

PARECER N.º 250/CITE/2012

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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho
Processo n.º 1140 – DP-E/2012

I – OBJETO

- 1.1. Em 27.11.2012, a CITE recebeu da diretora do CENTRO ..., pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera ..., a exercer funções de técnica de diagnóstico e acompanhamento no Centro ... para o Setor Alimentar (...), no âmbito de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho, nos seguintes termos:

“ASSUNTO Extinção do posto de trabalho da trabalhadora ...

Exmos. Srs.

Vimos por este meio remeter, nos termos do disposto no art.º 63 nº 3, alínea c) do Código do Trabalho cópia do processo de extinção do posto de trabalho da Sr.ª Dr.ª ..., nossa trabalhadora puérpera que se encontra presentemente em gozo de licença parental.

Mais informamos, que na nossa instituição não existem nem Comissões de Trabalhadores, nem Comissões Sindicais ou Intersindicais, não sendo a trabalhadora em questão representante sindical.

A trabalhadora acusou a receção da comunicação enviada nos termos do disposto no art.º 369º, nº 1 do Código do Trabalho no passado dia 12/11/2012, (conforme aviso de receção cuja cópia se junta), tendo o prazo previsto no art.º 370º nº 1 do mesmo diploma legal decorrido sem que se tenha oposto à extinção do seu posto de trabalho, não tendo além do mais requerido tanto quanto nos é dado saber, a intervenção da entidade referida no nº 2 do mesmo art.º 370º do Código do Trabalho.

Ficando pois a aguardar o vosso Parecer Prévio tendo em vista o cumprimento das disposições legais aplicáveis, creiam-nos não obstante à inteira disposição de V. Exas. para a prestação de quaisquer esclarecimentos suplementares que entendam solicitar-nos.

(...)

Junta: 1) Cópia da Comunicação de Extinção do Posto de Trabalho e documento anexo + Cópia do Registo e Aviso de Receção; 2) Cópia do Contrato de Trabalho a Termo Certo; 3) Cópia das Comunicações de Extinção do posto de Trabalho das trabalhadoras, Dr.ª ... e Dr.ª”

1.1.1. A comunicação da extinção do posto de trabalho, recebida pela trabalhadora em 12.11.2012, refere o seguinte que se transcreve:

“ASSUNTO Despedimento por extinção do posto de trabalho - Comunicação:

(art. 369 nº 1 do Código do Trabalho).

Exmª Sr.ª

Como certamente é do seu conhecimento, assim como do grande público em geral, foi ordenada pelo Governo a extinção de todos os Centros ..., os quais só se poderão manter em funcionamento até ao dia 31 de dezembro de 2012, (Doc. 1 - Ofício do ..., IP Referência ..., IP/2012.).

Ora, e tendo em atenção o facto de ter sido V. Exª contratada para, em

regime de contrato individual de trabalho a termo certo, desde 3 de fevereiro de 2010, exercer exclusivamente funções de técnica de diagnóstico e acompanhamento no Centro ... para o Setor Alimentar — ..., tendo para o efeito sido integrada na Categoria Profissional de Técnica Superior de 2ª - 4º Escalão, conforme a estrutura de carreiras em vigor no ..., bem como o facto de não possuir o ... nenhum posto de trabalho disponível suscetível de a integrar, o que impossibilita a manutenção da sua relação contratual laboral, não nos resta outra alternativa senão proceder ao seu despedimento por extinção do posto de trabalho, devido a motivos estruturais e de mercado, nos termos previstos nos artigos 367º e seguintes do Código do Trabalho, despedimento esse com efeitos a partir do dia 31 de dezembro de 2012. Mais informamos que na sequência da extinção do Centro ... do ..., já se procedeu à comunicação da cessação, por caducidade dos respetivos contratos de trabalho a termo certo, das restantes trabalhadoras que aí prestavam funções de profissional de RVC:

Dr.ª ... — Fim do contrato: 11/10/2012;

Dr.ª ... — Fim do contrato: 01/11/2012;

Dr.ª ... — Fim do contrato: 30/12/2012.

Estando também em curso o processo tendente à extinção dos postos de trabalho das seguintes trabalhadoras que aí exercem funções, respetivamente, de técnica de diagnóstico e acompanhamento e de profissional de RVC:

Dr.ª ...;

Dr.ª ...

Resulta pois muito claramente do exposto que os motivos invocados para a extinção do seu posto de trabalho, não são devidos a qualquer tipo de atuação culposa quer da nossa instituição quer de V. Ex.ª, e que ao caso em apreço não é aplicável o despedimento coletivo, encontrando-se por conseguinte cumprido o disposto no art.º 368º, nº 1

do Código do Trabalho.

Mais se informa que, os créditos emergentes da sua prestação de trabalho vencidos até à data da cessação do respetivo contrato que por direito lhe couberem, bem como a compensação que lhe é devida nos termos do disposto no art.º 366º aplicável por força do disposto no art.º 372º, ambos do Código do Trabalho, (tendo também em atenção o disposto no art.º 6º da Lei nº 23/2012 de 25 de junho), serão colocados à sua disposição até ao termo do prazo de aviso prévio nos termos do disposto no nº 5 do art.º 368 do Código do Trabalho.”

1.1.2. De acordo com a informação da empresa a trabalhadora, no prazo previsto no artigo 370º, n.º 1 do Código do Trabalho, a trabalhadora não se opôs “à extinção do seu posto de trabalho, não tendo além do mais requerido tanto quanto nos é dado saber, a intervenção da entidade referida no n.º 2 do mesmo artigo 370º do Código do Trabalho.”

1.2. Após solicitação desta Comissão, a entidade empregadora junta ao processo o Anexo A do Relatório Único referente ao ano de 2011 e informa o seguinte:

“Conforme solicitado, somos por este meio a enviar os esclarecimentos adicionais ao Processo: 1140-DP-E/2012.

O Centro ... foi criado através de Protocolo homologado pela Portaria Nº 446/87 de 25 de maio. O ... foi criado em 2006 (vide cópia do despacho junto em anexo), não sendo uma entidade autónoma do ...

O critério que levou à seleção para extinção dos postos de trabalho das trabalhadoras referidas infra, foi o facto de todas elas terem sido contratadas para prestarem funções exclusivamente no ..., conforme

resulta muito claramente, dos respetivos contratos de trabalho a termo certo.

No que diz respeito ao Anexo A - Quadro de pessoal, enviado no dia 5 do corrente mês, vimos desta forma esclarecer que:

- Das 63 pessoas afetas ao estabelecimento nº 310810 - Sede (relatório único), as que estão afetas ao CNO são:

Nº Ordem 1 - ... - Trabalhadora do quadro do ..., presentemente a prestar funções de Coordenadora CNO em Comissão de Serviço

Nº Ordem 25 - ... - Contrato a termo Certo (Para desempenhar exclusivamente funções no CNO)

Nº Ordem 50 - ... - Contrato de trabalho sem termo / tempo indeterminado (Apoio ao CNO)

Nº Ordem 55 - ... - Contrato a termo Certo (Para desempenhar exclusivamente funções no CNO)

Nº Ordem 56 - ... - Contrato a termo Certo (Para desempenhar exclusivamente funções no CNO)

Nº Ordem 57 - ... - Contrato a termo Certo (Para desempenhar exclusivamente funções no CNO)

Nº Ordem 59 - ... - Contrato a termo Certo (Para desempenhar exclusivamente funções no CNO)

Nº Ordem 60 - ... - Contrato a termo Certo (Para desempenhar exclusivamente funções no CNO)

Por caducidade terminaram contrato:

Nº Ordem 59 - ... - Dia 11/10/2012

Nº Ordem 60 - ... - Dia 01/11/2012

Vai terminar por caducidade:

Nº Ordem 25 - ... - 30/12/2012

Por extinção do Posto de Trabalho:

Nº Ordem 55 - ...

Nº Ordem 56 - ...

Nº Ordem 57 - ...

Os restantes colaboradores irão retomar funções anteriormente desempenhadas no ...

Nº Ordem 1 - ...

Nº Ordem 50 - ...

Segue em anexo cópia dos respetivos contratos, bem como quadro da equipa afeta ao CNO emitida pelo programa SIGO. Nesta tabela estão contemplados também Formadores Externos com contrato de Prestação de Serviços (os dados estão atualizados ao dia de hoje refletindo as caducidades entretanto ocorridas), bem como a Diretora do ..., Sra. Dra. ...”

1.3. São, ainda, juntos ao processo os seguintes elementos:

- Ofício do ... n.º 695.12..., IP/2012, de 3.09.2012;
- Contrato de trabalho a termo certo, com a trabalhadora puérpera datado de 25.01.2010;
- Comunicação de despedimento por extinção de posto de trabalho à trabalhadora ...;
- Comunicação de despedimento por extinção de posto de trabalho à trabalhadora ...;
- Comprovativo de envio e receção de documentos;
- Contrato de trabalho a termo certo, com a trabalhadora ..., de

- 1.11.2010;
- Contrato de trabalho a termo certo, com a trabalhadora ... de 11.10.2010;
 - Contrato de trabalho a termo certo, com a trabalhadora ... de 24.05.2010;
 - Contrato de trabalho a termo certo, com a trabalhadora ..., de 9.02.2010;
 - Contrato de trabalho a termo certo, com a trabalhadora ..., de 30.12.2008;
 - Contrato de comissão de serviços com a trabalhadora ..., para Coordenadora do CNO, desde 1.07.2011;
 - Contrato de trabalho sem termo do trabalhador ..., de 21.05.2009;
 - Quadro referente à equipa afeta ao CNO do ...;
 - Despacho sobre a criação do centro ... promovido pelo ..., a partir de 2006.

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.** De acordo com o enquadramento legal realizado pela entidade empregadora a cessação do contrato de trabalho ocorre por *“motivos estruturais e de mercado”* em virtude de ter sido *“ordenada pelo Governo a extinção de todos os Centros ..., os quais só se poderão manter em funcionamento até ao dia 31 de dezembro de 2012”*.
- 2.5.** O Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, foi objeto de alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, que no respeitante à cessação de contrato de trabalho por extinção de posto de trabalho revestiram relevante importância.
- 2.6.** Assim sendo, e para efeitos 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.
- 2.6.1.** Havendo na secção ou estrutura equivalente, uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para a determinação do posto de trabalho a extinguir, cabe ao empregador definir, por referência aos respetivos titulares, critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.
- 2.6.2.** Uma vez extinto o posto de trabalho, considera-se que a subsistência da

relação de trabalho é praticamente impossível quando o empregador demonstre ter observado critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.

2.6.3. 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 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:

“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 2¹ (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)”.

(...)

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

(...)

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

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

¹ Atual n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

“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, o 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)²

- 2.9.** A lei exige, para além da objetividade entre a necessidade invocada para extinguir o posto de trabalho e a escolha do posto em concreto, a existência de critérios para seleção do/a trabalhador/a a despedir, quando exista uma pluralidade de postos de trabalho com conteúdo funcional idêntico, tendo tal critério de ser relevante e não discriminatório.

² In Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 10-10-2007, Processo: 6853/2007-4, disponível em 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.

Nos termos do n.º 2 do artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa, “Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão da ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.”.

No âmbito laboral, o artigo 24.º do Código do Trabalho, sobre o direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho, prevê expressamente que “1 – O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.”

O mesmo normativo refere que: “2 – O direito referido no número anterior respeita, designadamente:

(...)

c) A retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para seleção de trabalhadores a despedir;”

2.10. 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 espelhada 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).

- 2.11.** 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.
- 2.12.** 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.
- 2.13.** À CITE cabe, por força das suas atribuições (alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março), averiguar a objetividade da fundamentação através da análise das razões concretas que motivaram a extinção do posto de trabalho; o critério de seleção aplicado para determinar o/a trabalhador/a a despedir, assim como, a demonstração da observação dos critérios relevantes e não discriminatórios face aos

objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho, por forma a concluir pela existência ou inexistência de indícios de discriminação em razão da maternidade.

2.14. 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 definição de critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho, quando se verifique a existência de uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico.

2.15. 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)³, 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

³ “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.

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 ou pequenas empresas, ou até quatro trabalhadores, nas médias ou grandes empresas⁴, o legislador determina que não existam na empresa contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto e confere ao empregador, desde a entrada em vigor das alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, o direito a definir o/os critério/s que servem de base à seleção dos trabalhadores a despedir.

2.16. Na verdade, uma vez decidida a necessidade de extinguir um posto de trabalho é, igualmente, necessário que a entidade empregadora, na seleção do posto que pretende extinguir, demonstre ter observado critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho, de forma a justificar a impossibilidade da subsistência da relação de trabalho.

2.17. Igualmente, impende sobre o empregador o dever de comunicar ao/à trabalhador/a os motivos para o seu despedimento, assim como os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, de forma a possibilitar o exercício do princípio do contraditório pelo/a trabalhador/a.

Neste contexto legal, a entidade empregadora veio alegar, na comunicação dirigida à trabalhadora puérpera, que tendo sido “ordenada pelo Governo a extinção de todos os Centros ..., os quais só se poderão manter em funcionamento até ao dia 31 de dezembro de 2012”, e tendo

⁴ 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.

sido a trabalhadora puérpera *“contratada para, em regime de contrato individual de trabalho a termo certo, desde 3 de fevereiro de 2010, exercer exclusivamente funções de técnica de diagnóstico e acompanhamento no Centro de ... do Centro de ... (...) bem como o facto de não possuir o ... nenhum posto de trabalho disponível suscetível de a integrar, o que impossibilita a manutenção da sua relação contratual laboral, não nos resta outra alternativa senão proceder ao seu despedimento por extinção do posto de trabalho (...) com efeitos a partir do dia 31 de dezembro de 2012.”*.

2.18. De acordo com a documentação junta ao processo e com a informação que do mesmo consta verifica-se o seguinte:

- a) A trabalhadora puérpera é titular de um contrato de trabalho a termo certo, pelo prazo de um ano, renovável, cujo início se verificou a 3.02.2010;
- b) A trabalhadora puérpera foi contratada para desempenhar funções de Técnica de Diagnóstico e Encaminhamento no CNO do ..., no âmbito da Iniciativa ...;
- c) Conforme informação do ...: *“1. Os CNO, independentemente de terem ou não candidaturas de financiamento aprovadas, podem manter a sua atividade até ao limite de 31 de dezembro, tendo em vista a conclusão de processos de RVCC escolar e a continuidade do desenvolvimento de processos de RVCC profissional.”; “3. Sublinha-se a importância de os contratos celebrados a termo resolutivo com os elementos das equipas afetas aos CNO deverem cessar no final da respetiva vigência, no estrito cumprimento do disposto na Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro sobre admissão de pessoal.”;*
- d) O ... tem três delegações – Porto, Loulé e Coimbra, uma Sede em Lisboa e dois estabelecimentos em Lisboa;
- e) A trabalhadora puérpera consta do Anexo A do Relatório Único do ...

afeta à Unidade Local – Sede, com 63 trabalhadores, e com a profissão de psicóloga e a categoria profissional de técnica superior de 2ª;

f) Três trabalhadoras, que constam do Anexo A, Sede, com a profissão de especialista do trabalho social e com a categoria profissional de técnica superior de 2ª, com contrato de trabalho a termo certo, alegadamente, terminaram ou ainda terminarão a sua atividade no CNO em 11.10.2012; 01.11.2012 e 30.12.2012;

g) A duas trabalhadoras com a mesma profissão e a mesma categoria profissional da trabalhadora puérpera e igualmente contratadas a termo certo, foi-lhes comunicada a intenção de extinção do posto de trabalho, por carta datada de 29.10.2012;

h) No Anexo A do ..., relativo à Sede, estão registadas mais duas trabalhadoras com a mesma profissão e categoria profissional da trabalhadora puérpera e mais sete trabalhadoras com a categoria profissional de técnica superior de 2ª;

i) Todas as trabalhadoras com profissão e/ou categoria profissional idênticas às da trabalhadora puérpera constam do Anexo A com contrato de trabalho sem termo;

j) No ..., existem três trabalhadores com contrato de trabalho a termo certo e com as profissões de empregado de escritório em geral e empregado de armazém, todos com a categoria profissional de técnico administrativo de 2;

l) Estão afetos ao CNO oito trabalhadores, nove prestadores de serviços e a diretora do ...;

m) A coordenadora do CNO presta aí serviço em regime de comissão de serviços, e retomará as funções que exercia no ...;

n) O trabalhador ..., com a profissão de empregado de escritório em geral e a categoria profissional de técnico administrativo 2, com contrato de trabalho sem termo, regressará às suas funções no ..., e o seu contrato de trabalho refere que foi contratado para desempenhar no ...

as funções de técnico administrativo de 2, desde 21.05.2009.

2.19. Face ao exposto e do que é possível extrair da documentação e informação juntas ao processo, o ... tem um quadro de pessoal com 92 trabalhadores, dos quais 8 estão afetos ao CNO do ..., assim como a Diretora do Centro ..., e mais 9 prestadores de serviços.

2.20. O Centro decidiu fazer cessar três dos seis contratos de trabalho a termo certo por caducidade e os restantes três contratos de trabalho a termo, por extinção do posto de trabalho em data anterior à verificação do prazo estipulado para a caducidade.

2.21. Neste sentido, tratando-se de uma média empresa não se afigura aplicável o despedimento coletivo, assim como não se afigura a existência de contratos a termo certo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto, que se mantenham em vigor após o encerramento do CNO.

2.22. Importa, ainda, verificar se o critério relevante para a extinção do posto de trabalho da trabalhadora puérpera não é discriminatório face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.

Na verdade, sendo alegado o encerramento do CNO a partir de 31.12.2012, e resultando do processo que os trabalhadores que foram contratados para aí prestarem as suas funções já as cessaram ou irão cessar até àquela data, e os que foram contratados para desempenhar funções no ... voltarão a desempenhá-las no referido ..., não se vislumbram indícios de discriminação por motivo de maternidade no que respeita à extinção do posto de trabalho ocupado pela trabalhadora puérpera.

2.23. Neste sentido, e pese embora a ausência do parecer fundamentado da trabalhadora, afigura-se ser praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, porquanto o empregador demonstrou ter observado um critério relevante e não discriminatório face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao que antecede, a CITE não se opõe ao despedimento, por extinção do posto de trabalho da trabalhadora puérpera ..., promovido pelo CENTRO ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 20 DE DEZEMBRO DE 2012**