, como recurso, o presente processo de despedimento por extinção do posto de trabalho, atendendo a que o nível de redução da atividade da entidade empregadora e a reestruturação da organização, não permitem a manutenção do seu posto de trabalho, com os custos daí decorrentes, impondo pois, a sua extinção.*

*Como tal, pelas razões invocadas e que são do conhecimento de V.<sup>a</sup> Ex<sup>a</sup>, torna-se necessário e imperioso extinguir o seu posto de trabalho de ..., o que a afetará a si e levará ao seu conseqüente despedimento.*

*Mais se informa que V. Exa se pode pronunciar nos 10 dias seguintes à receção da presente missiva nos termos do artigo 370.º do CT."*

- 1.3. De acordo com a informação da empresa a trabalhadora não apresentou o seu parecer fundamentado, relativo à comunicação de intenção de extinção de posto de trabalho.

## **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 53º da Constituição, sob a epígrafe “segurança no emprego”, e que estabelece a proibição de despedimentos sem justa causa, com a qual a figura de despedimento que analisamos, por justa causa objetiva, é conciliado através da relativa rigidez dos seus pressupostos e, sobretudo, da exigência que seja requisito para o despedimento o de ser praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.*

(...)

*Como salienta Monteiro Fernandes (Direito do Trabalho, 12ª edição, pags. 587 e 588), a apreciação da justa causa objetiva, que tratamos, há de incidir, sobretudo, no nexos sequencial entre a decisão de extinção do posto de trabalho e a decisão de extinguir o contrato. Tendo presente que “o «momento» decisivo, sob o ponto de vista do regime do despedimento - isto é, da sua motivação relevante - parece localizar-se, não no feixe de ponderações técnico-económicas ou gestionárias a que*

*alude o art. 397º nº 2<sup>1</sup> (e que são cobertas pela liberdade de iniciativa do titular da empresa), mas no próprio facto da extinção do posto de trabalho que se situa a jusante daquela e que é, ele próprio, o produto de uma decisão do empregador. Está-se (...) perante uma forma de despedimento que culmina uma cadeia de decisões do empregador situadas em diferentes níveis mas causalmente interligadas: esquematicamente, uma decisão gestionária inicial, uma decisão organizativa intermédia (a da extinção do posto) e uma decisão «contratual» terminal (a do despedimento)”.*

*Isto, porque o nº 3 do artigo 403º do Código do Trabalho<sup>2</sup> objetiva o conceito de impossibilidade prática da subsistência da relação de trabalho reconduzindo-o à situação do empregador não dispor de outro que seja compatível com a categoria do trabalhador.<sup>3</sup>*

*Sendo isto certo para a apreciação da justa causa (repete-se), importa sempre, contudo, a nosso ver que antes se verifique que houve uma relação causal entre a decisão gestionária inicial e a decisão organizativa intermédia de extinção do posto 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),*

---

<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).

*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.

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

---

<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.

*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 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).

---

<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 dos 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)

---

<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,

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/a trabalhador/a os motivos para o seu despedimento, assim como os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, de forma a possibilitar o exercício do princípio do contraditório pelo/a trabalhador/a.
- 2.18.** No caso em análise a entidade empregadora comunicou, em 4.11.2015, à trabalhadora lactante, com a categoria profissional de ..., a intenção de extinguir o seu posto de trabalho, por motivos estruturais e de mercado, relativos a uma quebra no volume de utentes previstos para o corrente ano; uma quebra na faturação e uma situação económico-financeira da empresa que determina a impossibilidade de manutenção de todos os postos de trabalho.
- 2.19.** Neste sentido, alegou a entidade empregadora que a reestruturação da empresa implica a extinção do posto de trabalho de ...
- 2.20.** De acordo com o Anexo A do Relatório Único junto ao processo verifica-se que a trabalhadora tem a profissão de empregada de escritório em geral e a categoria profissional de ... Existe, igualmente, na empresa

---

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 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.

outra trabalhadora com a mesma profissão e com a categoria profissional de ...

- 2.21.** Ora, de acordo com a comunicação remetida à trabalhadora não é possível verificar o nexo causal entre a situação económico financeira da empresa em virtude da diminuição do número de utentes e consequente faturação e a escolha do posto de trabalho de ...
- 2.22.** Igualmente, na referida comunicação de intenção de extinção do posto de trabalho não foram concretizados os critérios para a seleção da trabalhadora lactante, sendo certo que se afigura a existência de mais que um posto de trabalho com conteúdo funcional idêntico. A este respeito importa clarificar a irrelevância dos alegados critérios que a empresa indica à CITE (menores habilitações académicas e profissionais; menor experiência na função; menor antiguidade na empresa), uma vez que os mesmos são de indicação obrigatória à trabalhadora, nos termos do artigo 369.º do Código do Trabalho, e deveriam estar demonstrados.
- 2.23.** Atendendo ao disposto na alínea c) do artigo 384.º do Código do Trabalho, poderá existir ilicitude do despedimento, a apreciar por tribunal judicial, nos termos previstos no artigo 387.º do mesmo Código.
- 2.24.** Neste sentido, e não tendo sido facultado o contraditório à trabalhadora lactante relativamente a matéria essencial para escolha do posto de trabalho a extinguir e para a escolha daquele por si ocupado, concluiu-se pela existência de indícios de discriminação em função da maternidade por motivo de amamentação da trabalhadora visada pelo despedimento.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao que antecede, a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento, por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., promovido pela empresa ..., porquanto, se evidência prática discriminatória em função da maternidade na extinção do posto de trabalho ocupado pela trabalhadora lactante.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE DEZEMBRO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**