

PARECER n.º 691/CITE/2017

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por extinção de posto de trabalho, nos termos do n.º 1 e da alínea c) do n.º 3 do artigo 63º 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 1913/DL-E/2017

I – OBJETO

- 1.1.** Em 17.11.2017, a CITE recebeu da ..., um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante, ..., no âmbito de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho.
- 1.2. Em 31/10/2017, a entidade empregadora notificou à trabalhadora a comunicação de intenção de extinção do posto de trabalho, conforme se transcreve: *“Assunto: Comunicação da Necessidade de Extinção do Posto de Trabalho e Consequente Despedimento, Capítulo VII — Secção IV — Subsecção 1 — Divisão II e Divisão III — Artigos 367º a 372º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, diploma daqui em diante referenciado por Código do Trabalho (“CT”). Exma. Senhora, Em cumprimento das normas imperativas supra citadas, serve a presente para comunicar a V. Exa. que é intenção do ..., (doravante designado por “...” ou “Instituição”) proceder à cessação do contrato de trabalho de V. Exa. com fundamento na extinção do respectivo posto de trabalho, pelos factos e remissões constantes da presente comunicação/notificação e que passam a discriminar-se nos seguintes termos: Ora, V. Exa. tem a categoria profissional de Técnica de ..., com a antiguidade reportada a 17/06/2013 e auferir uma remuneração base mensal ilíquida de €1.200,00 (mil e duzentos euros). Como é do seu conhecimento, a sua contratação teve como objectivo o desempenho de funções de Técnica de ... no Gabinete de ... instalado para o efeito no Gabinete ..., em ..., no âmbito do novo Projecto ... celebrado com a Câmara Municipal de Sucede que a Câmara Municipal de ...*

não irá renovar para o ano civil de 2018 o protocolo de financiamento do Gabinete de ..., o qual consiste na única fonte de receita do mesmo para fazer face aos custos com a sua manutenção em funcionamento. Por consequência, sem o único financiamento que permitia a manutenção em funcionamento do Gabinete de ..., toma-se impossível a manutenção em funcionamento do referido Gabinete ...do qual Vossa Exa. é a nossa única trabalhadora. Neste contexto macroeconómico, tendo em consideração a realidade da economia nacional e seus reflexos na Instituição, vê-se o ... forçado a encetar um processo de reorganização e reestruturação interna, tendo em conta as respectivas necessidades actuais, motivada por imperativos de racionalidade económica, de funcionamento e de redução de custos. A situação acima descrita impôs a necessidade de reanalisar a estrutura de recursos humanos, nomeadamente, no tocante ao Projecto ..., cuja exploração a partir do dia 1 de janeiro de 2018 é largamente deficitária, tomando imperativo o seu encerramento. Pelo exposto, urge efectuar uma reestruturação ao nível dos recursos humanos, com vista a uma contenção de custos, nomeadamente, com pessoal e a uma maximização dos recursos humanos que se mantiverem em funções ao serviço da Instituição nas restantes respostas sociais que esta disponibiliza. Esta reestruturação visa, assim, obter uma maior racionalização do serviço e da forma de utilização dos recursos humanos que permita uma optimização da produtividade da Instituição. A perda do financiamento da Câmara Municipal de ... ao projecto representa uma perda anual de receitas na ordem dos €21.500,00 (vinte e um mil e quinhentos euros), ao qual acrescem os custos anuais com a manutenção do seu contrato de trabalho as quais se calculam em €21.579,00 (vinte e um mil quinhentos e setenta e nove euros), valor que engloba as contribuições para a Segurança Social sobre o seu vencimento. Com efeito, tendo em vista a optimização dos recursos humanos e a sustentabilidade financeira da Instituição, não resta ao ... outra solução, senão a de reestruturar e encerrar o Projecto ... que se realizava nas instalações do Gabinete ..., as quais são propriedade da Câmara Municipal de A referida reestruturação implica, em suma, um esvaziamento das funções de V. Exa., não sendo possível à Instituição manter ao serviço trabalhadores cujas funções se encontrem esvaziadas, pelo que o S/posto de trabalho se tomou excedentário, sendo necessário fazer cessar o contrato de trabalho em vigor. Efectivamente,

não existe na Instituição qualquer outro posto de trabalho disponível, compatível com a categoria profissional e com os conhecimentos de V. Exa., pois a Instituição não está a proceder a qualquer tipo de contratação para essas funções, não existindo, assim, nenhum cargo compatível com as suas funções, pelo que é impossível a subsistência da relação de trabalho. Não existem na Instituição contratos a termo para as tarefas correspondentes às do S/ posto de trabalho e o caso em apreço não está abrangido por uma situação de despedimento colectivo. Face a esta situação, a Instituição vê-se forçada a extinguir o seu posto de trabalho e a operar a cessação do seu contrato de trabalho, de forma a salvaguardar a sua sustentabilidade financeiro-económica, adequando o número de trabalhadores ao serviço às suas necessidades reais. Os motivos estruturais e de mercado não são, por natureza, imputáveis a actuação culposa do ... ou de V. Exa., enquanto trabalhador. Assim, e verificados os pressupostos previstos nos artigos 368º do Código do Trabalho, a Instituição irá proceder à extinção do seu posto de trabalho, o que faz nos termos do artigo 367º e 359º n.º 2, designadamente, por motivos de mercado e estruturais. Neste contexto, e sem prejuízo do seu direito de emissão de parecer/resposta, a exercer no prazo legalmente previsto de 10 dias (cfr. artigo 370º do Código do Trabalho), a cessação do seu contrato de trabalho terá lugar dentro de prazo não inferior a trinta dias, em data que posteriormente lhe será comunicada/concretizada, e ocorrerá mediante o pagamento a V. Exa. da compensação legalmente prevista para o efeito no artigo 366º do Código do Trabalho e dos créditos salariais vencidos e vincendos até efectiva cessação. Sem outro assunto”.

- 1.3.** Em 03/10/2017, a trabalhadora respondeu à entidade empregadora conforme se transcreve: “... Assunto: Resposta à V/ Ref.: ... de comunicação da necessidade de extinção do posto de trabalho e conseqüente despedimento, em cumprimento do artigo 370.º do Código do Trabalho, venho por este meio comunicar a minha discordância face ao exposto por V/Exa., pelos seguintes motivos: O ... (...) tem como missão ser uma “organização que se supere a si mesma numa melhoria contínua no cuidado ao próximo”. Tanto o ... como a Câmara Municipal de ... (CM...) apoiam munícipes em situações de vulnerabilidade económica, de dependência, desempregados, com baixos

recursos económicos, entre outras, nas várias valências e serviços prestados à população do concelho. Nos últimos anos o investimento na vertente da inclusão social e da empregabilidade tem vindo a aumentar e prevê-se essa continuidade com o Acordo de Parceria Portugal 20 20 - Desenvolvimento Local de Base Comunitária (DLBC), com o actual Contrato Local de Desenvolvimento Social - CLDS 3G e com a Parceria com o IEFP — Gabinete de Ao nível do Projecto ... a existência de duas técnicas de ..., uma em cada Gabinete ... da CM..., ... e .../..., são fundamentais para dar resposta às várias solicitações dos desempregados e/ou com empregos precários. Como também, para a implementação das estratégias do DLBC, CLDS e LER>. Face ao exposto e tendo sido mãe há quatro meses, a gozar de licença de maternidade e na possibilidade de vir a ser despedida irei ficar numa situação de vulnerabilidade e precariedade, desempregada, pelo que mostro a minha insatisfação. Para assegurar o cumprimento dos trâmites previstos no diploma do Código do Trabalho, a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) já foi informada e irá verificar que o ... procede de acordo com os mesmos”.

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 Europeias¹ 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 regalias².
- 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.
- 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.

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

- 2.10.** 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.
- 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: *“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*

² Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa.

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 2³ (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 Trabalho⁴ 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.⁵

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, proc. JSTJ000, é

³ Atual n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

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

⁵ (...) 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, 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.

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."

2.14. 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. 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*

⁶ " 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.

por extinção do posto de trabalho visam assegurar o esclarecimento do trabalhador abrangido, garantir o exercício do contraditório e tutelar a segurança jurídica, bem como permitir o posterior controlo jurisdicional desses fundamentos. 4. Os motivos da extinção do posto de trabalho devem estar devidamente especificados, nas comunicações (...), e na decisão final do processo, nelas devendo figurar todas as circunstâncias e factos concretos que integram esses motivos.5. Sem a alegação destes elementos, trabalhador fica sem conhecer os factos que determinaram a extinção do seu posto de trabalho e sem o mínimo de elementos que lhe permitam pronunciar-se sobre os motivos da extinção e sobre a impossibilidade de subsistência da sua relação de trabalho, ficando, dessa forma, seriamente prejudicado o exercício do contraditório e o seu direito de defesa.

6. Além disso, o Tribunal fica sem possibilidade de exercer qualquer controlo jurisdicional sobre a verificação dos motivos da extinção e sobre as razões que a levaram o empregador a concluir pela impossibilidade prática da subsistência da relação.(sumário elaborado pelo Relator)”⁷

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

⁷ In Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 10-10-2007, Processo: 6853/2007-4, disponível em www.dgsi.pt. Em sentido idêntico Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 27-09-2006, Processo: 5107/2006-4, disponível em www.dgsi.pt.

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 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 dos 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)⁸, 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 empresas⁹ (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

⁸ “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.

⁹

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.

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.
- 2.24. A entidade empregadora alegou que: “é intenção do ..., (doravante designado por “...” ou “Instituição”) proceder à cessação do contrato de trabalho de V. Exa. com fundamento na extinção do respectivo posto de trabalho, pelos factos e remissões constantes da presente comunicação/notificação.”
- 2.25. A entidade empregadora alegou como fundamentos para a extinção do posto de trabalho: *“Como é do seu conhecimento, a sua contratação teve como objectivo o desempenho de funções de Técnica de ... no Gabinete de ... instalado para o efeito no Gabinete ..., em ..., no âmbito do novo Projecto ... celebrado com a Câmara Municipal de Sucede que a Câmara Municipal de ... não irá renovar para o ano civil de 2018 o protocolo de financiamento do Gabinete de ..., o qual consiste na única fonte de receita do mesmo para fazer face aos custos com a sua manutenção em funcionamento. Por consequência, sem o único financiamento que permitia a manutenção em funcionamento do Gabinete de ..., toma-se impossível a manutenção em funcionamento do referido Gabinete ...do qual Vossa Exa. é a nossa única trabalhadora. Neste contexto macroeconómico, tendo em consideração a realidade da economia nacional e seus reflexos na Instituição, vê-se o ... forçado a encetar um processo de reorganização e reestruturação interna, tendo em conta as respectivas necessidades actuais, motivada por imperativos de racionalidade económica, de funcionamento e de redução de custos. A situação acima descrita impôs a necessidade de reanalisar a estrutura de recursos humanos, nomeadamente, no tocante ao Projecto ..., cuja exploração a partir do dia 1 de janeiro de 2018 é largamente deficitária, tomando imperativo o seu encerramento” .*

- 2.26.** A trabalhadora na sua resposta alega que: *"Ao nível do Projecto ... a existência de duas técnicas de ..., uma em cada Gabinete ... da CM..., ... e .../..., são fundamentais para dar resposta às várias solicitações dos desempregados e/ou com empregos precários. Como também, para a implementação das estratégias do DLBC, CLDS e LER. Face ao exposto e tendo sido mãe há quatro meses, a gozar de licença de maternidade e na possibilidade de vir a ser despedida irei ficar numa situação de vulnerabilidade e precariedade, desempregada, pelo que mostro a minha insatisfação. Para assegurar o cumprimento dos trâmites previstos no diploma do Código do Trabalho, a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) já foi informada e irá verificar que o ... procede de acordo com os mesmos".*
- 2.27.** Foi junto pela entidade empregadora cópia do contrato de trabalho da trabalhadora e o ANEXO A – Quadro de Pessoal, onde constam 67 trabalhadores/as.
- 2.28.** Foram ainda juntos conforme solicitado, as autorizações desde 2013 até 2016 da Câmara Municipal de ..., do apoio financeiro ao ..., para o Gabinete ...e GIP (GEMP) do ... e
- 2.29.** A não possibilidade de reintegração da trabalhadora, prende-se com o facto de o cargo que a mesma ocupa deixar de ter o financiamento por parte da Câmara Municipal de ..., não deixando assim margem à ..., de poder manter o posto de trabalho em causa, refira-se que este posto de trabalho era exclusivo, situando-se em
- 2.30.** De acordo com o que antecede, afiguram-se demonstrados e aceites os motivos para o despedimento, assim como os requisitos para a extinção do posto de trabalho, pelo que não se vislumbram 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 não se opõe ao despedimento, por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., promovido pela ..., por não existirem indícios de discriminação em função da maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 6 DE DEZEMBRO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.