

## PARECER N.º 341/CITE/2016

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, 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 1099 – DP-E/2016

### I – OBJETO

1.1. Em 1.07.2016, a CITE recebeu da empresa ..., pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora especialmente protegida ..., no âmbito de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho, nos seguintes termos:

*“Ref.ª: Envio de cópia de comunicação de extinção de posto de trabalho para emissão de parecer*

*Exmos. Senhores:*

*A “...” , com sede em ..., com número único de matrícula e de pessoa coletiva ..., vem remeter a V. Ex.ªs, nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 63.º e 370.º e seguintes do Código do Trabalho, cópia de comunicação de extinção de posto de trabalho enviada à trabalhadora ..., requerendo a V. Ex.ªs a emissão do competente parecer prévio.*

*Mais se envia Relatório elaborado pela Autoridade para as Condições do Trabalho, comprovando a conformidade de todos os requisitos legalmente estabelecidos para a extinção do posto de trabalho.*

*Ficamos ao inteiro dispor para todos os elementos e/ou esclarecimentos que considerem necessários.*

*(...)*

*Junta: Cópia de comunicação de extinção de posto de trabalho*

*Cópia do Relatório elaborado pela Autoridade para as Condições do Trabalho”*

- 1.2.** Por carta datada de 17/05/2016, a entidade empregadora remeteu à trabalhadora a comunicação de intenção de extinção do posto de trabalho, que esta recebeu em 27/05/2016, conforme se transcreve:

*“Ref.ª: DESPEDIMENTO POR EXTINÇÃO DE POSTO DE TRABALHO*

*Ex.ma Senhora:*

*A “...”, com sede na ..., União das freguesias de ..., com número único de matrícula e de pessoa coletiva ..., comunica a V. Ex.ª, ao abrigo do estabelecido no art.º 369.º do Código do Trabalho, que tem necessidade de extinguir o posto de trabalho que integra o estabelecimento “...”, situado em ..., na medida em que este estabelecimento encerrou a sua atividade a 30 de abril de 2016, com o conseqüente despedimento da única trabalhadora com contrato de trabalho sem termo que integra o referido estabelecimento e que ocupa a categoria profissional de assistente de...*

*A decisão de encerramento do referido estabelecimento e a conseqüente extinção do identificado posto de trabalho, justifica-se por motivos de mercado e estruturais, nomeadamente:*

- Redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços e impossibilidade superveniente, prática e legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;*
- Desequilíbrio económico-financeiro;*
- Reestruturação da organização;*
- Redução e racionalização de custos.*

*Tudo nos termos do documento que se junta à presente comunicação e cujo conteúdo se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais (Doc. n.º 1).*

*A “...” vai, assim, extinguir o único posto de trabalho da trabalhadora com contrato de trabalho sem termo que integra o referido estabelecimento e que ocupa a categoria profissional de assistente de ..., comunicando que:*

- a) Os motivos indicados não são devidos a uma atuação culposa do empregador ou do trabalhador;*
- b) É impossível a subsistência da relação de trabalho;*
- c) Não se verifica a existência, no estabelecimento, de contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;*
- d) Não se aplica o regime previsto para o despedimento coletivo;*
- e) Será posta à disposição da trabalhadora, até ao termo do aviso prévio, a compensação devida, bem como os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho.*

*Comunica-se, ainda, que o posto de trabalho a extinguir corresponde ao único posto de trabalho de trabalhadora com contrato de trabalho sem termo que integra o referido estabelecimento e que ocupa a categoria profissional de assistente de ..., conforme documento que se junta à presente comunicação e cujo conteúdo se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais (Doc. n.º 2), considerando a exclusão do presente processo da outra trabalhadora com contrato sem termo — ..., cujo contrato cessará os seus efeitos, por denúncia por iniciativa da trabalhadora, no dia 19 de junho de 2016.*

*(...)*

*Juntam-se 2 documentos”*

## *MOTIVOS PARA EXTINÇÃO DE POSTO DE TRABALHO*

*A “...”, (...), doravante designada por ..., é uma sociedade que foi constituída em 13 de abril de 2010, que se dedica à gestão e exploração de ...*

*A ..., detém 1 estabelecimento, a “...”, situado em ...*

*A ..., vê-se deparada com a inevitabilidade de proceder ao encerramento imediato do identificado estabelecimento “...”, com o conseqüente despedimento / extinção dos postos de trabalho da única trabalhadora com contrato sem termo que exerce funções no referido estabelecimento.*

*Ora, a decisão de encerramento do estabelecimento e conseqüente extinção do posto de trabalho que a ..., pretende levar a cabo é determinada por motivos de mercado e estruturais, nos termos e para os efeitos do estabelecido no artigo 367.º do Código do Trabalho.*

*Na verdade, a ..., tem vindo a assistir a uma diminuição da procura dos serviços por esta prestados, devido à crise económico-financeira que se tem sentido no mundo em geral, e que se tem refletido, em especial, no setor em que a ..., atua.*

*Essa diminuição da procura tem vindo a provocar uma acentuada redução da atividade da ... e, conseqüentemente, uma diminuição da rentabilidade económico-financeira da mesma, pondo em causa a sobrevivência económica futura da empresa.*

*Acresce que o mercado nacional da ... atravessa, desde há algum tempo, um período de retraimento, fruto, principalmente, da situação económica e financeira que o atravessa.*

*Não existe uma associação empresarial representativa que compile dados periódicos e fidedignos da indústria, mas sabe-se, através de outras fontes disponíveis, que existirão cerca de 3.500 clínicas de ... no país, responsáveis por*

*um volume de negócios em torno dos 600 milhões de euros anuais. A Ordem dos ... tem registados, na sua base de dados, quase 8.000 profissionais.*

*Segundo a mesma Ordem, o mercado ... em Portugal terá decrescido mais de 40% nos últimos dois anos. São dados que não são passíveis de verificação inequívoca, mas que vão de encontro ao sentimento individual expresso pelos profissionais do setor.*

*A ... tem vindo, assim, a deparar-se com uma diminuição generalizada da sua atividade desde 2012.*

*Concretamente, na zona da Grande Lisboa, especificamente no estabelecimento "...", constatou-se, durante o ano de 2015, um decréscimo de faturação de aproximadamente -7% em relação ao período homólogo de 2015 e a tendência no 1º trimestre de 2016 manteve-se.*

*O único estabelecimento que a sociedade detém — "...", teve um fraco desempenho no ano de 2015, o qual não ultrapassou os € 224.573,32, sendo o EBITDA de cerca de € (-21.747,18), temendo que tal tendência negativa aumente no corrente ano de 2016 caso não sejam tomadas medidas preventivas importantes.*

*Com efeito, no ano de 2014, o resultado operacional do referido estabelecimento foi de €(-100.554,21), e no ano de 2015 foi de € (-21.747,18).*

*Neste cenário, e considerando os mencionados indicadores, a ... necessita, para equilibrar a sua exploração, de um acréscimo de proveitos na ordem dos 21%, o que é manifestamente impossível atendendo a situação atual.*

*O prejuízo do referido estabelecimento é decorrente, sobretudo, dos elevados custos operacionais do mesmo, motivados, nomeadamente:*

**VENDAS/PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS 224.573,32**

**CUSTOS OPERACIONAIS 187.761,92**

*CUSTOS COM PESSOAL 58.558,58*

*EBITDA -21.747,18*

*Numa análise funcional, estrutural e conjuntural, é imperativo o encerramento do estabelecimento "...", na medida em que diminuição drástica na faturação que se têm verificado influencia de uma forma significativa os resultados de toda a empresa, pelo que a ... não tem alternativa ao encerramento do estabelecimento, como forma de garantir a estabilidade económico-financeira e a manutenção e viabilidade da empresa.*

*A ... prevê que, no ano de 2016, com o agravamento da crise económica à escala mundial, se venha a assistir a uma ainda maior diminuição da procura dos produtos e serviços que comercializa, com as consequências económico-financeiras daí emergentes.*

*Na verdade, para 2016, a ... tem a legítima expectativa de que o volume de serviços prestados no identificado estabelecimento "... venha a sofrer uma redução ainda mais significativa, estimada, em relação a 2015.*

*Pelos motivos expostos, a ... atravessa atualmente uma fase de reorganização e de reestruturação, originada por motivos de mercado e estruturais, ao abrigo e para os efeitos do disposto nos art.ºs 359.º e 367.º do Código do Trabalho, nomeadamente:*

- Redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de serviços;*
- Desequilíbrio económico-financeiro;*
- Reestruturação da organização;*
- Redução e racionalização de custos.*

*Vejamos, detalhadamente, os aspetos que motivam a decisão de encerramento do identificado estabelecimento, a qual se baseia em motivos de mercado, mas também em consequentes fundamentos estruturais, nos termos e para os efeitos do estabelecido nos art.º 367.º e art 359.º do Código do Trabalho.*

*Vejamos:*

*a) Começando pelos motivos de mercado, verifica-se uma redução da atividade da ..., provocada pela diminuição concreta e previsível da procura de serviços e impossibilidade de colocar esses serviços no mercado.*

*Conforme já se referiu, a ..., tem assistido, concretamente no estabelecimento de ..., a uma diminuição generalizada da sua atividade, desde 2012*

*Ora, tal diminuição, aliada aos custos fixos existentes, nomeadamente com trabalhadores, torna tal estabelecimento insustentável, o que afeta o resultado de exploração de toda a empresa.*

*Com efeito, no ano de 2014, o resultado operacional do referido estabelecimento foi de € (-100.554,21), e no ano de 2015 foi de € (-21.74718).*

*Prevê-se que, no ano de 2016, o resultado operacional se manterá igualmente em números negativos.*

*Neste cenário, e considerando os mencionados indicadores, a ... necessita, para equilibrar a sua exploração, de um acréscimo de proveitos na ordem dos 21%, o que é manifestamente impossível atendendo a situação atual.*

*Em suma, face ao período homólogo de 2014, o volume de negócios e a margem bruta do negócio sofreram, em 2015, uma quebra na ordem dos 7%.*

*b) Prosseguindo agora na análise dos motivos estruturais são igualmente fatores de desequilíbrio económico-financeiro, associados à necessidade de reestruturação*

*da organização produtiva da Empresa, os que determinam a inevitabilidade do presente processo de encerramento do estabelecimento.*

*O desequilíbrio económico-financeiro verificado na Empresa, decorrente do contexto de mercado acima descrito e dadas as perspetivas de continuada redução da faturação no identificado estabelecimento "...", entendeu a ... ,que não lhe restava outra alternativa que não proceder ao encerramento do referido estabelecimento, sob pena de os resultados do mesmo agravarem o risco operacional e financeiro da atividade da empresa.*

*Assim, face à atual realidade económica, a de uma conjuntura de crise internacional, impeditiva do crescimento do volume de vendas dos montantes esperados e como única forma de manter os resultados de exploração previstos e necessários à continuação da atividade da Empresa e do Grupo, foi decidido e é imperioso, entre outras medidas, proceder ao encerramento do estabelecimento "...".*

*Assim, a ... para além de outras iniciativas que está a implementar, irá proceder ao encerramento do referido estabelecimento, com o conseqüente despedimento da única trabalhadora com contrato de trabalho sem termo que integra o referido estabelecimento e que ocupam a categoria profissional de assistente de ...:*

*..., uma vez que, perante a situação económico-financeira deficitária em que se encontra, não se justifica, nem é possível manter estes postos de trabalho."*

#### **“INDICAÇÃO DA CATEGORIA PROFISSIONAL E DO TRABALHADOR ABRANGIDO**

*A trabalhadora abrangida pelo presente processo de extinção de posto de trabalho é a trabalhadora ..., que é a única trabalhadora com contrato de trabalho sem termo que integra o estabelecimento "...", sito em ..., na medida em que, pelos*



*motivos expostos, este estabelecimento encerra a sua atividade em 30 de abril de 2016.*

*Foi, assim, abrangida e incluída no presente processo de extinção de posto de a única trabalhadora com contrato de trabalho sem termo que integra o estabelecimento "...", excluindo-se do presente processo apenas a outra trabalhadora com contrato de trabalho sem termo — ... -, cujo contrato cessará os seus efeitos, com fundamento em denúncia por iniciativa da trabalhadora, no dia 19 de junho de 2016, conforme comunicação de denúncia do contrato de trabalho entregue pela trabalhadora.*

*Assim, o critério de seleção utilizado traduziu-se na extinção do único posto de trabalho da trabalhadora com contrato de trabalho sem termo que integra o estabelecimento "...", o qual irá encerrar.*

*Acresce que a "...", não dispõe, na sua estrutura, de qualquer outro posto de trabalho a que possa afetar a atividade da trabalhadora ...*

*Assim, será despedida no âmbito do presente processo de extinção de posto de trabalho a Senhora ..., por ser a única trabalhadora com contrato de trabalho sem termo que exerce funções no identificado estabelecimento."*

**1.3.** Não consta do processo remetido à CITE parecer fundamentado da trabalhadora, relativo à comunicação de intenção de extinção do seu posto de trabalho.

**1.4.** Consta do processo relatório elaborado pela ACT que se transcreve:

*"ASSUNTO: Verificação dos requisitos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 368º, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na nova redação dada pelas Leis n.º 23/2012, de 25 de junho e n.º 27/2014, de 8 de maio.*

*ENTIDADE: ...*

*SEDE: ...*

LOCAL DE TRABALHO: ...

*Trabalhadora abrangida pela extinção do posto de trabalho: ..., admitida ao serviço em 21 de março de 2011, titular da categoria de “rececionista”.*

## 1. SITUAÇÃO FACTUAL

*A trabalhadora acima identificada, solicitou em 31 de maio de 2016, através de mail (N/ Reg.º de Entrada n.º ..., de 2 de junho de 2016), e ao abrigo do n.º 2 do artigo 370.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na nova redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, a intervenção destes serviços, para verificar o cumprimento dos requisitos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 368.º, do já citado Código do Trabalho, por ter recebido da entidade empregadora a comunicação da necessidade de extinguir o seu posto de trabalho, e a conseqüente necessidade de a despedir.*

*Assim, com vista a dar cumprimento ao estipulado no n.º 3 do artigo 370.º do Código do Trabalho, foi levada a efeito, em 03 de junho de 2016, ação inspetiva, a fim de apurar, a factualidade subjacente ao pedido de intervenção em apreço.*

*Como o estabelecimento se encontrava encerrado, procedeu-se ao envio de carta registada com aviso de receção para a sede da empresa, tendo para o efeito solicitado ao representante legal para o efeito, diversa documentação para posterior análise.*

## 2. ANÁLISE

*A empresa iniciou o processo de extinção de posto de trabalho, ao abrigo do disposto no artigo 367º do Código do Trabalho, abrangendo a trabalhadora ..., fundamentando essa necessidade em motivos de mercado e estruturais.*

*Assim:*

*A) Requisito previsto na alínea c) do no 1 do artigo 368.º do Código do Trabalho -*

*“Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto”*

- *Na estrutura organizativa da empresa não se apurou a existência de contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto.*

*B) Requisito previsto na alínea d) do n.º 1 do artigo 368.º do Código do Trabalho - “Não seja aplicável o despedimento coletivo”*

- *Nestes termos, não se verificou a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente, no período de três meses, abrangendo, pelo menos dois trabalhadores, tendo em conta que, no presente caso, esta empresa é considerada microempresa (à data da comunicação empregava duas trabalhadoras.), tal como vem definido no artigo 100.º do Código do Trabalho, pelo que não se aplica o regime previsto para o despedimento coletivo.*

*C) Requisito previsto no n.º 2 do artigo 368º 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*

*Verificou-se que a trabalhadora ... é a única trabalhadora classificada como “rececionista”, pelo que, não existindo, outro posto de trabalho de conteúdo funcional idêntico, não se verifica este requisito.*

**CONCLUSÃO:**

*Pelo exposto, verifica-se que:*

- a) Não foram violados os requisitos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1, do artigo 368.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;*
- b) Não foi violado o requisito previsto no n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho, na nova redação dada pela Lei n.º 27/2014, de 8 de maio.”*

- 1.5.** Após solicitação da CITE a entidade empregadora, em 12/07/2016, juntou ao processo o Anexo A do Relatório Único; o comprovativo da data de receção da comunicação de despedimento; o comprovativo do estado da trabalhadora (email, de 2.06.2016, no qual a trabalhadora refere estar em licença parental inicial até ao dia 22/07/2016); carta de rescisão do contrato de trabalho da trabalhadora ... e comunicação da caducidade do contrato de trabalho da trabalhadora ...
- 1.6.** Foram, ainda, juntos ao processo os Anexos B, C, D, E e F do Relatório Único da empresa e três emails da trabalhadora com os respetivos documentos anexos.
- 1.7.** A entidade empregadora informou a CITE que não foi celebrado contrato de trabalho escrito com a trabalhadora puérpera e que não foi entregue pela trabalhadora parecer fundamentado no âmbito do procedimento por extinção do seu posto de trabalho.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

*"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)*

*Proibir, sob pena de sanções, o despedimento por causa da gravidez ou de gozo do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade, bem como a discriminação nos despedimentos fundada no estado matrimonial; (...)*

*Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."*

**2.2.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à construção jurisprudencial do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Diretiva é expressamente referido que: *Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...)* O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar

*medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.*

- 2.3.** É, pois, jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias<sup>1</sup> que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.
- 2.4.** Na verdade, e de acordo com o já previsto na Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19.10.92, artigo 10.º: “1. *Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade (...), salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez, admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.*
- 2. Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.”*
- 2.5.** Em sintonia com o princípio comunitário da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres 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<sup>2</sup>.
- 2.6.** Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho determina uma especial proteção no despedimento.

<sup>1</sup> Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C- 207/98 e C-109/00).

<sup>2</sup> Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa.

- 2.7.** 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.
- 2.8.** 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.
- 2.9.** 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/a trabalhador/a;
  - 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.
- 2.10.** 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.



- 2.11.** 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 posto de trabalho compatível com a categoria profissional do trabalhador/a.
- 2.12.** 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.
- 2.13.** 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 nexó 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>3</sup> (e que são cobertas pela liberdade de iniciativa do titular*

<sup>3</sup> Atual n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



*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>4</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>5</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.”*

---

<sup>4</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>5</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

**2.14.** 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 27º 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 (...)*”

**2.15.** 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.*

---

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).

<sup>6</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>7</sup>

**2.16.** 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.

**2.17.** Quando o posto de trabalho a extinguir é ocupado por uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante acresce aos requisitos mencionados uma especial proteção

<sup>7</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).

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).

- 2.18.** 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.
- 2.19.** 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.
- 2.20.** 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.
- 2.21.** 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.

**2.22.** 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>8</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/a trabalhador/a nas micro (até 9 trabalhadores/as) ou pequenas (de 10 trabalhadores/as até 49 trabalhadores/as) empresas, ou até quatro trabalhadores/as, nas médias (de 50 trabalhadores/as até 249 trabalhadores/as) ou grandes (de 250 trabalhadores/as ou mais) empresas<sup>9</sup>, o legislador determina que não existam na empresa contratos de trabalho a termo para as tarefas

---

<sup>8</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, pag. 911.

<sup>9</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.

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.

- 2.23.** 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/as a despedir, de forma a possibilitar o exercício do princípio do contraditório pelo/a trabalhador/a.
- 2.24.** No caso em análise a entidade empregadora comunicou, em 27/05/2016 à trabalhadora puérpera que na sequência da decisão de encerramento da atividade do estabelecimento "... (o único estabelecimento que a sociedade detém), a partir de 30 de abril de 2016, seria extinto o seu posto de trabalho, por ser a única trabalhadora com contrato de trabalho sem termo afeta àquele estabelecimento. Na origem da decisão estão motivos de mercado e estruturais, designadamente a redução da atividade da empresa; desequilíbrio económico-financeiro e reestruturação da organização, com necessidade de redução e racionalização dos custos.
- 2.25.** De acordo com a comunicação da entidade empregadora a trabalhadora tem a categoria profissional de assistente de ..., sendo a única que é titular de contrato de trabalho sem termo, com a exceção da trabalhadora ... "*cujo contrato cessará os seus efeitos, com fundamento em denúncia por iniciativa da trabalhadora, no dia 19 de junho de 2016, conforme comunicação de denúncia do contrato de trabalho entregue pela trabalhadora*".
- 2.26.** Verificado o conteúdo dos anexos do Relatório Único, junto ao processo pela entidade empregadora constata-se que a trabalhadora tem a categoria profissional de rececionista e a profissão de rececionista e que no estabelecimento que a empresa entendeu encerrar prestavam serviço cinco trabalhadoras, das quais quatro com contrato a termo, e destas quatro duas que já cessaram funções em

outubro e dezembro de 2015, conforme resulta do Anexo B do Relatório Único – Fluxo de entrada ou saída de trabalhadores.

- 2.27.** Após solicitação da CITE, a entidade empregadora demonstrou que a trabalhadora ... fez cessar o seu contrato de trabalho, conforme cópia de carta de “Rescisão do contrato” junta ao processo, e que a trabalhadora contratada a termo ... cessou funções, na sequência da caducidade do contrato a termo, em 9/05/2016, conforme cópia da comunicação de “Caducidade do contrato de trabalho a termo certo”, junta ao processo.
- 2.28.** Neste sentido, não se verificam indícios de discriminação por motivo maternidade na extinção do posto de trabalho da trabalhadora puérpera, na sequência do encerramento do estabelecimento onde prestava atividade, constatação que resulta reforçada pelo relatório da Autoridade para as Condições do Trabalho que concluiu pela inexistência de ilicitude quanto à verificação do disposto nas alíneas c) e d) do n.º 1 e n.º 2 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 puérpera ..., promovido pela empresa ..., porquanto, não se evidencia prática discriminatória em função da maternidade na extinção do posto de trabalho ocupado pela trabalhadora especialmente protegida.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE JULHO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**