

## PARECER N.º 52/CITE/2014

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, 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 145 – DG-E/2014

### I – OBJETO

- 1.1. Em 12.02.2014, a CITE recebeu do Presidente da Direção da COOPERATIVA DE ENSINO ..., parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de Professora, no âmbito de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho, nos seguintes termos:

*“ASSUNTO: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida por extinção de posto de trabalho.*

*A Cooperativa de Ensino ... vem, por este meio, solicitar o parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida por extinção do Posto de trabalho nos termos do n.º 1 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.*

*Informamos que a trabalhadora ..., tomou conhecimento da necessidade e intenção de proceder à extinção do posto de trabalho e despedimento em 17/01/2014 conforme consta no canto superior esquerdo da carta.*

*Apesar de ter sido informada, conforme consta no ponto 14 da carta, da possibilidade de usar a faculdade concedida no artigo 370.º do Código do*

*Trabalho, a trabalhadora a despedir não respondeu à comunicação do seu despedimento por extinção do posto de trabalho.*

*Termos em que a Cooperativa de Ensino de ... requer o parecer prévio da comissão para a igualdade no trabalho e no emprego nos termos do artigo 63.º do Código de Trabalho.*

*Com os melhores cumprimentos,*

*Anexos:*

*Ofício da Comunicação de despedimento por extinção do posto de trabalho;*

*Contrato de trabalho e adenda;*

*Documento comprovativo do fim do projeto em execução — Formações Modulares Certificadas.”*

- 1.2.** Em 17.01.2014 a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a comunicação da extinção do posto de trabalho, conforme se transcreve:

*“ASSUNTO: Comunicação de despedimento por extinção de posto de trabalho  
Exma. Senhora,*

*A Cooperativa de Ensino ..., vem, por este meio, comunicar a decisão tomada em reunião de Direção visando o despedimento por extinção do posto de trabalho, nos termos e para os efeitos previstos no art.º 369.º do Código do Trabalho.*

*A mesma decisão decorre dos seguintes fundamentos:*

*1 - Em 01 de outubro de 2008, entre a Cooperativa de Ensino ..., e V. Exa. foi outorgado o contrato de trabalho a tempo parcial, para o desempenho de funções no âmbito do processo de RVCC, nível básico na área de competência chave,*

*Cultura, Língua e Comunicação — Línguas Estrangeiras, do Centro ..., com a categoria profissional de Formadora.*

*2 - Em 2012 face à política educativa nacional relativa aos Centros ..., o Ministério ... apenas assegurou o financiamento dos Centros ... até 31 de agosto de 2012;*

*3 - Permitindo, no entanto, que os Centros ... continuassem em funcionamento, em modalidade de autogestão, até 31 de dezembro de 2012 para conclusão dos processos de certificação dos adultos inscritos.*

*4 - A direção, conforme sabe, tudo fez para manter os postos de trabalho dos trabalhadores do ... e por conseguinte o de V. Exa.,*

*5 - Assim, em 02 de janeiro de 2013, entre a Cooperativa de Ensino ... e V. Exa., foi outorgada uma adenda ao contrato, passando a trabalhadora a desempenhar funções de formadora no projeto Tipologia 2.3 Formações Modulares Certificadas, nas áreas de Espanhol e Inglês, para as quais tem habilitações académicas e profissionais:*

*6 - Sucede que o projeto supra mencionado tem o seu terminus em 30 de abril de 2014.*

*7 - Concluído o projeto aprovado, não há mais financiamento para esta medida o que impossibilita a Cooperativa de assegurar o normal funcionamento desta modalidade de formação, pois esse encargo de suportar os custos inerentes à mesma sem que daí resulte grave inconveniente para a sua gestão global da Cooperativa.*

*8 - Deste modo, entraria a Cooperativa numa situação de défice financeiro que, atenta a dimensão da mesma, a dificuldade no acesso ao financiamento e, caso o mesmo fosse possível, aos inerentes encargos agravados, colocaria em perigo outros postos de trabalho;*

9 - *A necessidade de extinguir o posto de trabalho e por conseguinte despedir Vossa Exa. resulta, pois, no facto do projeto aprovado pelo POPH - Formações Modulares Certificadas, se encontrar em fase conclusão;*

10 - *Face à inexistência de novas candidaturas financiadas para este tipo de intervenção — Tipologia 2.3 Formações Modulares Certificadas - a Cooperativa vê-se obrigada a extinguir o seu posto de trabalho;*

11 - *Para a seleção da trabalhadora a despedir tomou-se em consideração o critério da antiguidade que comparativamente com os restantes trabalhadores que fazem parte do quadro do pessoal docente é a que mais recentemente foi contratada, tendo assim menor antiguidade na Cooperativa de Ensino ...; Acresce ao critério da antiguidade o facto de a trabalhadora lecionar apenas no projeto mencionado;*

12 - *Dada a indisponibilidade de outros postos de trabalho que se mostrem compatíveis com as suas habilitações académicas e profissionais é manifestamente impossível a subsistência da relação de trabalho, não sendo possível a subsistência do contrato de trabalho.*

13 - *Verificando-se, assim, os requisitos do art.º 368.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, e Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, conjugado com o previsto no artigo 369º do Código do Trabalho comunicamos a intenção da Cooperativa de Ensino de ..., extinguir o posto de trabalho de V. Exa. e consequentemente a cessação do contrato de trabalho, ocorrendo a mesma após o cumprimento da tramitação legal.*

14 - *Caso pretenda usar da faculdade prevista no art.º 370.º do Código de Trabalho, deverá fazê-lo no prazo de 10 dias seguindo-se posteriormente o regime previsto nos art.º 371.º e 372.º do Código de trabalho”.*

1.3. A entidade empregadora informou a CITE que *“a trabalhadora a despedir não respondeu à comunicação do seu despedimento por extinção do posto de trabalho.”*.

1.4. Após solicitação da CITE, relativa ao quadro de pessoal da empresa e relativa a *“outra informação relevante para efeitos de apreciação do processo”*, a entidade empregadora remeteu à CITE a seguinte informação:

*“ASSUNTO: Envio do Anexo A do Relatório Único e esclarecimentos adicionais  
Conforme o V/ pedido, solicitado por correio eletrónico, em 17 de fevereiro, serve a presente para proceder ao envio do Anexo A do Relatório Único, bem como as tabelas de códigos e respetivas descrições.*

*Aproveitamos para prestar esclarecimentos adicionais que consideramos oportunos para uma melhor apreciação do pedido de parecer prévio de extinção do posto de trabalho da trabalhadora...*

*A Escola profissional ... foi criada em 11 de setembro de 1991 ao abrigo do PROAVE (Operação Integrada do Vale do Ave), nos termos do Decreto-Lei n.º 26/89, de 21 de janeiro.*

*Atualmente, a entidade proprietária da ... é a Cooperativa de Ensino..., criada ao abrigo do regime do Decreto-Lei n.º 4/98.*

*No âmbito da sua atuação encontram-se em funcionamento cursos de formação inicial (Cursos Profissionais) cuja duração é de três anos. Os formandos, para frequentarem os cursos, têm que ter concluído o 9.º ano ou equivalente e, após a formação, obtêm a equivalência ao 12.º ano de escolaridade e um Diploma Profissional de nível IV que lhes confere dupla certificação.*

*Além da formação inicial, a Escola tem vindo a desenvolver vários projetos na área da Formação ao Longo da Vida, inserida no Eixo Prioritário 2 — Adaptabilidade e Aprendizagem ao Longo da Vida — do POPH. Este eixo tem como principal objetivo a qualificação de ativos empregados ou desempregados através de Cursos de Formação Educação de Adultos ou Formações Modulares de Certificadas.*

*Ora, cabe informar que são precisamente as formações no âmbito do Eixo 2 que já terminaram Cursos de Formação Educação de Adultos (EFA) ou terminam a 30 de abril próximo (Formações Modulares Certificadas). Anexo 4*

*Após a breve nota introdutória para contextualizar a necessidade da Cooperativa proceder ao despedimento de três trabalhadoras que se encontram a lecionar, exclusivamente, em cursos do eixo 2, no âmbito do POPH, informa-se ainda que:*

*1 — Relativamente ao Anexo A do Relatório Único de 2012, o mesmo não se encontra atualizado porquanto já não integram o quadro de pessoal da Entidade, ..., .., .., ... e ... atenta a extinção operada por Lei do Centro ... com o conseqüente despedimento das mesmas;*

*2 — No que concerne à comunicação de intenção de despedimento da trabalhadora ..., a entidade empregadora, dando cumprimento ao disposto no n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho, na seleção dos critérios a adotar para extinção do posto de trabalho, teve como relevantes os seguintes factos: a) a trabalhadora possui habilitação própria para a docência do Ensino Secundário em línguas Aplicadas (Inglês, Espanhol e Francês); b) Com conteúdos funcionais idênticos, ou seja, com habilitação própria para a docência na mesma área (Línguas Estrangeiras) existem mais duas trabalhadoras (respetivamente, ... e ...); c) sucede que a trabalhadora ... é a que tem menor antiguidade na Cooperativa de Ensino de ..., de acordo com as suas habilitações académicas e profissionais para a docência no grupo; d) Acresce, ao critério da antiguidade, o facto de a trabalhadora em causa exercer as funções de formadora exclusivamente no projeto do Eixo 2, Tipologia 2.3 - Formações Modulares Certificadas que terminará no dia 30 de abril de 2014, enquanto as trabalhadoras mencionadas em b) exercem as funções de formadoras na tipologia 1.2 Cursos Profissionais Eixo 1 Qualificação Inicial de Jovens desde da sua admissão na Cooperativa (anexos 1, 2 e 5), que é um programa de aprendizagem diferente, que tem continuidade e com ciclos de formação de três anos; 3- A necessidade de extinguir os postos de trabalho das trabalhadoras ..., ... e ... prende-se com o facto de todas elas exercerem funções de formadoras exclusivamente no projeto do Eixo 2 Tipologia 2.3 Formações Modulares Certificadas que, como se disse, termina em 30 de abril próximo.*



1 — Quanto ao facto de no anexo A - Quadro de Pessoal constar no tipo de contrato o código 20 relativamente aos trabalhadores, ..., ..., ..., ... e ... trata-se de um lapso, pois, todos os formadores da Cooperativa de Ensino de ..., pertencem ao quadro da empresa com o vínculo contratual de contrato sem termo, ou seja, código 10 do ECT.

2 — Conforme se fez referência telefonicamente, a Direção Geral ..., anualmente, solicita à Cooperativa de Ensino ... informação, através de um inquérito, referente ao recenseamento escolar sobre a situação de alunos, professores e funcionários, sucede que esta informação é realizada numa plataforma eletrónica cuja entidade gestora é a ..., não havendo na Escola suporte documental em papel.

3 — Em anexo enviamos cópia do contrato da Professora ..., bem como cópias dos certificados de habilitações dos professores ..., ..., ... e ...

**1.6.** Posteriormente, em 05.03.2014, a entidade empregadora veio ainda referir e juntar o seguinte:

1 - Dando seguimento ao esclarecimento prestado por n/ ofício n.º 35/CNT/2014 e na tentativa de elucidar quanto à questão colocada acerca do vínculo contratual do pessoal docente, em anexo, envio o quadro com a listagem do pessoal docente que se encontra a lecionar na Tipologia 1.2 Formação Inicial – Ensino Profissional, solicitada pela Direção-Geral ..., reportando-se ao ano letivo 2013/2014 - Recenseamento Escolar. A resposta ao inquérito foi enviada no passado dia 13 de janeiro.

2 - Pelo quadro em anexo, verifica-se que o vínculo contratual de todos os docentes está enquadrado no tipo contrato indeterminado.

3 - Para uma melhor leitura do quadro, com a listagem dos docentes, anexamos, cópia das instruções/regras da ... para o preenchimento do mesmo.

4 - Segue, em anexo, cópia do email a comprovar o envio do ficheiro do Recenseamento Escolar para...

5 - Conforme fizemos referência anteriormente a informação é prestada através de plataforma, com um código de acesso, no entanto, foi-nos possível imprimir a listagem em papel do pessoal docente no formato que enviamos.”

1.7. A entidade empregadora juntou ao processo, para além dos já referidos, os seguintes documentos:

- Anexo A do Relatório Único, referente ao ano de 2012;
- Contrato de trabalho da trabalhadora grávida, de 1.10.2008 e respetivo aditamento de 2.01.2013;
- Certificado de licenciatura da trabalhadora ...;
- Lista de Formadores - Fundo Social Europeu (Tipologia 2.3. – Formações Modulares Certificadas e 2.2. – Cursos de Educação Formação de Adultos);
- Registo de Execução – POPH (Tipologia 1.2. – Cursos Profissionais);
- Comunicação de admissão – Segurança Social – trabalhadora ..., de 1.10.2008;
- Comunicação de despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora ..., de 17.01.2014;
- Contrato de trabalho da trabalhadora ..., de 3.09.2007, e respetivos aditamentos de 7.09.2007, 1.10.2007 e 10.01.2013;
- Comunicação de despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora ..., de 17.01.2014;

- Contrato de trabalho da trabalhadora ..., de 11.09.2006, e respetivos aditamentos de 31.12.2007 e 02.01.2013;
- Certificado de PME.

## 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 23/2012, de 25 de junho. Tais alterações foram significativas no que respeita à cessação de contrato de trabalho por extinção de posto de trabalho.
- 2.5. No entanto, e na sequência de tais alterações, o Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013, publicado na 1ª Série do Diário da República, de 24 de outubro de 2013, com eficácia jurídica após a sua publicação nos termos previstos na alínea g) do n.º 1 e n.º 2 do artigo 119.º da Constituição da República Portuguesa, veio declarar inconstitucionais, com força obrigatória geral, por violação da proibição de despedimentos sem justa causa consagrada no artigo 53.º

da Constituição, os n.ºs 2 e 4 do artigo 368.º do Código do Trabalho, na redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

- 2.6.** Nos termos previstos no n.º 1 do artigo 282.º da Constituição da República Portuguesa, a declaração de inconstitucionalidade ou de ilegalidade com força obrigatória geral produz efeitos desde a entrada em vigor da norma declarada inconstitucional ou ilegal e determina a repristinação das normas que ela, eventualmente, haja revogado.
- 2.7.** 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.
- 2.7.1.** 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, deve ser observada a seguinte ordem de critérios:
- 1.º Menor antiguidade no posto de trabalho;
  - 2.º Menor antiguidade na categoria profissional;
  - 3.º Classe inferior da mesma categoria profissional;
  - 4.º Menor antiguidade na empresa.
- 2.7.2.** 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, extinto o posto de trabalho, o empregador não disponha de outro que seja compatível com a categoria profissional do trabalhador.

**2.8.** 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.

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

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

(...)

*Como salienta Monteiro Fernandes (Direito do Trabalho, 12ª edição, pags. 587 e 588), a apreciação da justa causa objetiva, que tratamos, há de incidir, sobretudo, no nexos sequencial entre a decisão de extinção do posto de trabalho e a decisão de extinguir o contrato. Tendo presente que “o «momento» decisivo, sob o ponto de vista do regime do despedimento - isto é, da sua motivação relevante - parece localizar-se, não no feixe de ponderações técnico-económicas ou gestionárias a que alude o art. 397º nº 2<sup>1</sup> (e que são cobertas pela liberdade de iniciativa do titular da empresa), mas no próprio facto da extinção do posto de trabalho que se situa a jusante daquela e que é, ele próprio, o produto de uma decisão do empregador. Está-se (...) perante uma forma de despedimento que culmina uma cadeia de*

<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.

*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 relação causal entre a decisão gestionária inicial e a decisão organizativa intermédia de extinção do posto de trabalho. Sob pena de não se poder controlar a efetiva verificação da existência de uma decisão gestionária que implique a segunda.*

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

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

*(...)*

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

<sup>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

**2.10.** 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 o que decorre da jurisprudência constante no Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 09.03.2005. Assim: “ *A noção de conteúdo funcional idêntico, para efeitos do critério de prioridade na extinção do posto de trabalho já foi desenvolvida na Jurisprudência do STJ, designadamente do AC de 26 de maio de 1999, publicado na CJ Tomo II, pág. 289, o qual refere que “o n.º 2 do artigo 27<sup>A</sup> não se refere a funções iguais, nem às mesmas categorias profissionais, nem sequer a categorias profissionais idênticas, refere-se antes a «postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico» - o que logo 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 (...)*”

*Ora, tratando-se a cessação do contrato de trabalho por extinção do posto de trabalho fundada numa causa objetiva, no caso, de ordem económica ou de mercado, a lei sentiu necessidade de definir os critérios de seleção dos trabalhadores a dispensar com a extinção do posto de trabalho, resultando das prioridades legais, a manutenção do posto de trabalho mais categorizado e mais apetrechado de conhecimento e experiências, pois permitia assegurar de forma mais eficaz a recuperação e a reativação da empresa.*

*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 (...)*”

---

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

<sup>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.*

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

*“3. As exigências formais que condicionam o despedimento por extinção do posto de trabalho visam assegurar o esclarecimento do trabalhador abrangido, garantir o exercício do contraditório e tutelar a segurança jurídica, bem como permitir o posterior controlo jurisdicional desses fundamentos.*

*4. Os motivos da extinção do posto de trabalho devem estar devidamente especificados, nas comunicações (...), e na decisão final do processo, nelas devendo figurar todas as circunstâncias e factos concretos que integram esses motivos.*

*5. Sem a alegação destes elementos, trabalhador fica sem conhecer os factos que determinaram a extinção do seu posto de trabalho e sem o mínimo de elementos que lhe permitam pronunciar-se sobre os motivos da extinção e sobre a impossibilidade de subsistência da sua relação de trabalho, ficando, dessa forma, seriamente prejudicado o exercício do contraditório e o seu direito de defesa.*

*6. Além disso, o tribunal fica sem possibilidade de exercer qualquer controlo jurisdicional sobre a verificação dos motivos da extinção e sobre as razões que a levaram o empregador a concluir pela impossibilidade prática da subsistência da relação.*

*(sumário elaborado pelo Relator)<sup>5</sup>*

**2.12.** 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

<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).

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 trabalhador.

- 2.13.** 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).
- 2.14.** 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.
- 2.15.** 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.
- 2.16.** 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.

**2.17.** 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 trabalhador a despedir, quando se verifique a existência de uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico.

**2.18.** Conforme esclarecido no parecer, o despedimento por extinção do posto de trabalho não se encontra isento de justa causa, sendo esta, necessariamente, justa causa objetiva e, por isso, independente do comportamento dos sujeitos (empresa/trabalhador/a)<sup>6</sup>, justificada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos que, devidamente enunciados, fundamentam a medida de gestão adotada, e demonstram a relação causal entre o motivo invocado e a decisão de extinção de um posto de trabalho determinado, verificados que estejam os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º do Código do Trabalho.

Para a extinção de posto de trabalho, que pode afetar no máximo um trabalhador

---

<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

nas micro (até 9 trabalhadores) ou pequenas empresas (de 10 trabalhadores até 49 trabalhadores), ou até quatro trabalhadores, nas médias (de 50 trabalhadores até 249 trabalhadores) ou grandes empresas (de 250 trabalhadores ou mais)<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.

- 2.19.** 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.
- 2.20.** No caso em análise a entidade empregadora alegou como motivo justificativo para a extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida a conclusão, no próximo dia 30.04.2014, do “*projeto Tipologia 2.3. Formações Modulares Certificadas, nas áreas de espanhol e Inglês*”, ao qual a trabalhadora estava afeta.
- 2.21.** Na verdade, esclarece a entidade empregadora na comunicação dirigida à trabalhadora que a mesma foi contratada de 1.10.2008 para exercer funções “*no âmbito do processo de RVCC, nível básico na área de competência chave, Cultura, Língua e Comunicação – Línguas Estrangeiras, do Centro ..., com a categoria profissional de Formadora.*” No entanto, tal Centro funcionou “*em modalidade de auto gestão, até 31 de dezembro de 2012 para conclusão dos processos de certificação dos adultos inscritos*”, pelo que para manter os postos de trabalho dos trabalhadores afetos ao ..., “ em 2.01.2013, a entidade empregadora, através de aditamento ao contrato de trabalho da trabalhadora grávida, manteve as suas

---

*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>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.

funções de formadora no projeto Tipologia 2.3., para as quais detinha habilitações académicas e profissionais.

- 2.22.** De acordo com o alegado pela entidade empregadora, a inexistência de financiamento para a medida referida impossibilita o funcionamento da modalidade de formação, não existindo novas candidaturas financiadas para a Tipologia 2.3.
- 2.23.** O critério de seleção do posto de trabalho foi o da *“antiguidade que comparativamente com os restantes trabalhadores que fazem parte do quadro do pessoal docente é a que mais recentemente foi contratada, tendo assim menor antiguidade (...); Acresce ao critério da antiguidade o facto de a trabalhadora lecionar apenas no projeto mencionado”*.
- 2.24.** Invoca, ainda a entidade empregadora que *“Dada a indisponibilidade de outros postos de trabalho que se mostrem compatíveis com as suas habilitações académicas e profissionais é manifestamente impossível a subsistência da relação de trabalho, não sendo possível a subsistência do contrato de trabalho.”*
- 2.25.** Após a CITE ter solicitado documentação relevante para a demonstração das alegações proferidas pela entidade empregadora, esta esclareceu ainda que:
- a)** *“No âmbito da sua atuação encontram-se em funcionamento cursos de formação inicial (Cursos Profissionais) cuja duração é de três anos (...) Além da formação inicial, a Escola tem vindo a desenvolver vários projetos na área da Formação ao Longo da Vida, inserida no Eixo Prioritário 2 – Adaptabilidade e Aprendizagem ao Longo da Vida – do POPH (...) Ora, cabe informar que são precisamente as formações no âmbito do eixo 2 que já terminaram Cursos de Formação Educação de Adultos (EFA) ou terminam a 30 de abril próximo (Formações Modulares Certificadas)”*;

**b)** Esta medida de gestão implicou o despedimento de 3 trabalhadoras que lecionam, exclusivamente, em cursos do eixo 2, Tipologia 2.3. Formações Modulares Certificadas, no âmbito do POPH, designadamente, ..., ... e a trabalhadora especialmente protegida, sendo que a Tipologia 2.2. Cursos de educação e Formação de adultos terminou em 11.02.2014;

**c)** Seis trabalhadores referidos no Anexo A já não integram o quadro da entidade empregadora *“atenta a extinção operada por Lei do Centro ... com o conseqüente despedimento das mesmas”*, designadamente, ...; ...; ...; ...; ...;

**d)** O critério da menor antiguidade foi aplicado no universo de trabalhadores com conteúdo funcional idêntico, ou seja, *“habilitação própria para a docência do Ensino Secundário em línguas Aplicadas (Inglês, Espanhol e Francês)*, existindo mais duas trabalhadoras ... e ..., mas estas *“exercem funções de formadoras na tipologia 1.2. Cursos Profissionais Eixo 1 Qualificação Inicial de Jovens (...) que tem continuidade e com ciclos de formação de três anos”*;

**e)** Os restantes formadores, com exceção da trabalhadora ..., *“além de terem mais antiguidade na entidade empregadora, exercem funções docentes nos cursos de Formação Inicial/ Cursos Profissionais (...) que têm continuidade por serem constituídos por ciclos de formação de 3 anos”*. A referida trabalhadora ... pretende ao grupo docente da trabalhadora especialmente protegida, uma vez que é docente na área da Sociologia, e *“exerce funções de formadora nos cursos profissionais (...) os quais (...) têm continuidade assegurada, pelo menos até ao fim do ciclo de formação que é de três anos”*;

**f)** No Anexo A está registada a data de admissão da trabalhadora grávida como tendo ocorrido em julho, o que se trata de uma incorreção dado que tal admissão se verificou em outubro conforme o contrato de trabalho da mesma.

**2.26.** Analisados os documentos juntos ao processo conclui-se o seguinte:

- A trabalhadora grávida detém a categoria profissional de Professora e a profissão de especialista em métodos de ensino;
- A trabalhadora é titular de um contrato de trabalho, inicialmente com a categoria profissional de formadora *“para exercer funções no âmbito do processo de RVCC nível básico na área de competência chave Linguagem e comunicação e a nível do secundário a área de competência chave Cultura, Língua e Comunicação – Línguas Estrangeiras.”* e posteriormente, por possibilidade dos ... poderem prorrogar o prazo de funcionamento, por aditamento ao contrato de trabalho, é determinado o seguinte: *“O vínculo contratual da relação jurídica de trabalho manter-se-á, com os necessários reajustamentos na categoria profissional (...) e consoante as necessidades formativas e pedagógicas dos projetos, no âmbito dos cursos EFA e Formações Modulares, aprovados para o ano letivo 2012/2013.”*;
- Com a mesma categoria profissional da trabalhadora (Professora) existem no quadro de pessoal da empresa 28 trabalhadores/as;
- Com a mesma profissão da trabalhadora existem 5 trabalhadores/as;
- Dos 28 trabalhadores, a três trabalhadoras foram comunicadas intenções de extinção do posto de trabalho: A trabalhadora grávida, a trabalhadora ... (licenciada em Ensino de Matemática, afeta à Tipologia 2.3.) e a trabalhadora ... (licenciada em Psicologia, afeta à Tipologia 2.3.);
- A trabalhadora é titular de uma licenciatura em Línguas Estrangeiras Aplicadas e as trabalhadoras ... e ... detêm uma licenciatura em Línguas e Literaturas Modernas (respetivamente variantes de Estudos Franceses e Ingleses e Estudos Portugueses e Ingleses);
- A lista de formadores afetos à tipologia 2.3. (Formações Modulares Certificadas), contém o nome da trabalhadora grávida, com referência a vínculo *“Interno Permanente”*. Com o referido vínculo existem mais 13 trabalhadores/as, dois quais, de acordo com a informação da entidade empregadora, duas trabalhadoras receberam comunicação de extinção do posto de trabalho; três trabalhadoras cessaram já o seu vínculo na sequência da extinção do ...; sete trabalhadores estão igualmente afetos à tipologia 1.2. que tem continuação e uma trabalhadora é

socióloga e afeta à Tipologia 1.2.;

- A lista de formadores afetos à tipologia 2.2. (Cursos de Educação Formação de Adultos), com referência a vínculo "*Interno Permanente*" regista 14 trabalhadores, dos quais duas trabalhadoras receberam comunicação de extinção do posto de trabalho; duas trabalhadoras cessaram já o seu vínculo na sequência da extinção do ...; sete trabalhadores/as estão igualmente afetos à Tipologia 1.2.; uma trabalhadora é socióloga afeta também à Tipologia 1.2. e dois trabalhadores não têm a categoria profissional da trabalhadora grávida;

- Com menor antiguidade que a trabalhadora grávida (no Anexo A - referência a julho de 2008) e com a mesma categoria profissional está registada a trabalhadora ... (outubro de 2009), indicada pela entidade empregadora como socióloga. O trabalhador ... (setembro de 2008) teria, igualmente, menor antiguidade não fosse o contrato de trabalho da trabalhadora referir a data de início o dia 1 de outubro de 2008, coincidente com a comunicação para admissão na Segurança Social;

- A trabalhadora ... é titular de uma licenciatura em Sociologia, está registada no Anexo A como titular de contrato a termo e na Medida 1.2. como "*Interno Permanente*";

- Verifica-se o registo de seis contratos a termo na categoria profissional de professor, no entanto a entidade empregadora esclareceu que cinco dos trabalhadores indicados como contratados a termo "*pertencem ao quadro da empresa com o vínculo contratual de contrato sem termo, ou seja código 10 do ECT.*";

- Do quadro de pessoal referenciado como sendo o quadro remetido à Direção-Geral ... relativo ao ano letivo 2013/2014, os seis trabalhadores indicados no Anexo A como trabalhadores contratados a termo estão referenciados como trabalhadores com contrato indeterminado;

- Duas trabalhadoras exercem as mesmas tarefas correspondentes às do posto extinto, ou seja professoras de Línguas, ambas com contrato de trabalho sem termo.

- 2.27.** Perante a factualidade apurada, afiguram-se verificados os requisitos para a extinção do posto de trabalho, designadamente, a inexistência de contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto, inaplicabilidade do despedimento coletivo e indisponibilidade de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional da trabalhadora, assim como a aplicação do critério de menor antiguidade no posto de trabalho de professora de Línguas.
- 2.28.** Neste sentido, não se afigura a existência de indícios de discriminação por motivo de maternidade na extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida especialmente protegida.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao que antecede, a CITE não se opõe ao despedimento, por extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida ..., promovido pela COOPERATIVA DE ENSINO DE...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 10 DE MARÇO DE 2014**