

## PARECER N.º 483/CITE/2015

**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 1630 – DP-E/2015

### I – OBJETO

- 1.1. Em 28.10.2015, a CITE recebeu da gerência da empresa ..., LDA., pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera ..., no âmbito de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho, nos seguintes termos:

*“Assunto: Pedido parecer sobre Despedimento por Extinção de posto de trabalho. Trabalhadora puérpera.*

*Exmos. Senhores;*

*Com os nossos melhores cumprimentos e em observância do disposto no n.º 1 do art.º 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, vimos pela presente solicitar a V. Exas. parecer sobre a intenção de proceder à cessação do contrato de trabalho celebrado em 17-04-2010 com a trabalhadora, puérpera, ..., por extinção de posto trabalho com efeito a 31 de dezembro de 2015.*

*Junta-se cópia da comunicação de intenção de cessação de contrato por extinção de posto de trabalho, remetida à trabalhadora em 23-09-2015, a qual não apresentou oposição, bem como a decisão final sobre o referente processo.”*

- 1.2. A entidade empregadora juntou ao pedido de parecer prévio a comunicação, sobre a extinção do seu posto de trabalho, datada de 23.09.2015, conforme se transcreve:

*“..., 23 de setembro de 2015*

*Assunto: Cessação do seu contrato de trabalho por extinção do posto de trabalho motivada por razões económicas, de mercado e motivos estruturais.*

*Exma. Senhora;*

*Vimos pela presente comunicar a V. Exa. a intenção de fazer cessar o seu contrato de trabalho dada a necessidade de extinguir o posto de trabalho que ocupa, pelas razões constantes do relatório que se anexa, nos termos do art.º 369.º do Código do Trabalho.*

*Dispõe V. Exa. do prazo de 10 dias para, querendo se pronunciar, nos termos do art.º 370.º, n.º 1, do citado diploma legal.*

*Em cumprimento das disposições legais, anexa-se documento (Anexo I, II e II) contendo a indicação dos motivos invocados para a extinção do posto de trabalho.*

*Esta empresa encontra-se ao dispor de V. Exa. para a prestação de qualquer informação ou realização de negociação.”*

*“Anexo I*

*Motivos da extinção do posto de trabalho*

- 1. Em cumprimento do disposto no art.º 369.º, n.º 1, alínea a), do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, a ..., LDA., seu empregador, passa a descrever os motivos*

*conducentes à extinção do seu posto de trabalho, que são motivos económicos, estruturais e de mercado.*

- 2. A ... é uma empresa que se dedica à atividade de prestação de serviços integrados de higiene e limpeza, instalação, construção, exploração e manutenção técnica e civil, de instalações elétricas, mecânicas, eletromecânicas, construção civil, ventilação e ar condicionado, águas e esgotos, gás, manutenção e exploração de sistemas produtores de energia, manutenção e gestão de serviços IT, redes de voz e dados, controlo de acessos, tratamento e gestão de resíduos, águas e lixos, certificação de edifícios e pareceres técnicos nos domínios do ambiente, higiene e segurança no trabalho, desinfeção e desinfestação, jardinagem, realização de eventos, restauração, segurança alimentar, merchandising, receção, atendimento telefónico, apoio técnico e administrativo, secretariado, comercialização de produtos equipamentos relacionados com as suas atividades, bem como consultadoria, gestão e execução de contratos, em regime outsourcing, serviços de apoio domiciliário e gestão de programas de formação.*
- 3. A trabalhadora tem a categoria profissional de Rececionista/Telefonista.*
- 4. No exercício das suas funções compete à trabalhadora rececionar visitantes, anunciando-os às pessoas ou áreas requisitadas e aguardando a autorização para encaminhamento ou comunicação de dispensa; presta serviço de apoio, fornecendo informações gerais e procedendo ao bom encaminhamento dos visitantes; vigia a entrada de visitantes a fim de evitar a permanência de pessoas estranhas no edifício; preenche e arquiva fichas e outros documentos; recebe chamadas telefónicas encaminhando-as aos destinatários, através de aparelho apropriado.*
- 5. Às relações de trabalho estabelecidas entre a ... e os seus trabalhadores aplica-se o CCT celebrado entre a APFS - Associação*

*Portuguesa de Facility Services e a FETESE, publicado no B.T.E. n.º 8, de 28 de fevereiro de 2010.*

- 6. A ... desenvolve a sua atividade, nas instalações dos seus clientes, mediante a celebração de contratos de prestação de serviços.*
- 7. Estes contratos especificam os tipos de tarefas a desempenhar pela ..., bem como as áreas, os locais e os horários onde a atividade deve ser desenvolvida.*
- 8. Os contratos de prestação de serviços celebrados entre a ... e os seus clientes têm duração limitada, que podem ou não ser renovados, alargados ou reduzidos.*
- 9. Entre a ... e o cliente ..., foi celebrado um contrato de prestação de serviços em regime de outsourcing para execução de serviços de receção no balcão de informações.*
- 10. A trabalhadora encontra-se afeta a este contrato de prestação de serviços.*
- 11. Sucede que o cliente o ... denunciou unilateralmente o contrato de prestação de serviços de outsourcing que vinha mantendo com a ...*
- 12. Deixando, concomitantemente, de ser efetuados os serviços.*
- 13. O que implica a desafetação da trabalhadora ao contrato de prestação de serviços para que foi contratada.*
- 14. Ficando a trabalhadora em condição excedentária.*
- 15. E deixando a ... de ter funções para atribuir à trabalhadora.*
- 16. A ... ainda tentou encontrar um local para onde transferir a trabalhadora.*
- 17. No entanto e depois de uma análise exaustiva, concluiu-se não haver mais nenhum local onde colocar a trabalhadora.*
- 18. Sucede que no decurso do ano de 2014 e no decurso do ano de 2015, os efeitos da crise fizeram-se sentir mais do que nunca, multiplicando-se o número de clientes que rescindiram os contratos de prestação de serviços em vigor e os que solicitaram reduções*

*substanciais do serviço prestado, tendo como objetivo a redução de despesas com este tipo de atividade.*

*19. Por via das rescisões e das alterações aos contratos de prestação de serviços, a ... viu-se confrontada com uma redução significativa da atividade desenvolvida.*

*20. Os efeitos das alterações de mercado trouxeram, para a ..., consequências graves a nível financeiro.*

*21. Como resultado dessas alterações a ... sofreu uma redução na avença mensal de € 486.054, (Ago2015 4196k, Fev2014 4.682k) sendo o acumulado a Ago2015 de € 3.888.435, (Ago15 33.154, Ago2014 37.463k).*

*22. O que, relativamente ao valor faturado anteriormente, representa uma redução de 10%.*

*23. Paralelamente e como consequência desta, a redução de atividade traduziu-se numa significativa diminuição do número de visitantes, chamadas telefónicas e acesso de administrativos com o conseqüente esvaziamento do conteúdo funcional.*

*24. Com efeito, nos últimos anos, fruto da grave crise económica que se tem sentido, a ... tem vindo a perder alguns clientes, sendo que outros têm solicitado reduções significativas ao nível do volume de serviços prestados.*

*25. Como é do domínio público o país está atravessar graves dificuldades económicas, vendo-se forçado a adotar medidas de contenção de custos, sob pena de, não o fazendo, poder entrar em situação de falta de liquidez.*

*26. Também os particulares têm sido confrontados com essa situação.*

*27. Muitos não têm resistido ao esforço exigido e têm entrado em situação de insolvência.*

*28. Só nos últimos 12 meses, a ... viu-se confrontada com a perda ou encerramento de inúmeros clientes.*

*29. Muitos são os clientes que têm prescindido dos seus serviços.*

30. *A perda destes clientes implicou uma quebra substancial no volume de faturação.*
31. *A ... viu-se confrontada com a redução significativa do seu volume de negócios.*
32. *Até ao final do ano e durante o próximo ano de 2016 a perspetiva vai no sentido de se perderem mais clientes.*
33. *Diminuindo, de forma ainda mais acentuada, a faturação.*
34. *Mas mais, não são raros os clientes da ... que têm entrado em incumprimento.*
35. *A empresa não tem qualquer garantia do recebimento destas quantias e teme que alguns valores fiquem mesmo por receber, atento o número cada vez maior de empresas que entram em insolvência.*
36. *No entanto, apesar de não conseguir receber estes montantes, a empresa tem de continuar a satisfazer as suas obrigações perante os trabalhadores, pagando-lhe pontualmente a respetiva retribuição.*
37. *Tendo ainda de honrar os compromissos perante a segurança social e finanças, em especial no que concerne à entrega do valor do IVA constantes das faturas emitidas mas não liquidadas.*
38. *A empresa não pode, por isso, ter trabalhadores excedentários.*
39. *Qualquer trabalhador nessas circunstâncias constitui um custo que a empresa não pode, neste momento e face à conjuntura de crise, suportar.*
40. *Com efeito, tal como já foi referido, a ... é uma empresa, que se dedica entre outras coisas à atividade de prestação de serviços de limpeza.*
41. *Esta atividade é uma atividade que assenta sobretudo na mão de obra.*
42. *Ao contrário de outras indústrias, esta não vende um produto ou um bem material, vende a prestação de um serviço.*

43. *Este serviço para ser realizado cabalmente depende, quase em exclusivo, da força dos trabalhadores que a ... tem ao seu serviço.*
44. *Considerando a importância que a trabalhadora tem na atividade, compreende-se que o preço da prestação do serviço, seja diretamente influenciado pelo valor da mão de obra e pelos encargos associados à mesma.*
45. *A ... quando celebra contratos com os seus clientes tem de contar necessariamente com estas premissas.*
46. *Sendo que os preços a praticar, são diretamente influenciados e fixados em função desses valores (custo da mão de obra + encargos com a mesma).*
47. *Tendo a empresa que retirar daqui, ainda, a sua margem de lucro.*
48. *Atento ao peso do valor da mão de obra — 80% a 85% do custo final — as margens de lucro neste setor são pequenas.*
49. *Qualquer elemento externo que se possa repercutir nos contratos em vigor é suscetível de comprometer a viabilidade financeira das empresas do setor.*
50. *A empresa confronta-se, assim, com um desequilíbrio económico-financeiro, o qual se tenderia a agravar na hipótese de manter nos seus quadros, esta trabalhadora.*
51. *Tendo presente esta realidade conjuntural a ... viu-se na necessidade de proceder à reestruturação de todos os seus serviços.*
52. *Para o efeito reorganizou tarefas, simplificou procedimentos e reajustou o quadro de gestão.*
53. *Este conjunto de medidas conduziu a uma situação de excesso de disponibilidade de recursos humanos, face às atuais e reais necessidades de trabalho.*
54. *Pelo que se impõe o termo deste contrato de trabalho.*
55. *Caso o não fizesse, estaria a comprometer, a curto prazo, a sua viabilidade económica.*

56. Assim, o posto de trabalho desta trabalhadora ficou totalmente esvaziado de funções.
57. Sendo impossível retirar qualquer contrapartida da sua atividade, em virtude da ..., pelas razões aduzidas supra, não ter qualquer tarefa para lhe distribuir.
58. Pelo que não resta outra alternativa à ... que não seja dar por finda a atividade desenvolvida por esta trabalhadora, sob pena de passar a acumular prejuízos mensais significativos.
59. Prejuízos esses decorrentes do facto de estar a suportar o vencimento de um colaborador que praticamente não tem qualquer tarefa para executar, durante todo o seu horário de trabalho.
60. A ... não tem qualquer posto local de trabalho compatível com as suas atribuições.
61. Nem tão pouco tem qualquer outro local onde possa colocar esta trabalhadora.
62. A extinção do posto de trabalho fundamenta-se assim no facto da ... não ter funções para atribuir à trabalhadora, devido ao circunstancialismo explanado supra.
63. Por força deste facto, o posto de trabalho em questão ficou totalmente esvaziado de competências e funções, impondo-se a sua extinção.
64. Não existe qualquer cargo vago na ... compatível com a categoria da trabalhadora.
65. Para a situação que se verifica em nada contribuiu a Administração da sociedade, nem o seu desempenho, não existindo, por conseguinte, qualquer atuação culposa do empregador.
66. Não existe na ... qualquer trabalhador contratado a termo para as tarefas correspondentes ao posto de trabalho a extinguir.
67. Não se aplica o regime do despedimento coletivo.  
..., 23 de setembro de 2015”.



- 1.3. De acordo com a informação da empresa a trabalhadora não apresentou o seu parecer fundamentado, muito embora não resulte comprovada a data do envio e da receção da comunicação de intenção de extinção de posto de trabalho.
- 1.4. Foi junto ao processo a comunicação da decisão de extinção de posto de trabalho, datada de 27.10.2015, sem comprovativo de envio e receção pela trabalhadora puérpera.
- 1.5. Para análise do processo remetido à CITE, esta Comissão notificou a entidade empregadora, em 6.11.2015, para juntar informação e documentação que demonstrassem os factos por si alegados, conforme se transcreve:
- “Com referência ao assunto em epígrafe, e na sequência do pedido de V. Exas., para emissão de Parecer Prévio à extinção do posto de trabalho da trabalhadora puérpera ..., solicita-se, ao abrigo do previsto no n.º 2 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que estabelece a orgânica da CITE, o envio da seguinte documentação e informação, para análise:*
- a) *Comprovativo do envio e receção da comunicação de extinção do posto de trabalho;*
  - b) *Anexo A do Relatório Único da empresa, acompanhado da tabela de códigos e respetivas descrições;*
  - c) *Cópia do contrato de trabalho da trabalhadora puérpera;*
  - d) *Elementos considerados pertinentes para a análise da justificação da extinção do posto de trabalho, designadamente, os que demonstrem a alegada cessação da prestação de serviços que justificou a necessidade de extinção do posto de trabalho ocupado pela trabalhadora especialmente protegida, e os que demonstrem a alegada impossibilidade de afetação da trabalhadora a outro cliente.*

*Atendendo ao prazo legal para emissão de parecer prévio pela CITE, os elementos solicitados deverão ser remetidos a esta Comissão, com a maior urgência, até às 16.00h do dia 10 de novembro de 2015 (segunda feira), para o e-mail: ...@cite.pt, referindo o N/Processo: 1630-DP-E/2015.*

*Para qualquer esclarecimento adicional poderá contactar o serviço jurídico da CITE através do telefone 21 780 37 00.”*

- 1.6.** Em 09.11.2015, a entidade empregadora solicitou prorrogação do prazo para junção dos documentos referidos até ao dia 16.11.2015, tendo esta Comissão informado, em 10.11.2015, o seguinte:

*“Atendendo ao prazo legal para emissão de parecer prévio pela CITE, foi indicado por esta Comissão a junção urgente da informação pertinente, até às 16.00h do dia 10 de novembro de 2015 (terça feira), para o e-mail: ...@cite.pt, referindo o N/Processo: 1630-DP-E/2015.*

*Neste sentido, e estando a decorrer o prazo para emissão de parecer prévio, tal facto não irá permitir aguardar até dia 16.11.2015 pela documentação solicitada porquanto a discussão do processo está agendada para esse mesmo dia.*

*Assim sendo, a documentação deverá ser presente à CITE com urgência, até às 16.00h do dia de amanhã, 11 de novembro de 2015 (quarta feira) para o e-mail: ...@cite.pt, referindo o N/Processo: 1630-DP-E/2015.*

*Mais se informa que, após a data referida (11.11.2015), o respetivo parecer será emitido de acordo com os elementos que constarem do processo.”*

- 1.7. Importa referir, a este respeito, que os elementos solicitados pela CITE têm a finalidade de demonstração das alegações da entidade empregadora.
- 1.8. Pelo que, tais elementos, em rigor, já deveriam integrar o processo remetido à CITE para análise e emissão de parecer prévio.
- 1.9. Dispondo a CITE do prazo de 30 dias, após receção do pedido, para emissão de parecer prévio, e não se encontrando prevista a suspensão de tal prazo, importa que a junção de documentação seja realizada com a máxima urgência por aqueles a quem aproveita.
- 1.10. Após o decurso do prazo indicado pela CITE, a entidade empregadora veio juntar ao processo em 16.11.2015, o contrato de trabalho da trabalhadora; *“relação de trabalhadores em condições iguais às da trabalhadora em apreço, i.e., afetos a contratos de prestação de serviços de Outsourcing, com a categoria profissional de Rececionista/Telefonista”*; comprovativos de envio e receção de documentos; e-mail de 8.09.2015 relativo a “...” e Anexo A do Relatório Único.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.
- 2.2. Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho determina uma especial proteção no despedimento.

- 2.3.** Assim, nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
- 2.4.** O Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, foi objeto de alterações introduzidas pela Lei n.º 27/2014, de 8 de maio. Tais alterações foram significativas no que respeita à cessação de contrato de trabalho por extinção de posto de trabalho.
- 2.5.** Neste sentido, e para efeitos do n.º 1 do artigo 368.º do Código do Trabalho, o despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que se verifiquem os seguintes requisitos:
- Os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador;
  - Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
  - Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;
  - Não seja aplicável o despedimento coletivo.
- 2.5.1.** Nos termos do n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho, havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para determinação do posto de trabalho a extinguir, a decisão do empregador deve observar, por referência aos respetivos titulares, a seguinte ordem de critérios relevantes e não discriminatórios:
- a) Pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador;
  - b) Menores habilitações académicas e profissionais;

- c) Maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa;
- d) Menor experiência na função;
- e) Menor antiguidade na empresa.

**2.5.2.** De acordo com o n.º 4 do artigo 368.º do mesmo Código, considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando o empregador não disponha de outro compatível com a categoria profissional do trabalhador/a.

**2.6.** No caso de despedimento por extinção de posto de trabalho, e nos termos previstos no artigo 369.º do Código do Trabalho, o empregador comunica, por escrito, ao/à trabalhador/a envolvido/a a necessidade de extinguir o posto de trabalho, indicando os motivos justificativos e a secção ou unidade equivalente a que respeita; indica a necessidade de despedir o trabalhador/a afeto/a ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional e comunica os critérios para seleção dos trabalhadores/as a despedir.

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

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

(...)

*Como salienta Monteiro Fernandes (Direito do Trabalho, 12ª edição, pags. 587 e 588), a apreciação da justa causa objetiva, que tratamos, há de incidir, sobretudo, no 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.º 397.º n.º 2<sup>1</sup> (e que são cobertas pela liberdade de iniciativa do titular da empresa), mas no próprio facto da extinção do posto de trabalho que se situa a jusante daquela e que é, ele próprio, o produto de uma decisão do empregador. Está-se (...) perante uma forma de despedimento que culmina uma cadeia de decisões do empregador situadas em diferentes níveis mas causalmente interligadas: esquematicamente, uma decisão gestionária inicial, uma decisão organizativa intermédia (a da extinção do posto) e uma decisão «contratual» terminal (a do despedimento)”.*

*Isto, porque o n.º 3 do artigo 403.º do Código do Trabalho<sup>2</sup> objetiva o conceito de impossibilidade prática da subsistência da relação de trabalho reconduzindo-o à situação do empregador não dispor de outro que seja compatível com a categoria do trabalhador.<sup>3</sup>*

*Sendo isto certo para a apreciação da justa causa (repete-se), importa sempre, contudo, a nosso ver que antes se verifique que houve uma*

---

<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

*relação causal entre a decisão gestonária 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 gestonária que implique a segunda.*

*Tal não significa controlar a bondade da decisão gestonária. 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 gestonária 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

---

[www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), proc. 05S923) (...), In Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de

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

*(...)*

*Pretende-se assim que a extinção do posto de trabalho objetivamente fundamentada não se confunda com a extinção do posto de trabalho que vise a cessação de contratos de trabalho dirigida a trabalhadores em concreto (...)*”

**2.9.** Já no que respeita ao cumprimento 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.*

---

11.11.2008, Processo n.º 27/07.1TTFIG.C1, em [www.trc.pt](http://www.trc.pt).

<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.



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.

---

<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).

- 2.11.** 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).
- 2.12.** Nos casos de despedimento por extinção de posto de trabalho, a lei não determina a existência de uma presunção legal apenas ilidível com apresentação de prova em contrário (como acontece no caso de se verificar a intenção de despedimento por facto imputável a uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante). A especial proteção consagrada nesta modalidade de cessação do contrato de trabalho traduz-se na obrigação, que impende sobre a entidade empregadora, de fundamentar e demonstrar objetivamente que as medidas adotadas não se traduzem direta ou indiretamente numa discriminação ou num indício de discriminação por razões relacionadas com o estado de gravidez, de puerpério ou de lactância da trabalhadora a despedir.
- 2.13.** De acordo com a alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, no caso de despedimento por extinção do posto de trabalho de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, o processo deve ser remetido à CITE depois das consultas referidas no n.º 1 do artigo 370.º do Código do Trabalho.
- 2.14.** À CITE incumbe, por força das suas atribuições (alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março), aferir se o empregador fundamentou concretamente o/s motivo/s para a necessidade de extinção do posto de trabalho escolhido, se demonstrou o cumprimento

do requisitos legais para a extinção do posto de trabalho, e se demonstrou, quando exista uma pluralidade de posto de trabalho com conteúdo funcional idêntico, o critério de seleção aplicado para determinar o/a trabalhador/a a despedir, por forma a concluir pela existência ou inexistência de indícios de discriminação em razão da maternidade.

**2.15.** Em síntese, nos procedimentos para extinção de posto de trabalho, importa considerar três momentos relevantes, cuja inobservância pode determinar a ilicitude do despedimento, nos termos previstos nos artigos 381.º e 384.º do Código do Trabalho:

- a) Relação causal entre os motivos invocados para a extinção de um posto de trabalho e a escolha do posto a extinguir;
- b) Verificação dos requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º do Código do Trabalho;
- c) A aplicação dos critérios para escolha do/a trabalhador/a a despedir, quando se verifique a existência de uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico.

**2.16.** Conforme esclarecido no parecer, o despedimento por extinção do posto de trabalho não se encontra isento de justa causa, sendo esta, necessariamente, justa causa objetiva e, por isso, independente do comportamento dos sujeitos (empresa/trabalhador/a)<sup>6</sup>, justificada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos que, devidamente enunciados, fundamentam a medida de gestão adotada, e demonstram a

---

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

relação causal entre o motivo invocado e a decisão de extinção de um posto de trabalho determinado, verificados que estejam os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º do Código do Trabalho.

Para a extinção de posto de trabalho, que pode afetar no máximo um trabalhador nas micro (até 9 trabalhadores) ou pequenas (de 10 trabalhadores até 49 trabalhadores) empresas, ou até quatro trabalhadores, nas médias (de 50 trabalhadores até 249 trabalhadores) ou grandes (de 250 trabalhadores ou mais) empresas<sup>7</sup>, o legislador determina que não existam na empresa contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto e que resulte impossível a manutenção da relação laboral por inexistência de outro posto de trabalho compatível com a categoria do/a trabalhador/a afetado/a.

- 2.17.** Igualmente, impende sobre o empregador o dever de comunicar ao/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 23.09.2015, à trabalhadora especialmente protegida a intenção de extinção do seu posto de trabalho, em virtude da cessação da prestação de serviços com o cliente ...
- 2.19.** Verifica-se, pela documentação junta ao processo que em 8.09.2015 o ... fez cessar o serviço prestado pela entidade empregadora “*no que respeita ao balcão de informações*”.

---

<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.

- 2.20.** De acordo com o contrato de trabalho da trabalhadora puérpera, de 17.04.2010, esta foi contratada para desempenhar funções de “*telef/Rececionista*” “*nas instalações dos clientes do 1º Outorgante, sitas em ... e concelhos limítrofes*” num período normal de trabalho, em média de 8 horas diárias e 16 horas semanais.
- 2.21.** No Anexo A do Relatório Único junto ao processo verifica-se que a trabalhadora está afeta ao mapa de pessoal da Sede da empresa, em Lisboa, com a profissão de operador de central telefónica e com a categoria profissional de telefonista.
- 2.22.** Do mesmo documento decorre que existem na Sede da empresa cerca de 27 trabalhadores e trabalhadoras com a mesma profissão e a mesma categoria profissional da trabalhadora especialmente protegida, e desses 27 trabalhadores e trabalhadoras 9 estão contratados a prazo, conforme resulta da informação a páginas 4, 41, 46, 81 e 94 do Anexo A do Relatório Único, junto ao processo.
- 2.23.** Em face do exposto não se afigura estarem reunidos os requisitos para a extinção do posto de trabalho, designadamente, quanto à existência de outros e outras trabalhadores e trabalhadoras com a mesma profissão e categoria profissional da trabalhadora, alguns dos quais com contrato de trabalho a termo.
- 2.24.** Por último refira-se que face à junção ao processo de comunicação de decisão de despedimento notificada à trabalhadora em 27.10.2015, e recebida a 28.10.2015, em data anterior à emissão do parecer da CITE, afigura-se, nos termos da alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho, a ilicitude do despedimento.

### **III – CONCLUSÃO**

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

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE NOVEMBRO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**