

PARECER N.º 317/CITE/2018

Assunto: Parecer prévio ao despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora grávida, 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 878/DG – E/2018

I – OBJETO

1.1. Em 27.04.2018, a CITE recebeu, mediante e-mail e carta registada com aviso de receção, da Direção da Entidade Empregadora "... " um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida, Senhora D. ..., a exercer as funções de Animadora Cultural no Centro de Atividades de Tempos Livres (CATL) 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:

"(...) Vimos remeter cópia do processo de despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida ..., após a fase das consultas prevista no art.º 370º do Código do Trabalho, nos termos e para os efeitos do disposto nos n.ºs 3, alínea c) e 4,

do art.º 63º do mesmo Código.

Mais se informa que se dará o necessário conhecimento à trabalhadora grávida do pedido de parecer prévio.

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

(...) "

1.1.1. Acrescenta neste pedido a entidade empregadora, sob o título **Composição do Processo de Despedimento**, o seguinte:

“(...) Para uma mais fácil apreciação do presente pedido de parecer prévio, informamos que integra o processo de despedimento os seguintes documentos:

a) Comunicação enviada pela Entidade Empregadora à trabalhadora grávida no dia 9 de abril de 2018 de intenção de despedimento por extinção do posto de trabalho e aviso de receção datado de 10 de abril de 2018;

b) Resposta formulada pela trabalhadora grávida, que solicitou a intervenção da Autoridade para as Condições do Trabalho, rececionada no dia 16 de abril de 2018;

c) Pedido de apresentação de documentos datado de 17 de Abril de 2018 e cópia de comunicação de envio dos documentos solicitados pela Autoridade para as Condições do Trabalho no dia 18 de Abril de 2018;

d) Relatório elaborado pela Autoridade para as Condições do Trabalho, rececionado pela Entidade Empregadora no dia 23 de abril de 2018, o qual foi favorável à verificação dos requisitos conducentes à extinção do posto de trabalho e consequente despedimento da trabalhadora grávida;

A intenção de extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida não tem qualquer carácter discriminatório e deve-se exclusivamente à necessidade da Associação em extinguir um posto de trabalho em face da cessação por parte do Município de ... de um projeto no qual a trabalhadora grávida estava afeta, conforme resulta do seu contrato de trabalho celebrado no dia 2 de janeiro de 2002 sem termo, enquadrada na categoria de Animadora Cultural, sendo que não existe na secção uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, não se registando por essa circunstância

a necessidade de verificação dos critérios de seleção previstos no n.º 2 do artigo 368º.

*Sem mais, subscrevemo-nos com os melhores cumprimentos,
(...)”.*

- 1.2.** No dia 10.04.2018 foi a trabalhadora notificada, por carta registada com aviso de receção, conforme documentos que constam do processo, do seguinte:

“(...) Assunto: Comunicação da necessidade de extinção do posto de trabalho (artigo 369º, n 1, al. a) do Código do Trabalho)

..., 9 de abril de 2018

(...)

Ao abrigo do disposto no artigo 369º, nº 1, alínea a), do Código do Trabalho, a ..., pessoa coletiva número (...), vem comunicar a V. Exa. a necessidade de extinguir o posto de trabalho que V. Exa. ocupa no CATL da ... e cessar o contrato de trabalho outorgado em 2 de janeiro de 2002.

Os motivos justificativos da necessidade da Associação extinguir o posto de trabalho são essencialmente motivos de mercado, porquanto, a Associação recebeu no passado dia 19 de Março uma correspondência do Município de ... a comunicar a cessação do acordo de parceria que integrava a valência do CATL da ... e a necessidade da Associação restituir a partir do dia 30 de Junho de 2018 as instalações da ..., sitas na Rua dos (...) ... (cópia da comunicação que se junta à presente comunicação). Tal vicissitude determinou a obrigatoriedade de a Associação comunicar ao Instituto da Segurança Social, I.P. a caducidade do acordo de cooperação referente ao CATL da ... por impossibilidade absoluta - decorrente da comunicação do Município de ... Significa isto que, tomou-se absolutamente impossível a subsistência da relação de trabalho, pois, a manutenção desta valência como V/Exa.

bem sabe estava condicionada à manutenção do acordo de parceria celebrado com o Município de ..., o qual, fazendo uso de uma prerrogativa contratual, decidiu terminar o projeto a partir de 30 de junho de 2018.

A cessação do acordo de parceria não é devida a qualquer conduta culposa da ...

Pelo exposto, é impossível na prática a subsistência da relação de trabalho com V. Exa., porquanto a partir do dia 30 de junho de 2018 a Associação deixará de ter a valência do CATL da ..., valência a que V/ Exa. se encontrava afeta.

Como V. Exa. sabe, não existem na Associação contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes ao posto de trabalho de V. Exa.

Mais a informamos que ao procedimento em análise não é aplicável o despedimento coletivo por força do disposto no artigo 359º, nº 1 do Código do Trabalho (a contrario).

Ficaremos a aguardar, nos termos do disposto no nº 1 do artigo 370º do Código do Trabalho, por que V. Exa. nos transmita por um prazo de dez dias, querendo, o que tiver por conveniente.

Com os melhores cumprimentos,

(...)".

1.2.1. Em anexo a este procedimento consta a carta remetida à Associação, assinada pelo Senhor Presidente da Câmara Municipal de ..., com data de 15.03.2018, com o seguinte teor:

"(...) No seguimento do encontro realizado em 12.03.2018 com o Dr. ..., elemento integrante da direção da V/ Instituição, para análise dos resultados obtidos na monitorização social e financeira, relativa ao acordo de parceria celebrado em 1 de julho de 2005, para o desenvolvimento de programas e atividades de combate à pobreza e exclusão social no concelho de ..., vimos pelo presente comunicar a V.

Exas. que nos termos do disposto na cláusula V/ do acordo de parceria supra mencionado, o Município se opõe à renovação automática deste acordo, e através do acionamento do mecanismo de denúncia contratual, considera o mesmo cessado, com efeitos a partir do próximo dia 30 de junho de 2018.

Solicitamos que nos indiquem a data prevista para a restituição das instalações utilizadas por V. Exas. no âmbito deste acordo de parceria, sitas na Rua (...) ..., da União das Freguesias de ...

*Com os melhores cumprimentos,
(...)"*

- 1.3.** Na sequência desta notificação a trabalhadora veio contestar a intenção do despedimento, com data de 13.04.2018, nos seguintes termos:

" (...) ASSUNTO: Comunicação da necessidade de extinção do posto de trabalho (artigo 369.º n.º1, al. a do Código do Trabalho)- Resposta

Exmos. Senhores,

No seguimento da comunicação suprarreferida, venho pela presente dizer o seguinte:

A) Da comunicação que me foi remetida não constam os motivos ou critérios para a extinção do posto do trabalho nem alternativas para atenuar o despedimento;

B) Da comunicação extrai-se que prestava trabalho no CATL da ... exclusivamente, o que não corresponde à verdade, em virtude de também prestar trabalho no ATL sito na sede da Associação de V. Exas.;

C) Igualmente não constam quais os contratos de trabalho a extinguir, pois da comunicação parece ser só o meu contrato de trabalho a

extinguir, quando no CATL da ... eram sempre necessários pelo menos dois trabalhadores e, o único motivo para a extinção do contrato de trabalho é o encerramento do CATL da ...;

D) Do conhecimento que tenho sou o único trabalhador de V. Exas. com formação e qualificações necessárias e indicadas para o desempenho das funções e atividade prosseguida por V. Exas.;

E) Encontro-me em situação de baixa médica, sendo o motivo de tal baixa, conforme é do Vosso conhecimento pelos documentos por mim entregues, gravidez de risco, pelo que aguardo que me seja dado conhecimento do parecer da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre Homens e Mulheres.

Pelo exposto solicito que me prestem os esclarecimentos supra mencionados. Informo que comuniquei à Autoridade para as Condições do Trabalho a verificação dos requisitos para a extinção do meu contrato de trabalho.

Com os melhores cumprimentos,

(...)" .

- 1.4.** Na sequência desta solicitação da trabalhadora e da visita inspetiva efetuada pela Autoridade das Condições de Trabalho (ACT), relativamente à verificação dos requisitos do despedimento, nos termos do disposto no artigo 368.º do CT, consta do processo o Relatório produzido por esta Entidade, remetido à Entidade Empregadora, com o seguinte teor:

- 1.4.1 .** "(...) Junto se envia Relatório emitido por estes serviços da Autoridade para as Condições de Trabalho, nos termos do n.º 2 do art.º 370.º do Código do Trabalho, para verificação dos requisitos previstos nas alíneas

c) e d) do n. 1 e n. 2 do artigo 368.º do referido código na extinção de posto de trabalho promovida pela Vossa entidade abrangendo a trabalhadora ...

Mais se informa que, nos termos do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12-02, com redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25-06, "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", sendo esta entidade a CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Com os melhores cumprimentos,

A inspetora do Trabalho,

(...)"

1.4.2. "(...) RELATÓRIO

Tendo sido solicitada a intervenção destes serviços da Autoridade para as Condições de Trabalho para, nos termos do disposto nos n.º 2 do artigo 370.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro (adiante designado por Código do Trabalho), verificar os requisitos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 368.º do referido código, na extinção do posto de trabalho (adiante designado por EPT) promovida pela entidade empregadora "...", (...) ..., e locais de trabalho na mesma morada e na Rua ..., n.º ..., ... (CATL da ...), relativamente à trabalhadora ..., foi elaborado o presente relatório.

Enquadramento:

Foi realizada uma visita inspetiva à sede da entidade empregadora no dia 17-04-2018, pelas 10h30, no decurso da qual foram interlocutoras ... e ..., com funções, respetivamente, de Coordenadora Técnica do Centro Comunitário (incluindo a valência de CATL) e de Diretora Técnica responsável pela valência de CATL.

Foram consultados documentos no decurso da visita inspetiva, requisitadas cópias dos mesmos e a entidade foi notificada para apresentar documentos, da análise dos quais verifiquei que a trabalhadora (...) foi admitida por contrato sem termo, no dia 2 de janeiro de 2002, está enquadrada na categoria de Animadora cultural e auferir uma remuneração base de € 755,00.

No dia 09-04-2018 foi remetida pela entidade empregadora à trabalhadora comunicação da necessidade de extinção do posto de trabalho, a qual foi por esta rececionada no dia 10-04-2018. Desta comunicação resulta o seguinte:'

a) A empresa justifica a necessidade de extinguir o posto de trabalho ocupado pela trabalhadora no CATL da ... por motivos de mercado, na sequência de ofício do Município de ... a comunicar a cessação de acordo de parceria referente ao funcionamento desta valência a partir de 30 de junho de 2018 e a necessidade da Associação restituir as instalações ocupadas pela mesma, sitas (...), ...;

b) Na sequência da cessação do acordo de parceria com o Município, a associação fez caducar o acordo de cooperação com a Segurança Social referente ao CATL da ...;

c) A instituição considera que se tornou impossível a subsistência da relação de trabalho na sequência da cessação do funcionamento desta valência, a qual estava condicionada à manutenção do acordo de parceria celebrado com o Município, o qual cedia as instalações para o seu funcionamento;

d) A entidade empregadora refere ainda que não existem contratos a termo para as tarefas correspondentes ao posto de trabalho extinto e que não é aplicável o despedimento coletivo.

À data da visita inspetiva, a entidade empregadora apresentou carta de resposta da trabalhadora datada de 13-04-2018, a qual remeteu o seu parecer no âmbito da fase de consulta.

A - Requisitos para a EPT:

1. Existência de contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho a extinguir (al c) do nº 1 do art.º 368.º CT)

Concluiu-se que não existem na instituição contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto.

2. Aplicação do regime previsto para o despedimento por EPT (al. d) do nº1 do art. 368.º CT)

Concluiu-se que não é aplicável o despedimento coletivo, uma vez que a entidade empregadora não promoveu a cessação de outros contratos de trabalho sem termo em simultâneo ou sucessivamente no período de três meses.

3. Requisitos para a seleção de trabalhadores a abranger pela EPT (nº 2 do art.368º CT)

De acordo com a documentação analisada e os esclarecimentos prestados por responsáveis da entidade empregadora, considerou-se não existirem na secção uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico.

De facto, tal como supra referido, a trabalhadora (...) está enquadrada na categoria de Animadora Cultural e afeta à valência de CATL -- Centro de Atividades de Tempos Livres.

Não existem na instituição outros trabalhadores com a categoria de Animador cultural, conforme resulta da análise do quadro de pessoal.

Da análise de mapas de horário de trabalho, quadro de pessoal, registos individuais dos trabalhadores e recibos de retribuição apresentados pela instituição, concluiu-se que à valência de CATL estão afetas as seguintes trabalhadoras:

- o ..., com categoria de Animadora Cultural;*
- o ..., com categoria de Assistente social de 1ª;*
- o ..., com categoria de Ajudante de Ação Educativa de 1ª ;*

o ..., com categoria de Ajudante de Ação Educativa de 1^a;

o ..., com a categoria de Auxiliar de Serviços Gerais.

No âmbito desta valência, a Instituição tem em funcionamento dois CATL, o CATL de ..., a funcionar no Centro Comunitário, sito (...) ...,

e o CATL da ..., sito na Rua ..., (...) ...,

sendo que este último cessará o funcionamento a partir de 30 de junho de 2018 conforme exposto.

De acordo com as informações prestadas pela Diretora Técnica responsável pela valência de CATL e pela Coordenadora, a trabalhadora ... esteve sempre afeta à valência de CATL, desde a sua admissão. O CATL da ... iniciou o seu funcionamento na sequência de um projeto de luta contra a pobreza desenvolvido em parceria com a Câmara Municipal de ..., inicialmente orientado para a comunidade residente na Urbanização da ... (Projeto "...").

Terminado o projeto mantiveram o CATL em funcionamento e celebraram um Protocolo (Acordo de Cooperação) com a Segurança Social, para apoio técnico e financeiro desta valência. O referido Protocolo previa um máximo de 20 utentes. O número de utentes da valência foi diminuindo a cada ano letivo e no ano letivo 2017/2018 conta só com um utente. O funcionamento do CATL da ... era assegurado maioritariamente pela trabalhadora ..., com o apoio de outras colegas sempre que necessário em função do número de utentes e da necessidade de efetuar transportes. Nos períodos de interrupção letiva, e devido ao reduzido número de utentes, a Valência de CATL tem vindo a ser desenvolvida em ..., assegurando-se o transporte dos alunos do CATL da ... para ... Pelo que, nestes períodos, a trabalhadora ... exerce as suas funções no CATL em ... Acresce que, nos períodos letivos, esta também exerce nalguns dias funções no CATL de ..., nomeadamente para completar o seu horário de trabalho (período normal de trabalho), atendendo ao horário de funcionamento do CATL

da ...

Relativamente às funções desempenhadas pela trabalhadora ..., a Diretora Técnica esclareceu que esta exerce maioritariamente funções de acompanhamento das crianças no desenvolvimento das atividades do CATL e de transporte, tarefas essas que são equivalentes às desempenhadas pelas colegas da mesma valência com a categoria de ajudante de ação educativa. Acresce que adicionalmente a estas tarefas a trabalhadora ... colabora com a Diretora Técnica na elaboração dos planos de atividades e noutras tarefas da valência de CATL. Pelo que esta considera existirem diferenças no conteúdo funcional desta trabalhadora.

Da documentação analisada e apresentada pela instituição, não resultou nenhum descritivo do conteúdo funcional das atividades contratadas.

Do Anexo I - "Definição de funções" do IRCT aplicável consta o seguinte conteúdo funcional para as categorias atribuídas às trabalhadoras:

"Ajudante de ação educativa - Participa nas atividades socio-educativas; ajuda nas tarefas de alimentação, cuidados de higiene e conforto diretamente relacionados com a criança; vigia as crianças durante o repouso e na sala de aula; assiste as crianças nos transportes, nos recreios, nos passeios e visitas de estudo";

"Animador cultural - Organiza, coordena e ou desenvolve atividades de animação e desenvolvimento sócio-cultural junto dos utentes no âmbito dos objetivos da instituição; acompanha e procura desenvolver o espírito de pertença, cooperação e solidariedade das pessoas, bem como proporcionar o desenvolvimento das suas capacidades de expressão e realização, utilizando para tal métodos pedagógicos e de animação".

*Face ao exposto, concluiu-se **que foram cumpridos os requisitos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 368º do Código do Trabalho, não se considerando aplicável os critérios definidos no n.º 2 do mesmo artigo,***

por não existirem na secção uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico.

..., 19 de abril de 2018

A Inspetora do Trabalho,

(...)".

- 1.5. Faz parte do atual processo, cópias do anexo A – quadro de pessoal e do contrato de trabalho celebrado com a trabalhadora remetido pela entidade empregadora a solicitação da CITE.

- 1.6. 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 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 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: (...)

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 República 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. 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.

2.7. 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.

2.8. Na sequência de todo o exposto, tendo em conta, nomeadamente, os fundamentos apresentados pela entidade empregadora notificados à trabalhadora, reproduzidos nos pontos 1.2, 1.2.1, do presente parecer, o teor da alegação da trabalhadora, ponto 1.3., o teor do relatório da ACT, pontos 1.4, 1.4.1, e 1.4.2, bem como o teor do quadro de pessoal anexo A e do contrato de trabalho, e atendendo a que o Centro de Atividades de Tempos Livres de ..., onde a trabalhadora exerce as suas funções vai encerrar, por caducidade dos contratos de acordo de parceria com a Câmara Municipal de ..., e de acordo de cooperação

com o Instituto de Segurança Social, não se vislumbra indício da prática de discriminação em função da maternidade por parte da entidade empregadora.

III - CONCLUSÃO:

Face ao que antecede, a CITE delibera não se opor ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida, Senhora D. ..., a exercer as funções de Animadora Cultural, promovido pela "...".

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16.05.2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.