

**PARECER N.º 486/CITE/2017**

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por extinção de posto de trabalho, nos termos do n.º 1 e da alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 27/2014, de 8 de maio.

Processo n.º 1301-DL-E/2017

**I – OBJETO**

- 1.1.** Em 18.08.2017, a CITE recebeu da empresa ..., S.A., pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante, ..., no âmbito de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho, nos seguintes termos:

*“Assunto: Comunicação para os efeitos do n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho*

*Exma. Senhora,*

*Concluída a fase de consultas previstas no artigo 370.º do Código do Trabalho, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 63.º do referido diploma legal vimos, pela presente, solicitar parecer sobre a intenção de proceder à cessação do contrato de trabalho celebrado em 01 de novembro de 2009 com a trabalhadora, lactante, ..., por extinção de posto de trabalho. Para o efeito, junta-se cópia do processo de cessação de contrato por extinção de posto de trabalho, nomeadamente a comunicação de intenção de cessação de contrato por extinção de posto de trabalho entregue à trabalhadora em 24 de julho de 2017, parecer e pedido de intervenção da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) por parte da trabalhadora, bem como relatório da ACT confirmando que se encontram preenchidos os pressupostos legais para a extinção do posto de trabalho.*

*Ficando a aguardar o parecer da CITE no prazo legal, subscrevemo-nos, com os melhores cumprimentos.*

*Junta: Cópia da comunicação de intenção de despedimento, por extinção do posto de trabalho, remetida à trabalhadora e respetivos anexos; Cópia do contrato de trabalho da trabalhadora; Cópia do Parecer remetido pela Trabalhadora e respetivo pedido de intervenção da ACT; Parecer favorável da ACT."*

- 1.2. Em 24.07.2017, a entidade empregadora notificou à trabalhadora a comunicação de intenção de extinção do posto de trabalho, conforme se transcreve:

*COMUNICAÇÃO DA NECESSIDADE DE DESPEDIMENTO POR EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO*

*Assunto: Despedimento por extinção do posto de trabalho*

*Exma. Senhora,*

*Vimos, pela presente, comunicar a intenção de proceder ao seu despedimento, em consequência da extinção do seu posto de trabalho, nos termos do n.º 1 do artigo 369.º do Código do Trabalho, pelas razões descritas no Anexo I.*

*A extinção do posto de trabalho é justificada por motivos estruturais, nomeadamente de reestruturação da organização produtiva da ..., S.A., por força da implementação de nova metodologia de trabalho.*

*Mais informamos que poderá emitir o seu parecer fundamentado no prazo de 10 dias a contar da data da presente comunicação.*

*A ..., S.A. encontra-se ao dispor de V. Exa. para a prestação de qualquer informação ou realização de negociação.*

*Com os melhores cumprimentos,*

*..., S.A.*

*PROCESSO DE DESPEDIMENTO POR EXTINÇÃO DE POSTO DE TRABALHO*

...

*ANEXO I*

*A) PROCESSO DE DESPEDIMENTO POR EXTINÇÃO DE POSTO DE TRABALHO*

*Em cumprimento do disposto no n.º 1, alínea a) do artigo 369º, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação (adiante Código do Trabalho), a ..., S.A., seu empregador, vem pelo presente comunicar os motivos conducentes ao despedimento por extinção do seu posto de trabalho, fundamentados em motivos estruturais da empresa.*

*B) IDENTIFICAÇÃO DA EMPRESA*

- 1. Designação Social: ..., S.A.*
- 2. Sede: ...*
- 3. Atividade económica principal (CAE): 62010-R3 Atividades de programação informática*
- 4. Natureza Jurídica: Sociedade anónima*

*C) INFORMAÇÃO INDIVIDUAL DO TRABALHADOR*

<i>N.º de identificação interno</i>	..
<i>Nome</i>	...
<i>Cartão de Cidadão</i>	...

<i>NIF</i>	...
<i>Data de Admissão</i>	<i>01 de novembro de 2009</i>
<i>Situação Contratual</i>	<i>Sem Termo</i>
<i>Categoria Profissional</i> —	<i>Analista Programador</i>
<i>Proteção Especial</i>	<i>Lactante</i>
<i>Vencimento</i>	<i>Vem. Base: 1.022,99</i> <i>Isenção: 79,68</i> <i>Isenção Duodécimo: 6,64</i>
<i>Habilitações Literárias:</i>	<i>Licenciatura em Ciência de Computadores</i>
<i>Local de Trabalho</i>	...
<i>Departamento</i> —	<i>Development Department</i>
<i>Posto de Trabalho</i>	...
<i>IRCT</i>	...

#### *D) FACTOS PRÉVIOS*

*1. Não existe Comissão de Trabalhadores;*

2. Não existe Comissão Intersindical;

E) DO DESPEDIMENTO POR EXTINÇÃO DE POSTO DE TRABALHO

1. MOTIVOS ESTRUTURAIS DA EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO

*Reestruturação da organização produtiva*

1. *A trabalhadora abrangida pelo presente processo de despedimento por extinção do posto de trabalho, ... (adiante Trabalhadora) foi admitida ao serviço da ..., S.A. — (adiante ..., S.A.) em 01 de novembro de 2009, para o desempenho das funções inerentes á categoria profissional de Analista Programador, integrada na área de ..., no departamento de Software Development, dependendo hierarquicamente do colaborador ...— conforme Doc. 1 que se junta em anexo.*
2. *Desde a referida data, e até ao início do ano de 2016, a organização da ..., S.A. assentava numa separação formal entre os vários departamentos, nomeadamente do ...e do ..., divisão essa puramente tradicional.*
3. *Esta foi a estrutura organizacional adotada pela empresa até janeiro de 2016, verificando-se uma nítida separação de tarefas das várias áreas da empresa, com funções estanques por áreas, nomeadamente nos departamentos acima referidos.*
4. *Não obstante, por forma a assegurar a viabilidade e desenvolvimento da empresa, necessitou a ..., S.A. de apostar em metodologias de trabalho ajustadas às exigências do mercado, conforme com as metodologias implementadas nas grandes empresas tecnológicas, apostando assim numa nova organização que permita uma maior eficiência e qualidade produtiva ao nível do desenvolvimento de software.*
5. *Assim, em Janeiro de 2016, a ..., S.A. iniciou um processo de reorganização total da sua estrutura interna, passando a trabalhar sobre a metodologia de “...*

*Team” — consequentemente a área de .. onde a Trabalhadora se integrava, iniciou um processo de extinção no âmbito do novo modelo organizativo — conforme Doc. 2 que se junta em anexo.*

*6. As ... Team são equipas de desenvolvimento, compostas por cerca de 6 a 10 trabalhadores, que integram, conjuntamente, trabalhadores anteriormente afetos a várias áreas da empresa, nomeadamente da parte de ... e Software Development, em equipas mistas.*

*7. Nestas equipas, não existe uma divisão funcional através das funções tradicionais, tais como programador, designer, analista de testes ou product owners. Todos os colaboradores dos projetos em curso trabalham conjuntamente, constituindo uma equipa multidisciplinar, completando os projetos em desenvolvimento com o qual se comprometeram conjuntamente para um Sprint. (Sprint representa um Time Box dentro do qual um conjunto de atividades deve ser executado.)*

*8. Acresce que se impõe aos colaboradores da ..., S.A., no novo modelo organizacional, uma maior capacidade de trabalho em equipa, de maior conhecimento das várias fases de desenvolvimento e necessidades comerciais do produto, sendo necessário que todos os colaboradores entendam não só de programação, mas percebam igualmente as necessidades que o software visa suprir e resolver, bem como as necessidade funcionais impostas pelo cliente.*

*9. Com o referido modelo de organização as equipas organizam e gerem o próprio trabalho. O resultado da otimização de sinergias das equipas de desenvolvimento permite a evolução sustentável de produtos complexos e de forma eficiente.*

*10. Tendo em conta a estrutura interna que a empresa apresentava anteriormente e à complexidade que a implementação do novo modelo organizativo acarreta, o referido processo de transição não foi imediato, iniciando-se em Janeiro de 2016 e estando em fase de implementação gradual até à presente data.*

11.No contexto da atual reorganização, em janeiro de 2016 iniciou-se a gradual alocação dos colaboradores das várias áreas dos Departamentos de ...e ... às várias equipas ....

12.Não obstante, embora se tenha verificado a afetação dos trabalhadores da área de ... às respetivas equipas ..., a Trabalhadora, conjuntamente com a colaboradora ..., não foi de imediato alocada a uma das equipas, porquanto não teriam terminado um projeto relacionado com o cliente ....

13.Assim, ambas as colaboradoras mantiveram parte das tarefas que lhes estavam atribuídas no âmbito do posto de trabalho que lhes estava designado.

14.Nesses termos, as aludidas colaboradoras mantiveram-se fora do enquadramento da nova organização até à entrega do referido projeto, o que só veio a suceder em 15 julho de 2016 — altura em que o projeto foi entregue no ambiente de testes do cliente.

15.Com a entrega final do projeto, a colaboradora ... foi alocada a uma das equipas ..., sendo que a Trabalhadora entrou de Baixa Médica um dia antes, no dia 14 de julho de 2016 até ao dia 25 de julho de 2016, tendo a referida baixa sido prorrogada por mais duas vezes, a primeira de 26 de julho a 24 de agosto de 2016 e a segunda de 25 de agosto de 2016 a 17 de setembro de 2016, conforme Doc. 3., 4. e 5. que se juntam em anexo.

16.No dia 17 de setembro de 2016 a Trabalhadora entrou de licença parental, licença essa que se prolongou até 13 de fevereiro de 2017— conforme Doc. 6 e 7 que se junta em anexo.

17.Uma vez regressada ao serviço, verificou-se a extinção integral do seu posto de trabalho, entendendo a ..., S.A. que a Trabalhadora não possuía as aptidões técnicas e profissionais para ser integrada numa equipa ..., atendendo à elevada multidisciplinidade para a qual a Trabalhadora não estava preparada, não detendo as ferramentas necessárias ao trabalho em equipa, nem mesmo as

*aptidões essenciais ao desenvolvimento de software no nível de exigência, conhecimento e dedicação que a referida metodologia impõe.*

*18.A Trabalhadora já apresentava, anteriormente ao início do processo de reorganização da estrutura interna da ..., S.A., dentro da área de ..., a avaliação mais baixa de todos os colaboradores, em todos os parâmetros utilizados para a sua avaliação, porquanto sempre demonstrou total desinteresse na sua prestação laboral, o que era reconhecido inclusivamente pelos colegas, conforme se demonstra na avaliação de 2014 — conforme Doc. 8 que se junta em anexo.*

*19.Nessa medida, aquando do regresso da Trabalhadora ao serviço — uma vez terminada a licença de parentalidade - a Trabalhadora foi colocada a realizar um conjunto de tarefas pontuais — uma vez que tinha terminado as tarefas que ainda lhe restavam do seu posto de trabalho ora extinto -, encontrando-se a elaborar o manual da estrutura Dita do software ....*

*20.Não obstante, em fase de conclusão do processo de reorganização do processo de reestruturação, verificando-se extinto o posto de trabalho da Trabalhadora em toda a sua extensão, por força da nova metodologia de trabalho implementada na ..., S.A., não encontra a empresa, no seio da sua nova estrutura, novo posto de trabalho que se coadune com o desempenho, aptidões técnicas e profissionais sempre demonstradas pela Trabalhadora.*

*21.Mais se dirá que, no âmbito do presente processo de reestruturação da empresa, outros três trabalhadores da ..., S.A. viram o seu vínculo contratual terminado por acordo ou por caducidade de contrato a termo.*

*22. Por fim, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3, do artigo 368.º do Código do Trabalho, declara-se, como acima se demonstrou, que a Trabalhadora não foi transferida para o posto de trabalho em causa nos 3 meses anteriores à data do início do procedimento para a extinção do posto de trabalho.*

## **II. REQUISITOS PARA EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO**



a) *Os motivos não sejam imputados a conduta culposa do empregador ou trabalhador*

23. *Para a situação em causa em nada contribuiu a Administração da sociedade, nem o seu desempenho, não existindo, por conseguinte, qualquer atuação culposa da entidade patronal.*

24. *Verifica-se igualmente que não existe qualquer conduta culposa por parte da trabalhadora, que pudesse ter contribuído para a extinção em causa, situação que, a existir, teria sido sancionado pela empresa com o respetivo procedimento disciplinar.*

25. *Os motivos indicados são de natureza puramente objetiva, decorrentes da reestruturação da entidade empregadora.*

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

26. *Face ao circunstancialismo acima exposto, verifica-se o total esvaziamento de funções do posto de trabalho da Trabalhadora, inexistindo qualquer outro posto de trabalho compatível com as suas atribuições, que possam por esta ser preenchido.*

27. *A Trabalhadora apresentou, até à extinção do seu posto de trabalho, a pior avaliação de todos os colaboradores da área ... onde se encontrava integrada.*

28. *Pelo seu historial profissional, que se reflete nas referidas avaliações, a Trabalhadora demonstra não possuir as qualidades técnicas necessárias às exigências impostas pela nova estrutura organizacional, decorrente da implementação da nova metodologia de trabalho.*

29. *Assim, deixou a ..., S.A. de ter funções a atribuir à Trabalhadora cujo posto de trabalho foi extinto, ficando esta em condição excedentária.*

30. Com a extinção do seu posto de trabalho, a ..., S.A. ainda tentou encontrar um local para onde transferir a Trabalhadora, no entanto e depois de uma análise exaustiva conclui-se não haver mais nenhum local onde colocar a Trabalhadora.

31. É, assim, impossível retirar qualquer contrapartida da atividade da Trabalhadora, em virtude da empresa, pelas razões já apresentadas, não ter qualquer posto de trabalho para a colocar.

32. Pelo que não resta outra alternativa à ..., S.A. que não seja dar por finda a atividade desenvolvida pela mesma, sob pena do custo financeiro que a sua manutenção poderá acarretar para a empresa.

33. Custo esse decorrente do facto de estar a suportar o vencimento de um colaborador que praticamente não tem qualquer tarefa para executar, durante todo o seu horário de trabalho.

34. Mais se dirá que, qualquer trabalhador nessas circunstâncias constitui um encargo que a ..., S.A. não pode, face à atual conjuntura económica, suportar.

c) Inexistência de contratos de trabalho a termo para tarefas que correspondem às do posto de trabalho extinto

35. Não existe na empresa qualquer trabalhador contratado a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto.

d) Não seja possível a aplicação do despedimento coletivo

36. Não se aplica o regime do despedimento coletivo, porquanto se trata de uma cessação do contrato individual de trabalho de uma única trabalhadora, não existindo encerramento de qualquer secção ou estrutura equivalente.

### III. CONCLUSÕES

37. No âmbito da reorganização interna implementada pela ..., S.A., - processo em curso desde janeiro de 2016 - decorrente da nova metodologia de funcionamento

em "... Team", extinguiu-se o posto de trabalho da Trabalhadora. 38. Não obstante, durante o período de transição da anterior organização para a atual, a Trabalhadora ainda exerceu tarefas no âmbito da área de ... que integrava, até julho de 2016, porquanto seria necessário terminar um projeto com um cliente da ..., S.A..

39. Terminadas essas tarefas a trabalhadora esteve ausente da sua prestação laboral, por motivos de doença e de licença parental, desde 14 de julho de 2016 até 13 de fevereiro de 2017.

40. Com o seu regresso a ..., S.A. constatou que a Trabalhadora não possuía as capacidades exigidas pela nova metodologia imposta na nova organização, extinguindo-se definitivamente o seu posto de trabalho.

41. A Trabalhadora ainda realizou um conjunto de tarefas pontuais, no entanto, face á referida falta de capacidades, fraca avaliação aquando do inicio do processo de extinção do seu posto de trabalho, a ..., S.A. não vê se não outra alternativa que não seja por fim à atividade desenvolvida pela mesma na empresa.

42. Não existem, nem se prevê que venham a existir, quaisquer funções que possam vir a ser exercidas pela trabalhadora e que se mostrem compatíveis com a sua categoria profissional ou respetivo perfil, formação, experiência, aptidão, não havendo, por outro lado, possibilidade de se proceder à sua recolocação profissional.

43. Desta forma, é não só impossível como inexigível à ..., S.A. continuar a suportar os encargos com uma trabalhadora da qual não retira qualquer contrapartida da sua atividade, sendo antes um verdadeiro custo financeiro, derivado de não ter a trabalhadora qualquer tarefa para executar.

Junta:

a) Doc.1 — Estrutura organizacional anteriormente à reorganização interna (anterior a janeiro de 2016):

- b) *Doc. 2 -Estrutura organizacional posterior à reorganização interna (posterior a janeiro de 2016);*
- c) *Doc. 3- Baixa médica inicial de 14 de julho de 2016 a 25 de julho de 2016;*
- d) *Doc. 4-Baixa médica prorrogação de 26 de julho de 2016 a 24 de agosto de 2016;*
- e) *Doc. 5 — Baixa médica prorrogação de 25 de agosto de 2016 a 17 de setembro de 2016*
- f) *Doc. 6— Declaração de internamento em obstetria para parto;*
- g) *Doc. 7— Declaração da Segurança Social de conceção de subsídio parental inicial;*
- h) *Doc. 8 —Avaliação da área de ... de 2014.”*

**1.3.** Por documento datado de 26.07.2017, a trabalhadora apresentou o seu parecer fundamentado, conforme se transcreve:

*“Assunto: Parecer sobre a comunicação da necessidade de despedimento por extinção do posto de trabalho*

*Exmos.*

*Venho por este meio comunicar a minha posição acerca da intenção de despedimento por extinção do posto de trabalho.*

*Como fundamentação contrária invoco principalmente a minha condição atual de lactante e a existência de diversas tarefas adequadas á minha categoria profissional e conhecimentos, nomeadamente incluídas na nova organização produtiva na ..., S.A., decorrente de nova metodologia de trabalho.*

*Reestruturação da organização produtiva*

- 1 Não deve, por princípio ou definição, a adoção de uma metodologia de trabalho diferente necessitar de um conjunto de pessoas diferentes.
2. As ‘... Teams’ são equipas de desenvolvimento que, apesar de serem designadas como ‘pequenas’, não têm uma dimensão fixa, variando de acordo com as características dos seus constituintes (de forma ágil, assente nos princípios do manifesto que originou a tendência da família de metodologias a que pertence). Uma equipa ‘...’ pode ir desde 1 elemento até várias dezenas, dependendo dos processos, natureza das tarefas ou outros pontos de influência.
3. Em equipas ‘...’ não existe necessariamente uma divisão Funcional explícita, mas nada impede a especialização de certos elementos em certas áreas. É também conhecimento comum que são muito raros os exemplos de empresas grandes que atingem o ponto de completa lateralização de competências, sendo a criação de equipas com perfis distritos uma prática Comum.
4. De Forma a organizar eficazmente os ‘Sprints’ de uma equipa é imprescindível que os requisitos do produto a desenvolver sejam refinados antes de serem apresentados à equipa. Quanto mais refinados os conceitos e mais definida a arquitetura, menores e mais bem definidas serão as tarefas a desenvolver. Por uma questão de eficiência, tais refinamentos prévios não devem ser feitos por toda a equipa mas pelos responsáveis de produto e responsáveis técnicos. Em cenários em que se atinge uma granularidade de tarefas fina, o número de tarefas possível por ‘Sprint’ aumenta e a sua complexidade diminui, potenciando a auto—gestão.
5. Qualquer produto que tenha tarefas bem definidas é passível de ser entregue a uma equipa composta por elementos de todos os níveis de especialização.
6. Em ambientes de desenvolvimento mais ágeis, a definição rigorosa de processos com vista a assegurar a qualidade dos produtos desenvolvidos obriga á adoção de diversas práticas tidas em conta como menos agradáveis á maioria dos envolvidos, das quais são exemplo os testes e a documentação.
7. Qualquer produto que tenha critérios de qualidade exigentes precisará de incluir testes aos incrementos desenvolvidos nas ‘Sprints’ e ás entregas programadas.
8. Os testes e validações de aceitação para entrega ao cliente foram, uma parte

*significativa das minhas responsabilidades nos projetos em que tenho estado envolvida.*

*9. Não vejo motivo para que a reestruturação em curso não me tenha tido em conta no período em que estive ausente, durante a gravidez e licença parental, uma vez que todas as equipas precisam de alguma duplicação de competências de forma a poder fazer face a futuras ausências de natureza similar e os produtos desenvolvidos pela empresa continuam alinhados com a minha experiência e conhecimento adquirido na empresa.*

*10. A avaliação referida na comunicação a que este parecer responde data de 2014 e não há registo de uma definição objetiva e mensurável dos atributos avaliados nem há registo de justificações para as classificações atribuídas, dependendo esta única e exclusivamente da opinião de um indivíduo, com as limitações normais ao conhecimento de todos os aspetos de todos os colaboradores da equipa. Noto ainda que na avaliação feita pelos elementos da equipa, anonimamente, existe um equilíbrio maior na classificação. Não havendo nenhuma métrica objetiva ou diretiva de classificação, não podemos estar certos de que as classificações tenham em conta uma correlação com a experiência ou remuneração.*

*11. A criação de manuais para os nossos produtos não é, na minha opinião, uma tarefa pontual, devendo fazer parte integrante do desenvolvimento. Desta forma, deverá ser traduzido em mais um conjunto de tarefas de todas as equipas "...” para as quais estou perfeitamente capacitada.*

*12. Tanto uma posição de suporte, conforme exposto na apresentação do novo modelo organizacional da empresa como o meu novo posto, como um lugar em, provavelmente, qualquer equipa ‘...’ seriam posições em que estou certa há condições para criar valor.*

*13. Em qualquer equipa ‘...’ em que haja tarefas relacionadas com desenvolvimento web, testes, análise ou documentação, a minha inclusão levaria à conclusão de mais tarefas por “Sprint”, que se traduzem em entregas programadas mais rápidas, mais completas ou com maior qualidade.*

14. *Discordo profundamente com o “total esvaziamento de funções” referido, uma vez que o leque de tarefas que um programador analista pode desempenhar é extenso e não deixarão de ser necessárias pessoas para as desempenhar.*

15. *Existem várias alternativas de formações para melhor adaptar o meu leque de competências às necessidades mais prementes da empresa.*

16. *A empresa continua a ter necessidade de colaboradores para o desenvolvimento de páginas web, o foco principal das minhas tarefas, havendo outros colaboradores com tarefas do mesmo cariz.*

#### *Conclusões*

17. *O posto em termos de organização de pessoas pode ter deixado de existir, mas as funções inerentes ao meu perfil e categoria profissional continuam a existir.*

18. *A reorganização da empresa não teve em conta o meu lugar, num período em que estive ausente durante a gravidez e licença parental.*

19. *Qualquer equipa “...” pode beneficiar das minhas competências e necessidades específicas podem ser colmatadas com formação.*

20. *Existe um conjunto de tarefas que podem não estar a ser tidas em conta no planeamento do trabalho nesta nova metodologia.*

*Sem outro assunto, subscrevo-me.”*

- 1.4. Em 26.07.2017 a trabalhadora informou a entidade empregadora em como tinha solicitado a intervenção da ACT, tendo sido junto ao processo o relatório daquela Autoridade, cujo conteúdo se transcreve:

*“RELATÓRIO*

*(Art. 370.º do Código do Trabalho)*

*EMPRESA :..., S.A.,*

*SEDE: ...*

*LOCAL DE TRABALHO o mesmo da sede*

*ASSUNTO: Solicitação a estes Serviços da ACT de verificação dos requisitos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 e no n.º 2 do art. 368.º do Código do Trabalho pela trabalhadora ..., trabalhadora abrangida pela extinção do posto de trabalho.*

*DATA DA ENTRADA DO PEDIDO: 27.07.2017*

*Nos termos do n.º 2 do art. 370.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12.02, tendo por base o pedido supra identificado, foi efetuada visita inspetiva à entidade empregadora para verificação dos requisitos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 e no n.º 2 do art. 368.º do mesmo Código, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 27/2014 de 8 de Maio, tendo sido nossos interlocutores os Ilustres Advogados, Dr. ... e Dr. ... mandatados para o efeito, verificando-se o seguinte:*

*- QUESTÃO PRÉVIA - Enquadramento*

*Em Janeiro de 2016 a empresa supra identificada iniciou um processo de reorganização.*

*A trabalhadora ... encontrava-se, nessa data, alocada à secção designada por Área ...*

*A mesma trabalhadora esteve ausente do seu local de trabalho por incapacidade temporária absoluta seguida de licença parental desde 14.07.2016 até 14.02.2017;*

*Aquando do seu regresso, a secção Área ... havia sido extinta - no âmbito do referido processo de reorganização - e os trabalhadores daquela secção haviam sido alocados a novas secções, designadas por ... Teams.*

*A trabalhadora não foi realocada.*

*1 - Alínea c) do n.º 1. do art. 368.º:*



- *Não se verificou a existência de contratos a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho em extinção;*

2 - *Alínea d) do n.º 1 do art. 368.º:*

- *Não se aplica o regime previsto para o despedimento coletivo, uma vez que a extinção do posto de trabalho abrange apenas uma trabalhadora;*

3 - *N.º 2 do art. 368.º:*

- *Nesta data, inexistente secção ou estrutura equivalente onde a trabalhadora ... esteja inserida uma vez que a detentora do posto de trabalho que se pretende extinguir, se encontra (desde o seu regresso, em 13 de Fevereiro de 2017, após licença parental) à margem do processo de reorganização pelo qual a empresa se encontra a passar, em virtude da secção que ocupava (Área ...) ter sido extinta - no âmbito do referido processo de reorganização — e a trabalhadora não ter sido realocada.*

- *Não são, portanto, aferíveis os restantes critérios desta norma legal.*

*ASSIM: Em decurso do que antecede, objetivamente, parecem-nos cumpridos os requisitos para a extinção do posto de trabalho da trabalhadora ....  
..., 03 de Agosto de 2017*

*A Inspetora do Trabalho”.*

- 1.5.** Ao processo foram, ainda, juntos os seguintes documentos: Dois organigramas da empresa; Três Certificados de Incapacidade Temporária para o Trabalho; declaração da ...; Declaração da Segurança Social; Documentos referentes a avaliação; Contrato de trabalho por tempo indeterminado; Acordo de Sujeição ao regime de isenção de horário de Trabalho.

## **II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

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

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

*Proibir, sob pena de sanções, o despedimento por causa da gravidez ou de gozo do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade, bem como a discriminação nos despedimentos fundada no estado matrimonial; (...)*

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

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à construção jurisprudencial do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Diretiva é expressamente referido que: *Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.*

- 2.3. É, pois, jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias<sup>1</sup> que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.
- 2.4. Na verdade, e de acordo com o já previsto na Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19.10.92, artigo 10.º: *"1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade (...), salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez, admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.*
- 2. Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito."*
- 2.5. Em sintonia com o princípio comunitário da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres a Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias<sup>2</sup>.
- 2.6. Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho determina uma especial proteção no despedimento.
- 2.7. Assim, nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

---

<sup>1</sup> Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C- 207/98 e C-109/00).

**2.8.** O Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, foi objeto de alterações introduzidas pela Lei n.º 27/2014, de 8 de maio. Tais alterações foram significativas no que respeita à cessação de contrato de trabalho por extinção de posto de trabalho.

**2.9.** Neste sentido, e para efeitos do n.º 1 do artigo 368.º do Código do Trabalho, o despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que se verifiquem os seguintes requisitos:

- Os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa do empregador ou do/a trabalhador/a;
- Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
- Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;
- Não seja aplicável o despedimento coletivo.

**2.10.** Nos termos do n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho, havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para determinação do posto de trabalho a extinguir, a decisão do empregador deve observar, por referência aos respetivos titulares, a seguinte ordem de critérios relevantes e não discriminatórios:

- a) Pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador;
- b) Menores habilitações académicas e profissionais;
- c) Maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa;
- d) Menor experiência na função;
- e) Menor antiguidade na empresa.

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

---

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

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

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

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

(...)

*Como salienta Monteiro Fernandes (Direito do Trabalho, 12ª edição, pags. 587 e 588), a apreciação da justa causa objetiva, que tratamos, há de incidir, sobretudo, no nexo sequencial entre a decisão de extinção do posto de trabalho e a decisão de extinguir o contrato. Tendo presente que “o «momento» decisivo, sob o ponto de vista do regime do despedimento - isto é, da sua motivação relevante - parece localizar-se, não no feixe de ponderações técnico-económicas ou gestionárias a que alude o art. 397º nº 2<sup>3</sup> (e que são cobertas pela liberdade de iniciativa do titular da empresa), mas no próprio facto da extinção do posto de trabalho que se situa a jusante daquela e que é, ele próprio, o produto de uma decisão do empregador. Está-se (...) perante uma forma de despedimento que culmina uma cadeia de decisões do empregador situadas em diferentes níveis mas causalmente interligadas: esquematicamente, uma decisão gestionária inicial,*

<sup>3</sup>

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

*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>4</sup> objetiva o conceito de impossibilidade prática da subsistência da relação de trabalho reconduzindo-o à situação do empregador não dispor de outro que seja compatível com a categoria do trabalhador.<sup>5</sup>*

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

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

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

*(...)*

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

**2.14.** No caso de se verificar, na mesma secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, e para a concretização do posto de trabalho a extinguir, há, ainda, que atender à ordem de critérios determinados no n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho.

<sup>4</sup> Atual n.º 4 do artigo 368.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

<sup>5</sup> (...) *Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho (Direito do Trabalho, Parte II, pag. 885) a referência da lei à categoria deve entender-se como reportada à categoria interna e não à categoria funcional do trabalhador. Ou seja, "não está em causa a manutenção da mesma função (ou seja, a aceção horizontal da categoria ou categoria funcional), sob pena da total inoperacionalidade do preceito" (a favor desta posição cita o Ac. do STJ de 22-06-2005, in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), proc. 05S923) (...), In Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 11.11.2008, Processo n.º 27/07.1TTFIG.C1, em [www.trc.pt](http://www.trc.pt).*

No que respeita à observação da ordem dos critérios definida na lei refere-se, a título de exemplo, e ainda com atualidade, pese embora as alterações legislativas, o que decorre da jurisprudência constante no Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 09.03.2005. Assim: " *A noção de conteúdo funcional idêntico, para efeitos do critério de prioridade na extinção do posto de trabalho já foi desenvolvida na Jurisprudência do STJ, designadamente do AC de 26 de maio de 1999, publicado na CJ Tomo II, pág. 289, o qual refere que "o n.º 2 do artigo 27º não se refere a funções iguais, nem às mesmas categorias profissionais, nem sequer a categorias profissionais idênticas, refere-se antes a «postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico» - o que logo pressupõe funções diferentes e distintas, mas com identidade de conteúdo funcional. Aliás, só assim é que se compreende a forma como o legislador hierarquizou os critérios de prioridades na extinção do posto (...)*  
(...)"

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

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

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

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

*5. Sem a alegação destes elementos, trabalhador fica sem conhecer os factos que determinaram a extinção do seu posto de trabalho e sem o mínimo de elementos que lhe permitam pronunciar-se sobre os motivos da extinção e sobre a*

---

<sup>6</sup> " Atual n.º 2 do artigo 403.º do Código do Trabalho." Tal preceito legal corresponde, no Código do Trabalho de 2009 ao n.º 2 do artigo 368.º.

*impossibilidade de subsistência da sua relação de trabalho, ficando, dessa forma, seriamente prejudicado o exercício do contraditório e o seu direito de defesa.*

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

*(sumário elaborado pelo Relator)”<sup>7</sup>*

- 2.16.** Neste sentido, a lei exige por um lado motivos objetivos relativos à necessidade invocada para proceder a despedimento/s, a sua relação com o/s posto/s de trabalho afetado/os pela medida adotada e a escolha, quando exista uma pluralidade de postos de trabalho com conteúdo funcional idêntico, do/s posto/s em concreto por observância dos critérios legalmente definidos, sendo certo que a escolha, através da aplicação dos critérios legais, da extinção de determinado posto de trabalho, por si só, não é suficiente para garantir a licitude do despedimento, sendo necessário, ainda, determinar a impossibilidade da manutenção do vínculo laboral através do cumprimento do dever de impende sobre o empregador de demonstrar a inexistência de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do/a trabalhador/a.
- 2.17.** Quando o posto de trabalho a extinguir é ocupado por uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante acresce aos requisitos mencionados uma especial proteção legal imposta pela Constituição e concretizada no n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho, como forma de evitar qualquer discriminação com base no sexo em virtude da maternidade, na aceção das Diretivas 92/85/CEE do Conselho, de 19.10.1992 (artigo 10.º) e 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 (Reformulação), (Considerandos 23 e 24 e artigo 14.º, n.º 1, alínea c).
- 2.18.** Nos casos de despedimento por extinção de posto de trabalho, a lei não determina a existência de uma presunção legal apenas ilidível com apresentação

---

<sup>7</sup> In Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 10-10-2007, Processo: 6853/2007-4, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt). Em sentido idêntico Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 27-09-2006, Processo: 5107/2006-4, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).



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.

- 2.19.** De acordo com a alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, no caso de despedimento por extinção do posto de trabalho de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, o processo deve ser remetido à CITE depois das consultas referidas no n.º 1 do artigo 370.º do Código do Trabalho.
- 2.20.** À CITE incumbe, por força das suas atribuições (alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março), aferir se o empregador fundamentou concretamente o/s motivo/s para a necessidade de extinção do posto de trabalho escolhido, se demonstrou o cumprimento 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.
- 2.21.** Em síntese, nos procedimentos para extinção de posto de trabalho, importa considerar três momentos relevantes, cuja inobservância pode determinar a ilicitude do despedimento, nos termos previstos nos artigos 381.º e 384.º do Código do Trabalho:
- a) Relação causal entre os motivos invocados para a extinção de um posto de trabalho e a escolha do posto a extinguir;
  - b) Verificação dos requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º do Código do Trabalho;
  - c) A aplicação dos critérios para escolha do/a trabalhador/a a despedir, quando se verifique a existência de uma pluralidade de postos de trabalho de

conteúdo funcional idêntico.

**2.22.** Conforme esclarecido no parecer, o despedimento por extinção do posto de trabalho não se encontra isento de justa causa, sendo esta, necessariamente, justa causa objetiva e, por isso, independente do comportamento dos sujeitos (empresa/trabalhador/a)<sup>8</sup>, justificada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos que, devidamente enunciados, fundamentam a medida de gestão adotada, e demonstram a relação causal entre o motivo invocado e a decisão de extinção de um posto de trabalho determinado, verificados que estejam os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º do Código do Trabalho.

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

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

---

<sup>8</sup> “3. A necessidade imposta pelo legislador (...), dos motivos indicados para o despedimento por extinção de posto de trabalho não se deverem a conduta culposa do empregador ou do trabalhador justifica-se, quanto ao empregador, porquanto havendo culpa sua, deve ser este a sustentar os efeitos da sua conduta, até porque o risco corre por sua conta. Já quanto à conduta culposa do trabalhador, quando esta se verifique, deve reconduzir-se ao despedimento por justa causa subjetiva, ou seja, ao despedimento por facto imputável ao trabalhador, cfr. Artigo 351.º e segs.”. In DIOGO VAZ MARECOS, Código do Trabalho Anotado, 1ª Edição, setembro de 2010, Wolters Kluwer Portugal sob a marca Coimbra Editora, pág. 911.

<sup>9</sup>

A opção pelo procedimento de cessação de contratos de trabalho por despedimento coletivo ou extinção de posto de trabalho deve observar o disposto nos artigos 359.º, n.º 1 e 368.º, n.º 1, alínea d) do Código do Trabalho, sendo, no essencial, a opção por ou por outro uma questão relacionada com o tipo de empresa (artigo 100.º) e o número de trabalhadores abrangidos pelo despedimento.

- 2.24.** No caso em análise a entidade empregadora alegou que em janeiro de 2016 iniciou um processo de reorganização total da sua estrutura, com equipas mistas e multidisciplinares, sem divisão tradicional de funções (programador, designer, analista de testes ou product owners)".
- 2.25.** De acordo com o referido pela entidade empregadora no ponto 8. dos motivos para a extinção do posto de trabalho, a reestruturação: *"impõe aos colaboradores da ..., S.A., no novo modelo organizacional, uma maior capacidade de trabalho em equipa, de maior conhecimento das várias fases de desenvolvimento e necessidades comerciais do produto, sendo necessário que todos os colaboradores entendam não só de programação, mas percebam igualmente as necessidades que o software visa suprir e resolver, bem como as necessidades funcionais impostas pelo cliente.*
- 2.26.** A reestruturação acarretou um processo de transição que não foi imediato, estando em fase de implementação. Refere, a entidade empregadora que a trabalhadora e outra colega: *" não foi de imediato alocada a uma das equipas, porquanto não teriam terminado um projeto relacionado com o cliente ....13.Assim, ambas as colaboradoras mantiveram parte das tarefas que lhes estavam atribuídas no âmbito do posto de trabalho que lhes estava designado.14.Nesses termos, as aludidas colaboradoras mantiveram-se fora do enquadramento da nova organização até à entrega do referido projeto, o que só veio a suceder em 15 julho de 2016 — altura em que o projeto foi entregue no ambiente de testes do cliente."*
- 2.27.** A colega da trabalhadora lactante foi alocada a uma das novas equipas e a trabalhadora especialmente protegida esteve ausente entre 14 de julho de 2016 a 13 de fevereiro de 2017, por motivo de baixa médica e licença parental.
- 2.28.** De acordo com o referido nos pontos 17., 18. e 19., dos motivos para a extinção do posto de trabalho: *" 17.Uma vez regressada ao serviço, verificou-se a extinção integral do seu posto de trabalho, entendendo a ..., S.A. que a Trabalhadora não possuía as aptidões técnicas e profissionais*

*para ser integrada numa equipa ..., atendendo à elevada multidisciplinidade para a qual a Trabalhadora não estava preparada, não detendo as ferramentas necessárias ao trabalho em equipa, nem mesmo as aptidões essenciais ao desenvolvimento de software no nível de exigência, conhecimento e dedicação que a referida metodologia impõe.18.A Trabalhadora já apresentava, anteriormente ao início do processo de reorganização da estrutura interna da ..., S.A., dentro da área de ..., a avaliação mais baixa de todos os colaboradores, em todos os parâmetros utilizados para a sua avaliação, porquanto sempre demonstrou total desinteresse na sua prestação laboral, o que era reconhecido inclusivamente pelos colegas, conforme se demonstra na avaliação de 2014 — conforme Doc. 8 que se junta em anexo. 19.Nessa medida, aquando do regresso da Trabalhadora ao serviço — uma vez terminada a licença de parentalidade - a Trabalhadora foi colocada a realizar um conjunto de tarefas pontuais — uma vez que tinha terminado as tarefas que ainda lhe restavam do seu posto de trabalho ora extinto -, encontrando-se a elaborar o manual da estrutura Dita do software ....”*

**2.29.** De acordo com o parecer fundamentado da trabalhadora *" as funções inerentes ao meu perfil e categoria profissional continuam a existir." .*

**2.30.** De acordo com o relatório da ACT: *" 3 - N.º 2 do art. 368.º: • Nesta data, inexistente secção ou estrutura equivalente onde a trabalhadora ... esteja inserida uma vez que a detentora do posto de trabalho que se pretende extinguir, se encontra (desde o seu regresso, em 13 de Fevereiro de 2017, após licença parental) à margem do processo de reorganização pelo qual a empresa se encontra a passar, em virtude da secção que ocupava (Área ...) ter sido extinta - no âmbito do referido processo de reorganização — e a trabalhadora não ter sido realocada.*

*• Não são, portanto, aferíveis os restantes critérios desta norma legal.*

*ASSIM: Em decurso do que antecede, objetivamente, parecem-nos cumpridos os requisitos para a extinção do posto de trabalho da trabalhadora ....”.*

- 2.31.** Atendendo ao exposto, importa recordar o que ficou referido no ponto 2.13. deste parecer: *“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.”.*
- 2.32.** Ora, de acordo com o invocado pelo empregador a reorganização total da sua estrutura, com equipas mistas e multidisciplinares, sem divisão tradicional de funções (programador, designer, analista de testes ou product owners) (...) *impõe aos colaboradores da ..., S.A., no novo modelo organizacional, uma maior capacidade de trabalho em equipa, de maior conhecimento das várias fases de desenvolvimento e necessidades comerciais do produto, sendo necessário que todos os colaboradores entendam não só de programação, mas percebam igualmente as necessidades que o software visa suprir e resolver, bem como as necessidade funcionais impostas pelo cliente.*
- 2.33.** Sendo este o motivo da reestruturação importava que deste motivo se depreendesse a necessária relação com a necessidade de extinção de um posto de trabalho, em concreto o da trabalhadora lactante.
- 2.34.** De facto, do processo remetido à CITE não consta demonstrado que a reestruturação implica, necessariamente a redução de postos de trabalho, ou que a trabalhadora não possuía as aptidões técnicas e profissionais para ser integrada numa equipa ..., não estando preparada para uma elevada multidisciplinariedade, não detendo as ferramentas necessárias ao trabalho em equipa, nem as aptidões essenciais ao desenvolvimento de software no nível de exigência, conhecimento e dedicação imposta. Não sendo, assim, perceptível a razão pela qual a trabalhadora não foi colocada numa das novas equipas.

- 2.35.** Por outro lado, a entidade empregadora parece justificar essa falta de afetação da trabalhadora lactante a uma nova equipa, baseada na sua avaliação de desempenho relativa ao ano de 2014.
- 2.36.** Relativamente a tal avaliação esta, porque reportada à equipa ..., não contém a avaliação dos nove trabalhadores/as aí afetos, nos termos do organigrama junto ao processo, mas de sete trabalhadores/as, não constando da comunicação dos motivos para a extinção do posto de trabalho qual o nexo de causalidade entre a avaliação obtida e os requisitos para transitar para as novas equipas, nos termos da reestruturação em curso.
- 2.37.** Neste sentido, não se afigura demonstrada a relação causal entre os motivos invocados para a extinção de um posto de trabalho (a nova reestruturação) e a necessidade de extinguir um posto de trabalho, no caso, o posto da trabalhadora lactante, especialmente protegida, porquanto não fica demonstrado que a trabalhadora não detém os requisitos necessários para transitar para as novas equipas e não fica demonstrada o nexo de causalidade entre a avaliação de 2014, referente a sete dos nove trabalhadores/as afetos/as à anterior área de ... e a falta de aptidão da trabalhadora lactante, conforme determinado pela entidade empregadora e melhor referido no ponto 2.25. deste parecer.
- 2.38.** Importa esclarecer que, quando está em causa a escolha de um posto de trabalho ocupado por uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou por trabalhador no gozo da licença parental, e de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento respeita aos critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir.
- Nesta conformidade, a seleção dos/das trabalhadores/as objeto de despedimento deverá ser enquadrada nos motivos legalmente previstos, designadamente quanto à necessária relação entre os motivos invocados e a necessidade de proceder a despedimentos, assim como, quanto à aplicação dos critérios de seleção dos/as trabalhadores/as, não podendo ocorrer discriminação de qualquer trabalhador/a designadamente, em função do sexo ou, no caso vertente, por motivo de maternidade.

2.39. Perante o que antecede, não se encontram afastados eventuais indícios de discriminação por motivo de maternidade na extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante, especialmente protegida.

### III - CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento, por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., promovido pela empresa ..., S.A.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 13.09.2017, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:**

"A CTP vota contra o presente projecto de parecer desfavorável à extinção do posto de trabalho de trabalhadora lactante pelas seguintes razões:

- Considera-se, tal como a ACT, estarem preenchidos pressupostos legais para o despedimento para extinção do posto de trabalho.
- É feita a comparação entre a situação desta trabalhadora em particular e de uma colega, igualmente não colocada desde o início a uma das novas equipas criadas, resultantes do projecto de reestruturação da entidade empregadora, ainda antes das situações de baixa/licença da trabalhadora.
- A colega da trabalhadora é depois colocada a uma das novas equipas, tendo frequentado formação que lhe permitia executar as novas funções nas novas equipas.
- Importa pois ter aqui em conta a avaliação da trabalhadora em questão, critério igualmente considerado na selecção do posto de trabalho a extinguir.
- A extinção deste posto de trabalho parece, por isso, ter como fundamentos critérios e factos objectivos."