

**PARECER N.º 569/CITE/2020**

**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.

Processo n.º 4857-DX-E/2020

**I – OBJETO**

- 1.1. Em 22/10/2020, a CITE recebeu de ... cópia do processo de despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora especialmente protegida ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e na alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
- 1.2. Na carta dirigida à CITE, a entidade empregadora refere o seguinte:

*"(...) Exmos. Senhores,*

*Com os nossos melhores cumprimentos somos a enviar cópia da carta enviada à trabalhadora ..., com vista à extinção do seu posto de trabalho, que foi recebida em 01/10/2020.*

*Mais requer que V.ª Ex.ª se digne a emitir parecer a que se refere o artigo 63.º do CT, dentro de 30 dias.*

*Mais informa que não tem conhecimento que a trabalhadora seja sindicalizada e inexistente comissão de trabalhadores.*

*Ainda informa que a mesma apresentou qualquer resposta, que se junta, enviada, no entanto fora de prazo, colocada no correio apenas em 19/10/2020.*

*Creia-nos disponíveis para qualquer esclarecimento. (...)*

- 1.3. Na carta registada, com aviso de receção, enviada à trabalhadora e rececionada em 01.10.2020, comunicando-lhe a intenção de despedimento por extinção do posto de trabalho, a empresa invoca os seguintes fundamentos:

*"Exma. Senhora,*

*...*

*(...)*

*Nos termos e para os efeitos do Art.º 367 e ss do Código de Trabalho, somos a dar conhecimento da instauração do seu despedimento por extinção de posto de trabalho.*

*Os motivos são de ordem do mercado e estruturais.*

*Que a empresa, desenvolve a sua actividade relativa á ..., , trabalhando, justamente numa das áreas de economia mais agressiva e de elevado grau de dificuldade, a nível nacional, e justamente ainda o sector de actividade nacional que mais sofre com a presente crise que se arrasta desde 2019 e onde a competitividade entre as empresas de ... que vão resistindo, têm gerado grandes reestruturações internas, bem conhecidas de todos, ditadas por estratégias conducentes a tentativas de ganhos em economia de escala que melhorem a rentabilidade das Empresas, ou tão somente salvaguardem a sua sobrevivência. Os exemplos são já numerosos e estendem-se a todos os agentes económicos intervenientes. O custo dos encargos são elevados enquanto que o numero de clientes desce, sendo que a maior fatia de custos se prende com a carga dos funcionários e renda. Por outro lado, a prolixa produção legislativa fiscal, que se vem arrastando há vários anos, que se prevê infelizmente que se vai manter e aumentar, aumentando a complexidade técnica de sobre maneira dos assuntos fiscais e contabilísticos obrigam a quem se quiser manter no mercado, a um aumento do sentido de responsabilidade técnica muito elevado, onde os erros são pagos muito caros pelos clientes.*

*É do conhecimento público a extinção de muitas pequenas empresas que directamente estão na actividade ..., dadas as dificuldades e complexidades que os temas encerram, a volatilidade temporária das regras que são sistemática e sistemicamente alteradas, dia a dia, e de erros cometidos por gabinetes de ... com consequências muito graves e financeiramente onerosas.*

*Neste contexto a situação das empresas neste sector da ... tornou-se particularmente vulnerável face aos respectivos clientes e respectivos representantes, no que concerne à necessidade de adopção de políticas técnico/comerciais extremamente agressivas e de vultuosos investimentos de competências, quando simultaneamente a rentabilidade do sector é baixa.*

*A acrescer ao que acima ficou dito a actual crise que grassa o país, infelizmente conhecida pela generalidade, fez diminuir o número de clientes e o número de ..., a empresa teve perdas de vários clientes em 2017 e em 2018, com a consequente desestabilização da empresa, e por consequência a produtividade e a margem de lucro, factor traduzido na ..., sendo que ocorreram quebras de clientes o, quebras essas superiores a 10%, desde 2017 á presente data.*

*Para não perder competitividade e produtividade havia que redireccionar a empresa.*

*A excelência técnica passou a ser uma obrigação sob pena de extinção da empresa. E a empresa optou por desenvolver áreas de actuação que estavam sub aproveitadas como um maior acompanhamento do clientes nas áreas da ... A empresa percebendo a perda de pequenos clientes, tem avançado para uma reestruturação da empresa com vista a uma maior especialização dos serviços a prestar. Na verdade, a empresa tem passado e pretende ser a sua aposta no futuro na prestação de um novo conjunto de serviços e de actuação junto das empresas que tem como clientes, visando aumentar o seu segmento de actuação junto de empresas de maior dimensão, em áreas de ..., com um maior conhecimento de cada empresa, e assim uma maior proximidade, para garantir um serviço diferente de maior qualidade.*

*A empresa está assim por motivos de mercado, aumento de competências dos seus colaboradores, aumento de ..., e aumento de perda de clientes a direccionar o seu campo de actuação.*

*Os motivos que levaram contratação da presente trabalhadora ... já não podem ser atingidos pela enorme crise que o país atravessa, que se afigura aumentar durante o ano de 2020 e 2021 prevendo-se um forte encerramento de empresas e uma quebra consequente de clientes e facturação. Por outro lado, por motivos estruturais, fragilidade económico financeira e reestruturação da organização produtiva e campo de actuação, estão em condições legais de extinguir o posto de trabalho, que se explica pela extinção do posto onde a trabalhadora ... trabalhava.*

*A empresa necessitou, na sequência dos desideratos perfunctoriamente enunciados, de uma profunda reestruturação interna por forma a que os resultados de uma tal actuação se fizessem de imediato reflectir numa postura diferente de estar no mercado e paralelamente estancassem as perdas que desde há alguns anos a esta parte se faziam teimosamente sentir, e que se prevêm aumentar, e aumentar a qualidade e profissionalismo da empresa, de modo a manter os clientes que tem e poder angariar novos, sendo que actualmente os recebimentos ocorrem muito mais tarde e tem aumentado a perda de clientes de menor dimensão, que não se revelam lucrativos.*

*Assim a empresa, que tem cerca de 70 ..., todas muito diferentes entre si grandes e de menor dimensão, com complexidades e problemas muito diferentes, optou por uma total reestruturação.*

*Em vez de distribuir serviços por funcionários, alterou para uma distribuição de ... por funcionários.*

*Em vez de ter funcionários a fazerem determinados serviços para todos os clientes, passou a confiar determinados clientes para um funcionário, que passou a fazer todos os serviços para cada cliente que lhe foi atribuído. Tal significou por um lado um maior conhecimento do funcionário para cada empresa/cliente, como*

*passaram os clientes a terem um interlocutor direto da empresa, sabendo a quem se dirigir.*

*Por outro lado, passou a fazer parte dos serviços da empresa um maior acompanhamento da empresa na ... do cliente, que implica um maior numero de competências dos funcionários, optando a empresa por aumentar a qualidade técnica dos seus colaboradores.*

*Tal implicou a contratação de mais um ..., a ..., portadora de mestrado, pelo Instituto ...*

*A empresa que em janeiro deste ano tinha um ... (...), duas técnicas de ..., uma de ... (...) e outra estagiária (...), e o sócio gerente que é ..., teve necessidade de aumentar as competências técnicas da sua equipe e actualmente em razão da reorganização e reestruturação efectuada, a empresa tem dois ... (a ... e o sócio gerente), um ... (...) a uma técnica de recursos humanos e serviços externos (...) e ainda tem a ... como técnica de ...*

*Em função desta reestruturação, as 50 .../clientes, com maior dimensão e complexidade de assuntos passaram a serem distribuídos pelos 2 ... e pela ..., que passaram a fazer todo o tipo de serviços para cada cliente gerando uma sinergia que se esta a revelar muito positiva entre a empresa e cada cliente.*

*A produtividade e satisfação dos clientes em causa melhorou muito pois que passaram a tratar todos os assuntos com uma pessoa só, e todos com bastantes competências técnicas para as questões colocadas e para o acompanhamento que vêm fazendo nas áreas de ..., ... e ... dos clientes.*

*As ... de menor dimensão e menor complexidade passaram a ser feitas pela ..., desde Janeiro de 2020, que se encontra inscrita no ..., que para além destas pequenas ..., passou a exercer as funções de ... e de recursos humanos, nomeadamente executa e supervisiona todos os ... e para efeitos ... relacionados com o processamento de salários, organização do ... e dos clientes contratado; executa parametrização ...; executa Fichas de Funcionários e ..., bem como*

*alterações mensais e processamento de Vencimentos Subsidio de Ferias e de Subsidio de Natal. Ainda executa emissão de Recibos e processamento e emissão de ...; Presta Serviço predominante fora da empresa com funções bem definidas e de acordo com as instruções emanadas tanto dos serviços internos como o do cliente contratado. Desloca-se em transporte de viatura própria. Executa tarefas junto dos clientes contratados, nomeadamente a recolha e entrega de documentação. Executa funções de apoio aos serviços de ..., de ... e de ..., nomeadamente tarefas acordadas com os clientes junto dos diversos organismos e entidades.*

*Nesta conjuntura as funções que a trabalhadora ... exerce — técnica de ... -, deixaram de ser necessárias, e essenciais à empresa, pela simples razão que essa função e categoria será extinta por a empresa não ter condições para suportar os custos do posto de trabalho em causa da empresa, e não ter na empresa outro lugar compatível para as funções e habilitações da trabalhadora sendo que tais funções serão asseguradas da forma atrás descritas pelos demais colaboradores, que todos têm maior competências técnicas. A manutenção do vínculo laboral tornou-se impossível, pela própria sobrevivência da empresa.*

*Tal reestruturação interna implicou também a necessidade de reduzir efectivos.*

*Assim a única opção para a empresa foi a extinção do posto de trabalho, sendo que a empresa para este posto não tem mais nenhum trabalhador.*

*A empresa, que nos finais do ano de 2018 e 2019 tinha no seu quadro de pessoal:*

*- 4 trabalhadores (incluindo o gerente)*

*e agora o mesmo quadro pessoal tem:*

*- 5 trabalhadores*

*ou seja, num período de cerca dois anos não reduziu qualquer posto de trabalho, e nunca por extinção, com o presente mecanismo por extinção.*

*A empresa não tem quaisquer contratos a termos.*

*São estes os critérios objectivos que levaram a empresa a optar pela extinção do posto da trabalhadora ...*

*A cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo em causa não pode, pois, ser vista como desinserida deste processo de reestruturação a que acima se fez referência.*

*Acresce referir que a ora declarante tudo tem feito na tentativa de procurar minimizar os custos sociais que tais medidas de reestruturação sempre implicam.*

*A cessação do CT em causa justifica-se, pois, dentro dos motivos indicados os quais permitem o recurso à extinção do posto de trabalho (al. A e b) do n.º 2 do Art.º 359, ex vi 367 do Código do Trabalho, sendo que os requisitos previstos no Art.º 368 do CT encontra-se preenchidos.*

*Assim, encontram-se reunidos os pressupostos do n.º 1 do art.º 368.º do Código do Trabalho, bem como o n.º 2 do mesmo normativo, na medida em que:*

*— os motivos acima indicados são de ordem económica, reflexo do mercado, pelo que não existe qualquer conduta culposa por parte de V. Exa;*

*— É praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;*

*— Não existem na empresa trabalhadores a termo;*

*— V. Exa. exerce as funções correspondentes à categoria de técnica de ..., sendo a única trabalhadora com tais tarefas ou funções na empresa;*

*— Não é aplicável o despedimento colectivo.*

*Uma vez que não existem na empresa quaisquer trabalhadores com o mesmo conteúdo funcional que V. Exa., é dispensada a indicação de critérios.*

*Assim sendo, e sem necessidade de maiores considerandos, serve a presente para comunicar a V. Exa. ser intenção desta empresa proceder á cessação do seu contrato de trabalho, por extinção do posto de trabalho, por motivos estruturais e de mercado.*

*No termo deste processo de despedimento objectivo (extinção de posto de trabalho), que terá em conta a duração do aviso prévio - atendendo à sua antiguidade, o aviso prévio será de 60 dias - ser-lhe-á colocado à disposição o montante indemnizatório previsto legalmente nos termos do art.366.º do Código do Trabalho, - correspondente a 12 dias de retribuição base por cada ano completo de antiguidade, sendo a fracção calculada proporcionalmente - bem como toda a documentação para obtenção do subsídio de desemprego.*

*Contudo, logo que receba a presente comunicação e no prazo de 15 dias poderá caso assim o entenda pronunciar-se quanto ao assunto exposto.*

*Declara-se que não existe comissão de trabalhadores.*

*Declara-se que a trabalhadora não pertence a qualquer sindicato.*

*Com os melhores cumprimentos (...)"*

- 1.4.** A trabalhadora apresentou o seu parecer fundamentado, todavia, o mesmo não foi considerado por ter sido apresentado extemporaneamente.
- 1.5.** Em 29.10.2020, através de email a CITE solicitou à entidade empregadora o Anexo A do Relatório Único da empresa referente ao ano de 2019, cópia do contrato de trabalho da trabalhadora ... e cópia do contrato de trabalho da trabalhadora ...
- 1.6.** Em 30.10.2020, pela mesma via, a entidade empregadora responde à solicitação da CITE, remetendo os documentos solicitados, juntando ainda o Anexo B do relatório único de 2019; o quadro de pessoal do ano de 2020 afixado; registo interno de reunião; recibo de vencimento da funcionária ... (08/2018); Comunicação de Reorganização de serviço (...);

Declaração de Baixa médica da funcionária ... com início em 13/02/2020 e cuja ausência se mantém até hoje; Contrato de Estágio de ...; Certificado comprovativo da conclusão do Estágio de...; 2 Recibos de vencimento da funcionária ... (08/2018 e 01/2020; Comunicação de reorganização de serviço (...); e mapa de horário escolar e declaração comprovativa da matrícula ....

## 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 a 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.
- 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

---

<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).

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/a trabalhador/a envolvido/a a necessidade de extinguir o posto de trabalho, indicando os

---

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

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 nexo sequencial entre a decisão de extinção do posto de trabalho e a decisão de extinguir o contrato. Tendo presente que "o «momento» decisivo, sob o ponto de vista do regime do despedimento - isto é, da sua motivação relevante - parece localizar-se, não no feixe de ponderações técnico-económicas ou gestionárias a que alude o art. 397º n.º 2º (e que são cobertas pela liberdade de iniciativa do titular da empresa), mas no próprio facto da extinção do posto de trabalho que se situa a jusante daquela e que é, ele próprio, o produto de uma decisão do empregador. Está-se (...) perante uma forma de despedimento que culmina uma cadeia de decisões do empregador situadas em diferentes níveis, mas causalmente interligadas: esquematicamente, uma decisão gestionária inicial, uma decisão organizativa intermédia (a da extinção do posto) e uma decisão «contratual» terminal (a do despedimento)".*

*Isto, porque o n.º 3 do artigo 403º do Código do Trabalho<sup>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>*

<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.

<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 cita o Ac. do STJ de 22-06-2005, in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), proc. 05S923) (...), In Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 11.11.2008, Processo n.º 27/07.1TTFIG.C1, em [www.trc.pt](http://www.trc.pt).*

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

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

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

*(...)*

*Na verdade, como se refere no Ac. do STJ já referido, de 4-7-2002, a cessação do contrato de trabalho feita pelo empregador com fundamento na necessidade de extinguir o posto de trabalho ocupado pelo trabalhador, tem que ser baseada em motivos concretos e claros, não bastando a invocação pelo empregador de ter necessidade de diminuir os custos."*

- 2.14.** 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 dos 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>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

---

<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.

<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).

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 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 lactante 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 ou pequenas empresas (até 9 trabalhadores/as ou de 10 trabalhadores/as até 49 trabalhadores/as), ou até quatro trabalhadores/as, nas médias ou grandes empresas<sup>9</sup> (de 50 trabalhadores/as até 249 trabalhadores/as ou de 250 trabalhadores/as ou mais), 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.

---

<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, pág. 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

- 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/as 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 alega a necessidade de extinção do posto de trabalho em motivos de mercado e estruturais, referindo que a empresa se dedica à atividade relativa à ... junto de empresas e particulares, setor de atividade que tem sido afetado por uma crise que se arrasta desde 2019, sendo que as empresas que vão resistindo à crise têm efetuado grandes reestruturações internas.
- 2.25.** Alega o empregador que perante este contexto, a situação nas empresas neste sector da ... tornou-se particularmente vulnerável face aos respetivos clientes e representantes, no que concerne à necessidade de adoção de políticas técnico/comerciais extremamente agressivas e de vultuosos investimentos de competências, quando simultaneamente a rentabilidade do sector é baixa.
- 2.26.** Acrescenta o empregador que a presente crise fez diminuir o número de clientes e o número de ... Assim, alega o empregador que perdeu vários clientes em 2017 e em 2018, com a conseqüente destabilização da empresa, e por conseqüência a produtividade e a margem de lucro, fator traduzido na ... da empresa, sendo que ocorreram quebras de clientes superiores a 10%, desde 2017 à presente data.
- 2.27.** Neste sentido, refere o empregador que para não perder competitividade e produtividade, era necessário redirecionar a empresa. Com efeito, foi decidido efetuar uma reestruturação da empresa com vista a uma maior especialização dos serviços a prestar, aumentar o seu segmento de atuação junto das empresas de maior dimensão, em áreas de ..., com um maior conhecimento de cada empresa e assim uma maior proximidade, para garantir um serviço diferente de maior qualidade. No âmbito da referida reestruturação, a empresa que tem cerca de 70 ..., todas diferentes entre si, optou por alterar a distribuição das ... por funcionários, passando cada funcionário a ficar

---

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.

encarregue por um determinado número de clientes, permitindo ao empregador prestar um maior acompanhamento desses clientes e aumentar a qualidade técnica dos trabalhadores/as.

- 2.28.** Acrescenta ainda o empregador que no âmbito da reestruturação realizada, foi necessário contratar uma contabilista, pelo que o mapa de pessoal da empresa passou a ser de 2 ..., uma ... e 2 técnicas de ..., uma ... e outra ... Quanto à distribuição do trabalho, as 50 maiores ... ficaram à responsabilidade dos 2 Técnicos ... e da ..., e as 20 ... de menor complexidade e menor responsabilidade passaram a estar ao cargo da Técnica ... que passou igualmente a desempenhar funções de ... e de recursos humanos.
- 2.29.** Com efeito, conclui o empregador que as funções desempenhadas pela trabalhadora especialmente protegida - única trabalhadora com tais tarefas ou funções na empresa, deixaram de ser necessárias e essenciais à empresa, pela simples razão que essa função e categoria será extinta por a empresa não ter na empresa outro lugar compatível para as funções e habilitações da trabalhadora, sendo que tais funções serão asseguradas de forma atrás descrita pelos demais colaboradores que todos têm maior competências técnicas.
- 2.30.** Atendendo aos elementos fornecidos e documentos que instruíram o processo, importa verificar se estão preenchidos os requisitos previstos no n.º1 do artigo 368.º, do Código do Trabalho, a saber, os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa das partes, seja praticamente impossível a subsistência da relação laboral (que se traduz quando o empregador não disponha de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do/a trabalhador/a – cfr. n.º4 do artigo 368.º), a inexistência de contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto, e, não seja aplicável o despedimento coletivo. Reunidos os requisitos previstos no n.º 1, o despedimento por extinção do posto de trabalho só poderá operar caso não haja na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, conforme dispõe o n.º 2 do mesmo preceito legal.
- 2.31.** Assim, analisados todos os documentos carreados para o processo, afigura-se-nos desde logo que o momento a considerar para a avaliação dos requisitos previstos no artigo 368.º Código do Trabalho deve ser a data da reestruturação, ou seja, 2 de janeiro de 2020 e não

11 meses depois, sob pena de se poder duvidar sobre o verdadeiro motivo que terá estado na base da comunicação de intenção de despedimento<sup>10</sup>.

**2.32.** Neste sentido, entendemos que não está demonstrado pelo empregador, ónus que lhe cabe, que se encontram reunidos os requisitos estabelecidos no artigo 368.º do CT, nomeadamente que é praticamente impossível a subsistência do posto de trabalho, uma vez que não fica demonstrado que o empregador não dispõe de outro posto de trabalho que seja compatível com a categoria da trabalhadora, conforme determina a alínea b) do n.º 1 e n.º 4 do artigo 368.º do Código do Trabalho.

**2.33.** De notar que a referência à categoria do/a trabalhador/a nos termos dos preceitos mencionados, deve entender-se por categoria interna<sup>11</sup>, e não a categoria funcional<sup>12</sup> do/a trabalhador/a. Neste sentido, pronunciou-se já o Supremo Tribunal de Justiça, em Acórdão de 29 de outubro de 2013, proc. n.º 298/07.3TTPRT.P1. S1, donde se extrai o seguinte:

*“(...) a extinção do posto de trabalho obedece à verificação cumulativa dos requisitos elencados no art.º 403.º, n.º 1, CT, nomeadamente a circunstância de ser praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho [alínea b)], dispondo o seu n.º 3 que a subsistência da relação de trabalho se torna praticamente impossível desde que, extinto o posto de trabalho, o empregador não disponha de outro que seja compatível com a categoria do trabalhador (categoria interna, normativa, e não em sentido funcional (...))”* – A referência normativa reporta ao Código do Trabalho de 2003.

**2.34.** Com efeito, decorre da informação constante do processo, ao contrário do que alega o empregador, que a trabalhadora especialmente protegida não é a única a desempenhar funções de técnica de ..., porquanto se verifica a categoria interna da trabalhadora ... e da trabalhadora especialmente protegida são semelhantes. De facto, quer a trabalhadora especialmente protegida, quer a trabalhadora ..., à data da reestruturação, desempenhavam funções atinentes à categoria profissional de Técnica de ..., motivo pelo qual a não adoção dos critérios enunciados no n.º 2 do artigo 368.º do Código do

---

<sup>10</sup> Neste sentido, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 04.02.2019, processo n.º 21216/17.5T8PRT.P1

<sup>11</sup> Corresponde ao posto de trabalho concretamente ocupado pelo/a trabalhador/a no conjunto dos postos de trabalho previamente definidos pelo empregador na organização da sua empresa;

<sup>12</sup> Corresponde à função desempenhada pelo/a trabalhador/a, dada por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável ou pelo regulamento interno da empresa

Trabalho, poderá constituir uma discriminação da trabalhadora especialmente protegida, proibida pelo artigo 25.º do Código do Trabalho

- 2.35.** Nesta senda, somos de entender que deveria o empregador, perante uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, ter obedecido aos critérios enunciados no n.º 2 e n.º 4 do artigo 368.º do Código do Trabalho, o que não fez.
- 2.36.** Consignam-se ainda as nossas reservas quanto ao facto de a reestruturação realizada implicar a contratação de uma trabalhadora ... (...) para, em última instância, proceder ao despedimento da trabalhadora especialmente protegida, assim como quanto à forma genérica e opaca como os motivos de mercado são apresentados, o que não permite aferir a veracidade dos mesmos.
- 2.37.** Pelo exposto, conclui-se não estarem reunidos os requisitos para a extinção do posto de trabalho nos termos previstos no artigo 368.º do Código do Trabalho, afigurando-se existirem indícios de discriminação em função da maternidade.
- 2.38.** Nesta senda, em virtude da especial proteção prevista no n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho e face à possibilidade de indícios de discriminação, à CITE, incumbe a emissão de parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora puérpera, sem embargo de o empregador, nos termos do previsto no n.º 6 do referido artigo 63.º, intentar ação para reconhecimento judicial da existência de motivo justificativo para o despedimento, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer da CITE.

### **III – CONCLUSÃO**

Em face do exposto, a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento, por extinção do posto de trabalho da trabalhadora especialmente protegida ..., promovido pela entidade empregadora ..., por se entenderem existirem indícios de discriminação em função da maternidade.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 11 DE NOVEMBRO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP -**

CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.