

**PARECER N.º 408/CITE/2017**

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora puérpera, 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 1104/DL – E/2017

**I – OBJETO**

1.1. Em 11.07.2017, a CITE recebeu, mediante e-mail da Direção do ..., um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora puérpera, Senhora D. ..., a exercer as funções de ..., nos termos do n.º 1 e da alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, como se reproduz:

*“(...) Exmos. Senhores:*

*O ..., com sede no ..., NIF (...) vem remeter a V.ª Ex.ªs, nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 63.º e 370.º e seguintes do Código do Trabalho, cópia de comunicação de extinção de posto de trabalho enviada à trabalhadora ..., requerendo a V. Exas a emissão do competente parecer.*

*Mais se informa que o pedido não foi solicitado com a antecedência devida em virtude de, atendendo a que a trabalhadora era a única funcionária, se entender que não havia lugar ao pedido. Na verdade, não havendo qualquer outro trabalhador, não se pode falar em discriminação entre trabalhadores. No entanto, atendendo a que a ACT solicitou cópia do parecer do CITE, solicita-se se dignem pronunciar sobre a extinção do posto de trabalho da trabalhadora.*

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

*Junta: Cópias das comunicações efetuadas*

*-A Direção do ... (...) ”.*

**1.1.1.** Consta do processo Ata n.º 32, da reunião da Direção deste ..., anexa a esta carta com o seguinte conteúdo:

*“ (...) ATA N.º 32*

*Aos quinze dias do mês de fevereiro do ano de dois mil e dezassete, pelas dezanove, no ..., sito ..., procedeu-se a uma reunião de Direção, estando presentes os seguintes elementos:*

*O Presidente de Direção, ...; Vice-Presidente, ...; Primeira Secretária, ...; Segunda Secretária, ...; Primeiro Vogal, ...; Tesoureira, ...; e Segunda Vogal do Conselho Fiscal, ...,*

*Tomou a palavra o Vice-Presidente, ... para comunicar aos restantes elementos que após reunião com o Exmo. Dr. ..., ..., o ... não carece da função de ... mas apresenta a necessidade do apoio de um maior número de Auxiliares.*

*No âmbito desta tomada de conhecimento, os presentes acordaram unanimemente:*

- 1. Proceder à extinção do posto de trabalho de ....*
- 2. Notificar a ... do ... com a comunicação desta decisão;*
- 3. Analisar a nova legislação das medidas de apoio à contratação, nomeadamente a medida de “Contrato Emprego” para proceder a duas candidaturas, uma para a Sra. D ... e uma outra para o Sr. ..., para auxiliar na atividade desta Instituição.*

*Finda a reunião pelas vinte horas, foi planeada nova reunião para seguimento destes assuntos, na próxima terça-feira, dia 21 de fevereiro pelas 19h30.*

*Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a sessão de que se*

*lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada nos termos da lei.*

*(...)*”.

- 1.2. Na sequência desta deliberação foi a trabalhadora notificada no dia 03.03.2017, por carta registada com aviso de receção, conforme documentos remetidos pela entidade empregadora a solicitação da CITE, com o seguinte conteúdo:

*“ (...) (Comunicação de intenção de despedimento por extinção do posto de trabalho por carta registada, cl AR ou entregue pessoalmente com a assinatura e data do seu destinatário).*

*Exma. Senhora,*

*...*

*(...)*

*Assunto: Notificação da intenção de despedimento por extinção do posto de trabalho, nos termos do artigo 367.º e ss do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e suas alterações.*

*Exmo. (a) Senhor(a),*

*A ..., com o NIF: (...) ..., na qualidade de entidade empregadora, comunica por este meio a intenção de proceder à extinção do posto de trabalho de V.Ex.<sup>a</sup>., correspondente à categoria profissional de ... do ..., tarefa esta que desenvolve na sede da ....*

*A admissão ao serviço verificou-se em 01/04/2011 tratando-se de um contrato de trabalho sem termo.*

*Face à atual conjuntura da ..., a ... é reconhecida, no entanto, a mesma está habitualmente integrada numa ... (...), o que neste caso não se aplica. Segundo a Portaria n.º 67/2012 de 21 de março e que se transcreve o artigo 11 para que não haja interpretações dúbias:*

*Artigo 11*

*...*

1 — A ... da estrutura residencial é assegurada por um técnico com formação superior em ciências sociais e do comportamento, saúde ou serviços sociais e, preferencialmente, com experiência profissional para o exercício das funções.

2 — Ao ... compete, em geral, dirigir o estabelecimento, assumindo a responsabilidade pela programação de atividades e a coordenação e supervisão de todo o pessoal, atendendo à necessidade de estabelecer o modelo de gestão técnica adequada ao bom funcionamento do estabelecimento, e em especial:

- a) Promover reuniões técnicas com o pessoal;
- b) Promover reuniões com os residentes, nomeadamente para a preparação das atividades a desenvolver;
- c) Sensibilizar o pessoal face à problemática da pessoa idosa;
- d) Planificar e coordenar as atividades sociais, culturais e ocupacionais dos idosos.

3 — As funções de ... podem ser exercidas a 50% quando a capacidade da estrutura residencial for inferior a 30 residentes.

4 — Quando a capacidade da estrutura residencial for inferior a 15 residentes, o ... poderá ter um horário semanal variável, mas deve assegurar, no mínimo, uma permanência diária de três horas no estabelecimento."

Ora, uma vez que não estamos numa estrutura residencial, e também como a capacidade é inferior a 30 utentes, a ... não reconhece a necessidade de um ... para a ... .... Desta forma, o cargo da supracitada ..., revela-se como oneroso para a instituição, uma vez que é um trabalho a tempo parcial (regime vespertino) que é pago como trabalho a tempo inteiro e sob alçada da tabela de ... de ... do tipo ....

Imperioso se torna, sob pena de rutura ou colapso económico, da redução de custos inerentes na atividade da signatária.

Pelo que não subsiste a necessidade de manutenção do posto de

*trabalho inerente às tarefas de V.Exa.<sup>a</sup> para com a signatária, daí que se decidiu da inevitabilidade da extinção do posto de trabalho correspondente à categoria que detém*

*Que face à extinção da referida categoria profissional, não possui a entidade empregadora outro posto de trabalho compatível ou similar com a categoria profissional de V.Exa é detentor,*

*Não lhe é possível suportar os custos decorrentes do seu contrato de trabalho, pelo que se torna impossível a subsistência da relação laboral.*

*Do exposto não tem a instituição alternativa, por mais que humanamente custe, senão efetuar o despedimento por extinção do posto de trabalho de V.Exa, em consonância com os artigos n.ºs 367.º e ss. do CT;*

*Um dos requisitos a observar pela entidade empregadora é a comunicação por escrito ao trabalhador alvo de extinção do posto de trabalho e quando exista comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissão sindical ou associação sindical em caso do trabalhador ser filiado, a comunicação deverá também ser formalizada junto destas entidades, invocando para tanto:*

*a) A necessidade de extinguir o posto de trabalho, com a indicação dos motivos justificativos e a secção ou unidade a que o trabalhador se encontra afeto;*

*b) A necessidade de despedir o/a trabalhador/a afeto ao posto de trabalho a extinguir e respetiva categoria profissional.*

*Com o presente procedimento de comunicação escrita à visada trabalhadora e dentro do prazo consignado (10 dias) poderão estes (trabalhador / estrutura representativa) transmitir à entidade empregadora o seu parecer fundamentado e as alternativas que se mostrem adequadas a atenuar ou a minimizar os efeitos do despedimento bem como a, dentro dos três dias úteis após a comunicação da entidade empregadora, solicitar a Intervenção da Autoridade para as Condições do Trabalho, a qual no prazo de sete dias,*

*após a receção do requerimento de intervenção emite relatório sobre tal matéria enviando-o ao requerente e à entidade empregadora.*

*Consumado tal procedimento e, após o período de consulta, que nos termos do artigo 370.º do CT (e caso se promova a decisão de despedimento por - extinção do posto de trabalho - como é intenção da entidade empregadora, será dado a V.Exa, o prazo de aviso prévio decorrente da decisão, que atento à antiguidade do trabalhador, terá que respeitar os seguintes prazos:*

- a) 15 Dias, no caso do trabalhador com antiguidade inferior a um ano;*
- b) 30 Dias, no caso do trabalhador com antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos;*
- c) 60 Dias, no caso do trabalhador com antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a dez anos;*
- d) 76 Dias, no caso do trabalhador com antiguidade igual ou superior a dez anos.*

*Em simultâneo e dentro dos mesmos prazos, será participado à Autoridade para as Condições do Trabalho e à ... de ... por modelo próprio, a decisão da extinção do posto de trabalho.*

*Durante o prazo de aviso prévio, supra referido, o trabalhador poderá usufruir do crédito de horas correspondente a dois dias de trabalho por semana, por forma a poder ativamente desenvolver contactos, diligências, Inscrições ou outras junto das várias entidades quer oficiais quer particulares, na busca de novo emprego OU à frequência de formação profissional que o capacite a novas oportunidades profissionais, salvaguardado o direito à retribuição durante aquele período, conforme estipula o artigo 364.º do CT.*

*Poderá, também o trabalhador visado e, se assim o entender e dentro daquele período, denunciar o contrato de trabalho, com a antecedência mínima de três dias úteis, sem prejuízo da compensação inerente que lhe é devida, conforme artigo 365.º do CT.*

*Com os melhores cumprimentos,*

*..., 21 de fevereiro de 2017*

*(...)”.*

- 1.3. Na sequência desta notificação a trabalhadora veio contestar à intenção do despedimento, em data não constante do processo, nos seguintes termos:

*“ (...) ..., notificada da intenção do ... ..., proceder ao seu despedimento por extinção do posto de trabalho,*

*VEM*

***RESPONDER, ao abrigo do disposto no artigo 369.º do Cód. de Trabalho:***

*1º - A signatária exerce as funções de ... do ..., desde ... de 2011.*

*2º- No dia ... de 2017, retomou as suas funções após licença de parto e período de assistência ao seu filho recém- nascido....*

*3.º- Logo nesse dia, foi-lhe transmitido pela ... a intenção de proceder à extinção do posto de trabalho.*

*4º- Ao ser-lhe efetuada tal comunicação, a signatária sentiu-se mal, foi invadida por uma angústia que não conseguiu controlar e ficou incapaz de continuar a exercer a sua atividade profissional. Acresce que,*

*5º- a signatária continua a amamentar o seu filho e tal situação de instabilidade emocional repercute-se naturalmente neste. Ora,*

*6º- a intenção de despedir a signatária, efetuada por correio registado, com data de receção de ... de 2017, carece de fundamento legal e tem em vista o objetivo de garantir emprego, a título permanente. a uma colega de trabalho admitida em Julho de 2015. Mas vejamos:*

*7º- no desempenho da sua atividade profissional, a signatária executa, nomeadamente, as seguintes tarefas:*

- 1. Condução da Carrinha com vista ao transporte dos utentes;*
- 2. Confeção do Lanche dos utentes;*
- 1. Condução da Carrinha com vista ao transporte dos utentes;*
- 2. Confeção do Lanche dos utentes;*
- 3. Limpeza das Instalações do ... de ..., como lavar louça; lavar wc; limpar pó; limpar e lavar o chão limpeza e organização de gavetas e armários;*
- 4. Elaboração de Regulamento Interno da Instituição;*
- 5. Zelar pelo bom ambiente e pela prática dos direitos e deveres consagrados em regulamento Interno da Instituição;*
- 6. Executar o Plano de Atividades tendo por base a animação socio cultural. Com jogos de mesa; ateliê de pintura; ateliê de memória; comemoração dos aniversários dos utentes; comemoração de quadras festivas, preparação e execução dos disfarces de carnaval; execução de lembranças, com os utentes, alusivas à Páscoa e ao Natal.*
- 7. Semanalmente, procede à medição da tensão arterial, dos utentes, e respetivo registo em impresso apropriado, anexo no processo individual do utente.*
- 8. Mensalmente, comunicava à ..., através de aplicação informática, as frequências dos utentes à ...;*
- 9. Organizava os processos de admissão dos utentes, tratava do procedimento de afetação à ... com a família. Apresentava as instalações, pedia documentação necessária; acordava tempo de período experimental para adaptação e sugeria estratégias a fim de preconizar a rápida integração do utente/cliente na ..., Passado período de adaptação era elaborado, por si, o contrato de prestação de serviços, entre o ... e o Cliente;*
- 10. A responsabilidade pelas ações de Acompanhamento Técnico, realizadas pelo gabinete das respostas sociais da ..., incluindo-se o dever de os receber e de facultar a documentação pedida.*
- 11. Geria os processos individuais dos utentes;*
- 12. Geria os stocks, respetivo aprovisionamento da ...;*
- 13. Fazia as compras relacionadas com detergentes e material de limpeza, bem como de materiais necessários para a execução dos ateliês, nas minhas manhãs, isto é fora de horário de trabalho;*



14. Fazia mapa de caixa diário, relacionado com pagamentos de bar e de mensalidades dos utentes. No fim do mês apresentava ao tesoureiro da ..., um excel com as entradas e saídas do mês;

15. Anualmente, executava o mapa de atividades e respetivo encargo para a Instituição.

8º- Estas funções têm uma exigência permanente, obrigando a signatária a manter um ritmo de trabalho elevado e constante, durante todo o período do seu horário de trabalho. Sucede que,

9.º - a real intenção deste ... ao despedir a signatária, é de colocar a título permanente, no exercício das suas funções, uma colega de trabalho, ..., que fora admitida, através de uma medida de estímulo, isto é, com apoio do ... de Emprego, em Julho de 2015. De resto,

10.º- foi esta colega de trabalho quem exerceu as suas funções no período de gravidez e licença de parto. Mais tarde,

11º- em Fevereiro de 2016, o ... contratou uma outra funcionária, de nome ..., que pertence, de igual modo, ao quadro de pessoal do .... Sendo que,

12º- todas estas admissões visaram a estratégia de, a curto prazo, despedir a signatária. Todavia,

13º- como a signatária resistiu a todas as pressões efetuadas pelo Presidente do ..., no sentido de a levar a revogar o contrato de trabalho, por acordo, agora, mal retomou as suas funções, em 22/2/2017, após a licença de maternidade e o período de assistência ao seu filho mais novo, comunicou-lhe verbalmente a intenção de extinguir o seu posto de trabalho.

14º- Intenção que materializou pela carta que lhe endereçou em 2 de

*Março corrente, recebida pela signatária no dia seguinte.*

*15°- Em consonância com este objetivo, a ... determinou, entretanto, que as funções que eram exercidas pela signatária, mormente no período de gravidez e após a licença por maternidade, passassem a ser executadas pela referida .... Sendo que,*

*16°- esta ..., coincidentemente, é irmã do ..., e o edifício do ... carecia, pelo menos à data da sua admissão, da ... para o fim a que se destina.*

*17° - Daí a razão da signatária ter vindo a ser substituída, paulatinamente, no exercício das suas funções normais naquela instituição, por esta funcionária. De facto,*

*18.º- como se vê e flui naturalmente, o objetivo deste procedimento é o de despedir a signatária e abrir uma vaga no exercício das suas funções, para ser ocupada pelo referida .... Tanto assim que,*

*19.º- o Presidente da ..., em Julho de 2015, tentou que a signatária revogasse o contrato de trabalho por acordo, o que esta não aceitou. Mais,*

*20.º- a signatária, preocupada com a situação de assédio em que foi colocada pela ..., particularmente pelo respetivo Presidente, no dia 30 de Julho de 2015, solicitou apoio ao ACT, conf. doc. que se junta sob o n.º 1. De seguida,*

*21°- o ... constituiu mandatária para convencer a signatária a aceitar a revogação do contrato de trabalho, fornecendo-lhe, inclusivamente, a respetiva minuta e a entrega do modelo 5044 para inscrição no ... de Emprego, conf. docs. que se juntam sob os n.ºs 2 e 3. Também,*

*22° - ainda em Dezembro de 2015, poucos dias antes do Natal, quando a signatária se encontrava em avançado estado de gravidez, o Presidente*

*do ... telefonou-lhe para "ir embora para casa, que estava despedida, ou a direção se demitia em massa". Além de que,*

*23° - lhe transmitiu que "se não saísse o bem, sairia a mal". Pelo que,*

*24° - esta extinção do posto de trabalho esconde um despedimento abusivo, precedido de assédio. Com efeito,*

*25° - a ..., para além de pressionar a signatária à revogação do contrato de trabalho, tentou ainda impor-lhe uma redução do seu vencimento. Todavia,*

*26° - como o signatária recusou tal imposição, daí uma outra razão para o tentativa fictícia de extinção do seu posto de trabalho. Na verdade,*

*27° - Ora, a verdade é que as funções que a signatário desempenha no ... são absolutamente indispensáveis ao seu funcionamento e estas só podem ser asseguradas por um outro funcionário que as execute. Pelo que,*

*28° - a signatária se opõe à intenção do ... em extinguir o seu posto de trabalho, pois o mesmo encobre uma outra realidade, a de a despedir ilicitamente, de forma abusiva e após continuado assédio com tal objetivo.*

#### **TERMOS EM QUE**

*A intenção expressa pelo ... deve ser revogada e, conseqüentemente, mandado arquivar este procedimento.*

#### **A signatária requer :**

*a) Que se oficie Ao ..., no sentido de juntar a estes a identificação do pessoal do ... relativamente aos anos de 2015 e 2016.*

*b) Se oficie ao ACT para juntar o quadro de pessoal, com referência aos anos de 2015, 2016 e 2017;*

*c) Requer ainda a inquirição das seguintes **testemunhas**, à matéria desta resposta:*

*1- ...;*

*2- ...;*

*3-....*

*4-....*

*5- ....*

*(...)” .*

- 1.4. Na sequência desta oposição ao despedimento pela trabalhadora, a entidade empregadora, com data de 27.03.2017, veio dizer o seguinte à trabalhadora:

*“(...) Exma. Senhora:*

*...*

*...*

*..., 27 DE Março de 2017*

*Assunto: Intenção de extinção do posto de trabalho*

*Tendo sido rececionada a V/ resposta à N/ intenção de extinção do posto de trabalho de ... do ..., temos a informar o seguinte:*

*Não é esta a altura nem o meio próprio para as diligências por si requeridas, sendo certo que a Direção do ... aceita que sempre desempenhou as tarefas referidas na sua resposta.*

*Conforme referido na comunicação que lhe foi oportunamente efetuada, a ... não reconhece a necessidade de um ... para a ... ..., o que não acontecia à data da sua admissão e, atendendo aos motivos*

*económicos, tanto de mercado com estruturais, a extinção do posto de trabalho da categoria que detém é a única solução possível para a redução dos custos com o pessoal.*

*Atendendo a que o ... continua a necessitar de trabalhador que exerça as funções que vinha exercendo, sendo que as funções exercidas se enquadram na categoria profissional de Ajudante de Ação Direta (cfr. Contrato Coletivo entre a ... e a ... uma vez que o ... não dispõe de outro posto de trabalho compatível com a categoria que detém, o que impossibilita a subsistência da relação de trabalho, serve a presente para propormos que continue ao serviço do ... com a categoria de Ajudante de Ação Direta auferindo remuneração idêntica à da trabalhadora que a tem vindo a substituir e que se cifra em ... € líquidos mês\*14 meses, acrescido do subsídio de alimentação no valor diário de 4,52€ (cfr recibo que se anexa).*

*Assim, solicitamos que no prazo máximo de dez dias, contados a partir da data de receção da presente nos informe se está interessada em permanecer ao serviço da Instituição com a categoria de Ajudante de Ação Direta, a que corresponde a remuneração mensal de ... € líquidos mês\*14 meses, acrescido do subsídio de alimentação no valor diário de ... € entendendo-se o seu silêncio como anuência ao proposto (...)"*.

- 1.5. Sobre o assunto veio, ainda, a trabalhadora, notificada desta última carta da entidade empregadora, com data de 6.04.2017, apresentar o seguinte:

*"(... )Registada com A.R.*

*Assunto: Extinção de Posto de Trabalho*

*Exmos Senhores:*

*Em resposta à v/ carta de 27 de Março de 2017, relativamente ao assunto em epígrafe, cumpre-me responder o seguinte:*

*Como sabem sempre exerci, com o apuro e a dedicação que me foi possível, as funções de ... da V/ instituição e relativamente às quais tenho competências técnicas (habilitações) e julgo que a experiência necessária.*

*Continuo a entender que o desempenho das minhas funções será útil à V/ instituição e a todos os seus utentes e continuo a entender que não existe fundamento válido ou sequer eticamente justificável para a extinção do meu posto de trabalho.*

*Por outro lado, a diminuição significativa da retribuição que me é atribuído, a baixa de categoria profissional impedem-me, de todo, de aceitar a vossa proposta.*

*De facto, efetuados os descontos para a ... relativamente ao vencimento que me é proposto, com as deslocações diárias da minha residência para o local de trabalho, em veículo automóvel próprio, ao final de cada mês pouco ou nada me restará para ajudar à minha subsistência e dos meus filhos.*

*Ademais, a baixa de categoria profissional põe em causa a minha honra e dignidade, nas circunstâncias atuais do meu relacionamento com a vossa instituição.*

*Pelo que, não aceito a proposta formulada e espero que a Direção a que V. Exa. preside revogue a intenção de por termo ao meu contrato de trabalho, até porque não é verdadeiro o fundamento invocado.*

*Agradeço ainda o envio do requerimento anexo devidamente preenchido e assinado a fim de o poder entregar na ....*

*Esperando que revoguem o vossa intenção e agradecendo uma resposta,*

*Subscreve-se*

*Com os mais respeitosos cumprimentos*

*(...)" .*

1.6. Com data de 27 abril, veio a entidade empregadora dizer à trabalhadora:

*" (...) ..., 27 de Abril de 2017*

*Assunto: Comunicação da Decisão de Despedimento por extinção do posto de trabalho*

*Na sequência do processo instaurado para extinção do posto de trabalho na categoria de ... do ..., serve a presente para comunicar a V Exa. a decisão de procedermos à cessação do contrato de trabalho que a vincula àquela Instituição, por despedimento por extinção do posto de trabalho.*

*Como é do seu conhecimento e lhe foi oportunamente comunicado, tal decisão é determinada por motivos económicos, tanto de mercado como estruturais, uma vez que o ... não arrecada receitas suficientes para o pagamento do seu ordenado e das restantes despesas mensais sendo insuportáveis os custos decorrentes da manutenção do seu contrato de trabalho com a categoria que possui, sendo ainda certo que a ... não reconhece a necessidade de um ... para a ... o que não acontecia à data da sua admissão.*

*Com a extinção do posto de trabalho na categoria de ..., considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível atendendo à inexistência de outro posto de trabalho compatível com a sua categoria profissional, bem como à não aceitação, da sua parte, da mudança de categoria, conforme lhe foi proposto.*

*Assim, uma vez que o prazo de aviso prévio, previsto no n.º 3, al. c) do artigo 371.º do Código de Trabalho é 60 (sessenta) dias, atendendo a que a sua antiguidade é igual ou superior a cinco anos e inferior a 10 anos, o seu contrato cessará no dia ... /2017. Nessa mesma data, será colocada à disposição de V. Exa., a quantia líquida de € ....., referente a todos os créditos vencidos e exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho, nomeadamente, férias e subsídio de férias vencidos em 2017 e*

*proporcionais de férias, subsídio de férias e subsídio de natal vencidos até essa data e a respetiva compensação, bem como lhe serão pagas as férias não gozadas referentes ao ano de 2016.*

*Encontrando-se preenchidos os requisitos exigíveis, decide-se pela cessação do contrato de trabalho de V Exa. - despedimento por extinção do posto de trabalho-, com efeitos a partir do dia 30 de Abril de 2017, O pagamento da quantia supra mencionada será efetuado através de cheque, na sede do ..., pelas 14 horas do dia 29/06/2017.*

*Por último, agradecemos toda a colaboração que nos foi prestada e lamentamos a opção que fomos forçados a tomar e que aqui lhe comunicamos, mas que é imprescindível para a manutenção do ....*

*Sem outro assunto de momento, subscrevemo-nos com os nossos melhores cumprimentos*

*(...)”.*

- 1.7. Da análise do quadro de pessoal remetido pela entidade empregadora, a solicitação da CITE, verifica-se a existência, não só da trabalhadora ora especialmente protegida, detentora da categoria profissional de técnica auxiliar de serviço social, como também outra detentora da mesma categoria profissional e muito menos tempo de serviço, esta desde janeiro de 2016.

De referir que neste quadro de pessoal aquela trabalhadora (ora especialmente protegida) consta como ter entrado na entidade empregadora no mês de janeiro de 2013, quando ambas as partes no presente processo declaram que ela iniciou funções em 1 de Abril de 2011.

Também neste quadro de pessoal a trabalhadora ora especialmente protegida consta como contratada a termo, muito embora a própria entidade empregadora refira expressamente que esta terá sido admitida



em 1 de Abril de 2011 por contrato de trabalho sem termo.

- 1.8. Nos termos da lei cabe à CITE, emitir parecer prévio, conforme dispõe a alínea *b)* do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, sob a epígrafe “(...) *Competências próprias e de assessoria: Compete à CITE, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria: Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental (...)*”, verificando-se se o caso do despedimento por extinção de posto de trabalho agora em causa configurará prática discriminatória em função da maternidade.

## II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

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

Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos

direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

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

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

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

- 2.3.** A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, chama desde logo a atenção nos considerandos para o risco destas mulheres serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado, pelo que no artigo 10.º, sob a epígrafe "Proibição de despedimento" determina:

*"(...) A fim de garantir às trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, o exercício dos direitos de proteção da sua segurança e saúde reconhecidos no presente artigo, prevê-se que:*

1. *Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras ... sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade referida (...) salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.*

2. *Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.*

3. *Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proteger as trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, contra as consequências de um despedimento que fosse ilegal (...).*”

**2.4.** A Constituição da Republica Portuguesa (CRP) no artigo 67.º sob a epígrafe *Família* estabelece:

*“(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...).”*

**2.4.1.** O artigo 68.º da CRP sob a epígrafe *Paternidade e maternidade* consagra:

*“(...) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*

*2- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

*3- As mulheres têm proteção especial durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras direito a dispensa do trabalho por*

*período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias (...)*”.

2.5. Na sequência destes princípios, o Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, na Subsecção IV - Parentalidade estipula no artigo 63.º sob a epígrafe *Proteção em caso de despedimento*:

*“(...) 1 – O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.*

*2 – (...)*

*3 – Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:*

*a) (...)*

*b) (...)*

*c) Depois das consultas referidas no n.º 1 do artigo 370.º, no despedimento por extinção de posto de trabalho;*

*4 – A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à receção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.*

*5 – Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.*

*6 – Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.*

*7 – A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.*

*8 – Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.*

*9 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 6 (...)."*

**2.5.1.** O Artigo 367.º n.º 1: *"(...) considera-se despedimento por extinção de posto de trabalho a cessação de contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada nessa extinção, quando esta seja devida a motivos de mercado, estruturais, relativos à empresa (...)."*

*Os motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos referidos no n.º 2 do artigo 359.º, descritos na alínea a) Motivos de mercado – redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;*

*b) Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes (...)."*

**2.5.2.** O n.º 1 do artigo 368.º do CT, que estabelece os requisitos de despedimento para a extinção de posto de trabalho estabelece:

*" (...) 1- O despedimento por extinção de posto de trabalho só pode ter lugar desde que se verifiquem os seguintes requisitos:*

*a) Os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador;*

*b) Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;*

- c) *Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;*
- d) *Não seja aplicável o despedimento coletivo. (...)*

**2.5.2.1.** A cessação de contrato de trabalho por extinção de posto de trabalho prevista neste artigo 368.º n.º 2, na redação dada pela Lei n.º 27/2014, de 8 de maio, vem estabelecer os critérios a seguir pela entidade empregadora e que são:

*"(...)2 - 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.(...)"*.

**2.5.2.2.** E o n.º 4 deste mesmo artigo 368.º na redação dada pela mesma Lei n.º 27/2014 de 8 de maio, vem estabelecer que : *"(...) Para efeito da alínea b) do n.º1, uma vez extinto o posto de trabalho, considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando o empregador não disponha de outro que seja compatível com a categoria profissional do trabalhador.(...)"*.

2.5.3. O procedimento a seguir, no caso de despedimento por extinção de posto de trabalho, artigo 369.º, sob a epígrafe *Comunicações* estabelece:

*“(…) 1 - No caso de despedimento por extinção de posto de trabalho, o empregador comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical, ao trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, à associação sindical respetiva:*

*a) A necessidade de extinguir o posto de trabalho, indicando os motivos justificativos e a secção ou unidade equivalente a que respeita;*

*b) A necessidade de despedir o trabalhador afeto ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional.*

*2 - Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto no número anterior (…)” .*

2.5.4. E o artigo 370.º, na redação dada pela Lei n.º 23/2012 de 25 de junho, sob a epígrafe *“(…) Consultas em caso de despedimento por extinção de posto de trabalho:*

*1 - Nos 10 dias posteriores à comunicação prevista no artigo anterior, a estrutura representativa dos trabalhadores, o trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, a associação sindical respetiva podem transmitir ao empregador o seu parecer fundamentado, nomeadamente sobre os motivos invocados, os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º ou os critérios a que se refere o n.º 2 do mesmo artigo, bem como as alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento.*

*2 - Qualquer trabalhador envolvido ou entidade referida no número anterior pode, nos três dias úteis posteriores à comunicação do empregador, solicitar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área do emprego a verificação dos*

*requisitos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 368.º, informando simultaneamente do facto o empregador.*

*3 - O serviço a que se refere o número anterior elabora e envia ao requerente e ao empregador relatório sobre a matéria sujeita a verificação, no prazo de sete dias após a receção do requerimento. (...)*

**2.5.5.** Por outro lado o artigo 384.º, na redação da Lei n.º 23/2012, sob a epígrafe “*Ilícitude de despedimento por extinção de posto de trabalho*” dispõe:

*“(...) O despedimento por extinção de posto de trabalho é ainda ilícito se o empregador :*

- a) Não cumprir os requisitos do n.º 1 do artigo 368.º;*
- b) Não observar o disposto no n.º 2 do artigo 368.º ; (...);*
- c) Não tiver feito as comunicações previstas no artigo 369.º;*
- d) Não tiver posto à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação por ele devida a que se refere o artigo 366.º, por remissão do artigo 372.º, e os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho. (...)*

**2.6.** Por outro lado e uma vez que os motivos apresentados pela entidade empregadora devem pressupor a verificação do requisito de impossibilidade da subsistência da relação laboral, como acontece com a trabalhadora ora especialmente protegida, uma vez que existe uma colega com a mesma categoria profissional e menos tempo de serviço, tal como determina o mencionado artigo 368.º n.º 1 alínea b), convirá, chamar à colação a título exemplificativo, o 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 ... (Direito do Trabalho, 12ª edição, págs. 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 (Atual nº 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho) (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 nº 3 do artigo 403º do Código do Trabalho, (atual nº 4 do artigo 368.º do Código do Trabalho) 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.*

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

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

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

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

**2.6.1.E** Relativamente aos critérios a seguir pela entidade empregadora, e uma vez que se verifica pelo menos uma trabalhadora com a mesma categoria profissional, de conteúdo funcional idêntico, como é o caso ora em apreço, para a concretização do posto de trabalho a extinguir, há, ainda, que atender à ordem de critérios determinados no n.º 2 do mesmo artigo 368.º do Código do Trabalho, e só a esta, chamando também à colação o que decorre da jurisprudência constante no Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 09.03.2005: “ *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 2 (atual n.º 2 do artigo 368.º) 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 de trabalho (...)”.*

**2.6.2.** Neste sentido, a lei exige motivos objetivos relativos à necessidade invocada para proceder a despedimento/s, a sua relação com o/s posto/s de trabalho afetado/s 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, como acontece no caso ora em análise, sendo certo que a escolha 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 que impende sobre o empregador de demonstrar a inexistência de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do trabalhador.

**2.7.** Concluindo, convém sublinhar que nos procedimentos para extinção de posto de trabalho, deve considerar-se três passos 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.

**2.8.** Toda esta legislação, ao estabelecer princípios e procedimentos especiais de proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes nas situações de despedimento, como é o caso Sub Júdice, plasmados na Legislação Internacional, nas Diretivas Europeias, na CRP, e CT, esclarecidos pela Jurisprudência dos nossos tribunais e Doutrina sobre a matéria, exige que as entidades empregadoras demonstrem um cuidado acrescido no tratamento destes casos, justificando de forma legal, cabal, objetiva e coerente a inclusão destas trabalhadoras nos despedimentos, sob pena dos processos poderem conter indícios de discriminação em função do sexo em virtude da maternidade/parentalidade.

**2.9.** Na sequência de todo o exposto, tendo em conta, nomeadamente, os fundamentos apresentados pela entidade empregadora notificados à trabalhadora, reproduzidos no ponto 1.2 do presente parecer, o teor da alegação da trabalhadora, ponto 1.3., e o teor do quadro de pessoal, afigura-se-nos não só como insuficientemente explicado ou demonstrado, pela entidade empregadora o nexos de causalidade entre os motivos apresentados e o despedimento, em concreto, da trabalhadora ora especialmente protegida, como também surgem dúvidas sobre a não aplicação dos critérios legais determinados pelo artigo 368.º do CT, concluindo-se que a entidade empregadora não só não logrou afastar, como devia, a existência de indícios de discriminação

com base no sexo em função da maternidade no despedimento pretendido, como também os comportamentos que esta adotou antes e depois da promoção desta medida - nomeadamente não ter tido em atenção as diligências requeridas pela trabalhadora na oposição ao despedimento - podem consubstanciar indícios de discriminação direta em função da maternidade, proibida pelo artigo 25 do CT,

### **III - CONCLUSÃO:**

Face ao que antecede, a CITE delibera:

- a) Emitir parecer desfavorável ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora puérpera, ..., promovido pelo ....
- b) Remeter, para os devidos e legais efeitos, o presente Parecer à Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT)

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 02 DE AGOSTO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.**