

PARECER N.º 413/CITE/2019

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 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 2670-DL-E/2019

I – OBJETO

- 1.1.** Em 03.07.2019, a CITE recebeu da mandatária da empresa ..., 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: Solicitação de parecer prévio relativamente ao despedimento por extinção do posto de trabalho de trabalhadora lactante.

Exmos. Senhores,

Encarrega-nos a nossa Constituinte ... de, nos termos do estatuído no artigo 63º, n.ºs 1 e 3, alínea c), do Código do Trabalho, solicitar à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, a emissão de parecer prévio relativamente ao processo de despedimento por extinção do posto de trabalho da Trabalhadora

Para o efeito, juntamos em anexo cópia da comunicação prévia entregue à Trabalhadora visada, nos termos do artigo 369.º, n.º 1 do Código do Trabalho e, bem assim, do parecer fundamentado da Trabalhadora a que alude o artigo 370º, n.º 1 do mesmo diploma legal.

De forma a facilitar a análise do processo em apreço, junto remetemos um pequeno relatório sobre o mesmo, permanecendo inteiramente disponíveis para prestar quaisquer esclarecimentos adicionais que entendam necessários ou para juntar quaisquer documentos que entendam relevantes.

Salientamos que, a Trabalhadora ... é a única trabalhadora da sociedade ..., pelo que é manifesta a inexistência de situação discriminatória ou, ainda, a inexistência de pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico e, como tal, de despedimento coletivo. Sendo que, conforme consta dos factos invocados no ponto 1. da comunicação prévia da necessidade de extinção do posto de trabalho, é manifesta

a inexistência de posto de trabalho compatível com a categoria profissional da Trabalhadora

Ficaremos, assim, a aguardar o parecer da CITE.

Antecipadamente gratos pela atenção dispensada, subscrevemo-nos com os nossos melhores cumprimentos."

- 1.2.** Do processo remetido à CITE consta a comunicação de extinção do posto de trabalho, datada de 20.05.2019, conforme se transcreve:

Lisboa, 20 de maio de 2019

Assunto: Comunicação prévia da necessidade de extinguir o posto de trabalho de V. Exa.

Exma. Senhora,

A ... (doravante, "...), com sede na ..., com o número único de matrícula e de pessoa coletiva ..., vem, nos termos do estatuido no artigo 369.º, n.º 1 do Código do Trabalho, tendo presente a ausência de estruturas representativas de trabalhadores na empresa, incluindo de comissão de trabalhadores, de comissão intersindical ou de comissões sindicais, notificar V. Exa. da necessidade de extinguir o seu posto de trabalho, com fundamento nos factos e remissões constantes da presente comunicação e que passam a enunciar-se de seguida:

1. MOTIVOS INVOCADOS PARA O DESPEDIMENTO POR EXTINÇÃO DE POSTO DE TRABALHO

Os motivos invocados para a cessação do contrato de trabalho de V. Exa. (doravante, a "TRABALHADORA"), por extinção do posto de trabalho de que é titular, ou seja, o de "Assistente Administrativa e Operacional", são os motivos económicos, de mercado e estruturais, a que se referem as alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho, que se passam a enunciar de seguida:

A presente extinção de posto de trabalho tem por base motivos de mercado, que decorrem da redução da atividade da ... provocada pela cessação da vigência de diversos contratos de prestação de serviços de assistência administrativa e operacional, nos termos dos quais a ... havia assumido a gestão de diversos imóveis nos quais a TRABALHADORA exercia as suas funções e, ainda, motivos estruturais, que resultam da reestruturação dos serviços de gestão administrativa e operacional de outros diversos imóveis nos quais a TRABALHADORA exercia igualmente as suas funções.

Efetivamente,

A) A ... é uma sociedade comercial que se dedica à administração de imóveis próprios e alheios, à compra e venda de imóveis rústicos, urbanos ou mistos e à sua revenda, à construção de edifícios, elaboração de urbanizações e atividades afins, à elaboração de

estudos e projetos imobiliários, de edifícios e urbanizações, administração e gestão hotelaria e imobiliária e de estabelecimentos de restauração e de bebidas e, ainda, à consultadoria técnica e imobiliária;

B) A TRABALHADORA foi admitida ao serviço da ..., no dia 1 de junho de 2017, para prestar, sob as suas ordens e instruções, o trabalho inerente às funções de Assistente Administrativa e Operacional, auferindo, na presente data, a remuneração de base mensal ilíquida de 750,00€ (setecentos e cinquenta euros), paga catorze meses por ano;

C) No exercício da sua atividade comercial, a ... celebrou com a um contrato de prestação de serviços de assistência administrativa e operacional, nos termos do qual assumiu a gestão da manutenção do imóvel destinado a ..., designado por '...', sito na ..., em ...;

D) O contrato de prestação de serviços mencionado no ponto C) anterior cessou a sua vigência no dia 1 de julho de 2018, uma vez que o imóvel '...' foi convertido num estabelecimento de alojamento local com 10 unidades e 41 quartos, o qual passou a ser explorado pela ..., por força de contrato de arrendamento da totalidade do imóvel;

E) Até à data em que ocorreu a cessação da vigência do contrato de prestação de serviços mencionado no ponto C), a TRABALHADORA exercia funções administrativas e operacionais no '...', em concreto de coordenação da manutenção do imóvel, realizando os contactos com os prestadores de serviços contratados para o efeito, de pagamento dos serviços de água e eletricidade, e de receção e distribuição da correspondência;

F) Ainda no exercício da sua atividade comercial, a ... celebrou com os proprietários do imóvel sito na ..., em ..., designado por '...', um contrato de prestação de serviços de assistência administrativa e operacional, nos termos do qual assumiu a gestão da manutenção e da limpeza do referido imóvel e, ainda, a execução dos serviços de check-in e de check-out;

G) O contrato de prestação de serviços mencionado no ponto F) anterior cessou igualmente a sua vigência em 15 de setembro de 2018;

H) Até à data em que ocorreu a cessação da vigência do contrato de prestação de serviços mencionado no ponto F), a TRABALHADORA exercia funções administrativas e operacionais no imóvel '...', em concreto de coordenação da manutenção e da limpeza do imóvel, realizando os contactos necessários com os prestadores de serviços contratados para o efeito, e a execução de serviços de check-in e de check-out;

I) Por outro lado, a ... é proprietária do imóvel designado por '...', sito na ..., com um total de dez apartamentos, o qual foi objeto de um contrato de arrendamento com a ..., cuja vigência cessou em 30 de novembro de 2018;

J) Na sequência da cessação da vigência do contrato de arrendamento mencionado no ponto I), a ... passou a promover a venda e/ou o arrendamento das dez frações autónomas que integram o imóvel designado por "...";

K) Em 15 de outubro de 2018, a TRABALHADORA iniciou o gozo de licença de maternidade, que terminou no dia 12 de fevereiro de 2019;

L) Nessa sequência, a TRABALHADORA gozou um total de 44 dias de férias, entre os dias 13 de fevereiro de 2019 e 16 de abril de 2019, tendo por isso gozado integralmente os dias de férias a que tinha direito por força do trabalho prestado no decurso dos anos de 2017 e de 2018;

M) Até à data em que iniciou o gozo de licença de maternidade, a TRABALHADORA exercia funções administrativas e operacionais no imóvel '...', em concreto de coordenação da equipa que realizava quinzenalmente a limpeza da totalidade do imóvel e dos pedidos de manutenção do imóvel, contactando telefonicamente ou por e-mail os prestadores de serviços contratados para o efeito, funções que determinavam que se deslocasse dois dias em cada mês ao referido imóvel;

N) Tendo ocorrido a cessação da vigência do contrato de arrendamento mencionado no ponto I) anterior e, tendo as frações autónomas que integram o imóvel designado por '...' passado a destinar-se a arrendamento e/ou a venda, a ... alterou as condições de gestão do aludido imóvel, nos seguintes termos: i) o respetivo sistema de controlo de acessos foi alterado para um sistema de gestão remota via internet e wi-fi; ii) a gestão dos arrendamentos passou a ser realizada remotamente, sendo assegurada por prestador de serviços em regime de outsourcing, mediante o pagamento de uma comissão de 10% (dez por cento); iii) as rendas passaram a ser cobradas on-line em plataformas e transferidas automaticamente após débito das comissões do prestador de serviços; iv) os serviços de manutenção e assistência em emergência 24h/365 dias e de limpeza dos apartamentos, efetuados após os check-outs, passaram a ser assegurados por terceiros residentes no imóvel; e v) os custos com os serviços (incluindo, designadamente, com água, eletricidade, wi-fi/tv) são pagos por débito direto;

O) Tendo presente o exposto no ponto N) precedente, deixaram de existir quaisquer funções administrativas e operacionais que a TRABALHADORA pudesse exercer no imóvel denominado por '...';

P) A ... é, ainda, proprietária de um apartamento sito em ..., e de um prédio urbano e rústico sito na ..., os quais se encontram presentemente em processo de venda, e ademais localizam-se fora do local de trabalho da TRABALHADORA;

Q) Por último, a ... é proprietária do imóvel designado por '...', sito na Rua ..., em ..., com um total de dezasseis quartos, destinados a residência de estudantes;

R) Tendo presente a cessação da vigência dos contratos de prestação de serviços identificados nos pontos C) e F) anteriores e do contrato de arrendamento mencionado no ponto I), e, bem assim, o facto de os dois imóveis identificados no ponto P) se encontrarem em processo de venda, as únicas funções que poderiam ser desempenhadas pela TRABALHADORA após o seu regresso de licença de maternidade seriam as relativas à gestão administrativa e operacional do imóvel designado por '...', identificado no ponto Q);

S) No entanto, as funções que poderiam ser desempenhadas pela TRABALHADORA no imóvel designado por '...' não são suscetíveis de ocupar o respetivo horário de trabalho, nem mesmo a tempo parcial, uma vez que se limitam à realização de check-ins, durante o período de dois a quatro dias, no início dos meses de fevereiro, julho e setembro de cada ano, ou seja, num período máximo total de dez a quinze dias por ano;

T) As restantes funções administrativas e operacionais anteriormente desempenhadas pela TRABALHADORA foram extintas, uma vez que: i) os pagamentos de serviços (designadamente de água, eletricidade e wi-fi), dos seguros, dos impostos e das rendas do Leasing imobiliário são realizados por débito direto em conta bancária; ii) os pagamentos das rendas dos quartos passaram a ser realizados exclusivamente por transferência para a mesma conta bancária; iii) os check-outs deixaram de ser realizados, uma vez que os cartões magnéticos entregues aos estudantes aquando dos check-ins têm um prazo de vigência definido; iv) as limpezas dos quartos passaram a ser realizadas quinzenalmente por equipas de duas pessoas; v) a limpeza da cozinha comum passou a ser feita pelos estudantes residentes; vi) a manutenção do imóvel passou a ser realizada semanalmente por uma empresa contratada para o efeito; e vii) a residência de estudantes tem um responsável ('...') que assegura a passagem de informação entre os residentes e a ...;

U) O exposto nos pontos precedentes determinou a extinção do posto de trabalho da TRABALHADORA, não tendo a ... outro posto de trabalho disponível onde a mesma possa ser colocada;

V) Na realidade, conforme resulta dos pontos anteriores, a ... não é proprietária de qualquer imóvel e, bem assim, não é responsável pela gestão administrativa e operacional de qualquer imóvel onde a TRABALHADORA possa exercer as funções para as quais foi contratada;

W) Sendo que, desde o início da sua prestação laboral, a TRABALHADORA exerceu as suas funções exclusivamente nos imóveis supra identificados, sendo esse o seu local de trabalho;

X) Face ao exposto, a ... iniciou negociações com a TRABALHADORA, com vista à celebração de acordo de revogação do respetivo contrato de trabalho, ao abrigo do

disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 9.º e no n.º 1 e alínea a) do n.º 4 do artigo 10.º, todos do Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro;

Y) Efetivamente, os factos vertidos nos pontos anteriores determinaram a extinção do posto de trabalho da TRABALHADORA, não tendo a ... outro posto de trabalho disponível onde a mesma possa ser colocada;

Z) Estamos, assim, perante motivos económicos, de mercado e estruturais, que decorrem da cessação da vigência dos contratos de prestação de serviços e do contrato de arrendamento identificados nos pontos C), F) e I) e dos factos vertidos nos Considerandos N), P), S) e T), que permitem o recurso ao despedimento por extinção do posto de trabalho da TRABALHADORA por parte da ...;

AA) Não tendo sido possível chegar a acordo com a TRABALHADORA quanto à revogação do respetivo contrato de trabalho, após o termo da licença de maternidade e o gozo das respetivas férias, a ... dispensou a TRABALHADORA da prestação do respetivo trabalho, por não ter quaisquer tarefas para lhe atribuir.

II. DESCRIÇÃO DE TAREFAS DA TRABALHADORA

Enunciam-se seguidamente as tarefas desempenhadas pela TRABALHADORA, enquanto Assistente Administrativa e Operacional, ao serviço da ...:

- 1. Coordenação da manutenção de imóveis;*
- 2. Coordenação da limpeza de imóveis;*
- 3. Pagamento dos serviços de água, eletricidade e wi-fi;*
- 4. Receção e distribuição da correspondência;*
- 5. Execução de serviços de check-in e de check-out.*

Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas, pode desempenhar as funções que lhes sejam afins ou funcionalmente ligadas.

III. REQUISITOS LEGAIS (ARTIGO 368.º DO CÓDIGO DO TRABALHO)

Tendo em conta a extinção do posto de trabalho titulado pela TRABALHADORA, nos termos que se referiram supra, tal implica a cessação do respetivo contrato de trabalho, dado que se verificam cumulativamente os requisitos previstos no artigo 368.º do Código do Trabalho, a saber:

a) Os motivos indicados não são devidos a uma atuação culposa do empregador ou da TRABALHADORA, mas antes de natureza objetiva, decorrentes da redução da atividade da ... em face da cessação da vigência dos supra referidos contratos de serviços e de arrendamento dos imóveis nos quais a TRABALHADORA exercia as suas funções, e ainda da reestruturação da gestão dos imóveis de que a ... é proprietária, sendo esses os seus locais de trabalho;

- b) Não existem, nem se prevê que venham a existir, quaisquer funções vagas que possam ser exercidas pela TRABALHADORA e que se mostrem compatíveis com a sua categoria profissional ou respetivo perfil, formação, experiência e aptidão, e, por outro lado, não há qualquer hipótese de se proceder à sua recolocação/reconversão profissional, por inexistência de vagas adequadas à TRABALHADORA, uma vez que, como se referiu, a ... alterou as condições de gestão dos imóveis de que é proprietária e está, inclusive, a promover a respetiva venda. Verifica-se, pois, ser impossível a subsistência da relação de trabalho existente entre a ... e a TRABALHADORA;
- c) Não se verifica a existência de qualquer trabalhador com contrato a termo afeto a tarefas correspondentes ao posto de trabalho de "Assistente Administrativa e Operacional";
- d) Não se aplica o regime previsto para o despedimento coletivo, pois trata-se da cessação do contrato individual de trabalho de uma trabalhadora, não tendo a ... quaisquer outros trabalhadores ao seu serviço;
- e) Os critérios de prevalência previstos no n.º 2, do artigo 368.º, do Código do Trabalho, não são revelantes no caso em concreto, atento o exposto na alínea d) anterior;
- f) Por fim, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3, do artigo 368.º, do Código do Trabalho, declara-se 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.

IV. MONTANTE DA COMPENSAÇÃO, FORMA E LUGAR DE PAGAMENTO

Será posta, nos prazos legais, à disposição da TRABALHADORA, a compensação devida, calculada nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho, por força da remissão constante do artigo 372.º do Código do Trabalho, contando-se para o efeito todo o tempo de vigência contratual até à data da decisão final fundamentada, à qual acrescerão os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho.

No cálculo da compensação, tomar-se-á em consideração:

- Data de admissão: 1 de junho de 2017;
- Retribuição: 750,00€ (setecentos e cinquenta euros), sem diuturnidades.

A compensação e os créditos vencidos e emergentes da cessação do contrato de trabalho serão colocados à disposição da TRABALHADORA na sede da Entidade Empregadora na

V. DATA DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Informa-se que é intenção da ... comunicar à TRABALHADORA a decisão de despedimento por extinção do posto de trabalho, nos termos do estipulado no artigo 371.º do Código do

Trabalho, respeitando o período de aviso prévio legal, o qual, tomando em consideração a antiguidade da TRABALHADORA, será de 30 (trinta) dias.

VI. PEDIDO DE PARECER À CITE

Mais se informa que, uma vez que a TRABALHADORA é lactante, será enviado o pedido de parecer à CITE previsto no artigo 63.º do Código do Trabalho, após o prazo de 10 dias para a TRABALHADORA se pronunciar sobre a presente comunicação, conforme previsto no artigo 63.º, n.º 3, alínea c) e no artigo 370.º, n.º 1, ambos do Código do Trabalho.

Com os melhores cumprimentos.

A Gerência,"

- 1.3.** Do processo consta a resposta da trabalhadora, datada de 31.05.2019, conforme se transcreve:

..., 31 de Maio de 2019

Exmos, Senhores,

..., notificada de proposta de despedimento por extinção de posto de trabalho, vem, manifestar a sua total discordância face à referida proposta e impugnar os motivos por vós elencados, nos termos e fundamentos seguintes:

I

A ... e ..., são empresas detidas pelos mesmos sócios, ... e ..., cada um detentor de 50% do capital social.

II

Nunca foi ao tempo, celebrado qualquer contrato de prestação de serviços de assistência administrativa e operacional entre as referidas empresas.

III

Pelo que, a alusão ínsita no ponto D) da vossa missiva, que o contrato de prestação de serviços cessou a sua vigência no dia 1 de Julho de 2018, não corresponde à realidade, pelo que não tem suporte factual.

Assim,

IV

O imóvel que já era alojamento local antes da data mencionada, tão somente foi alterado o tipo de operação e alugaram o imóvel à sociedade ..., sociedade de que são sócios de 30% do capital social, ... e ...conjuntamente com um terceiro ... detentor do restante capital social, empresas todas elas com relações de grupo empresarial.

V

Mantendo por isso V. Exas, a dupla qualidade de senhorios e arrendatários simultaneamente.

Ainda relativamente ao imóvel sito na Rua ..., onde trabalhei um dia por semana, a realidade é que nunca houve qualquer contrato de prestação de serviços, respondendo diretamente aos três sócios.

Mais,

As funções que desempenhei até ao final do gozo das minhas férias, num total de 44 dias relativas aos anos de 2017 e 2018, gozadas em Fevereiro de 2019 e com termino a 16 de Abril de 2019, mantêm-se exatamente iguais, com a única diferença que neste momento são desempenhadas por uma outra pessoa, que a realiza o meu trabalho.

VI

Relativamente ao edifício denominado "...", efetivamente a sociedade cessou um contrato de arrendamento, estando em curso a promoção de novo arrendamento, pelo que também para este imóvel V. Exas. mantêm as necessidades para as funções de Assistente Administrativa e Operacional

VII

Relativamente ao apartamento sito em ..., também não corresponde à realidade que nunca tenha prestado serviço de administração porquanto efetuei uma deslocação ao ... relativa a operações de alojamento local que aí decorreram durante o verão de 2018, sendo que eu era a responsável pelo imóvel, pela limpeza e manutenção em regime de prestação de serviços com fornecedores locais, Relativamente ao imóvel na ..., encontra-se dentro do raio onde posso trabalhar, pois fica a 40 Km da minha casa.

VIII

O imóvel sito na Rua ..., é uma residência de 16 quartos, local onde desde Setembro de 2017 desempenhei todo o meu trabalho administrativo de gestão e receção da residência, mantem o mesmo volume de trabalho de sempre.

Assim,

- 1. Os pagamentos sempre foram realizados por débito direto;*
- 2. Os pagamentos, independentemente de serem efetuados por transferência, têm que ser confirmados após o dia 8 de cada mês e reportado à contabilidade o mapa, para emissão das respetivas faturas;*
- 3. O processo de check-out não se resume ao bloqueio de uma porta, mas também e principalmente à verificação dos quartos ao nível de manutenção, limpeza, e registo dos danos que possam ter sido efetuados;*
- 4. A limpeza necessita de elaboração de mapas de limpeza;*
- 5. A manutenção sempre foi feita por pessoal de outras empresas de que V. Exas. são igualmente detentoras, a minha função sempre foi de gerir e coordenar a manutenção;*

6. Tanto é necessária a existência de um serviço administrativo e de gestão operacional, que o mesmo é efetuado por um “house harden”, ao qual é descontado 20% do valor da renda mensal.

IX — Elencados que foram todos os imóveis que a empresa tem, conclui-se que a ... não é proprietária de qualquer imóvel...

Pelos motivos supra expostos considero não estarem reunidos os pressupostos legais para despedimento por extinção do posto de trabalho, pelo que informo que entendendo que a proposta consubstancia um despedimento sem justa causa, e por isso ilícito, pelo que não deixarei de recorrer aos meios legais ao meu dispor, mantendo-me, no entanto, disponível para dialogar com os legais representantes da minha entidade patronal.

Agradeço ainda o envio dos recibos referentes aos últimos dois meses de vencimento, já por mim solicitados em diversas ocasiões, para conferência dado o valor não corresponder ao que foi acordado,

Atentamente,”

1.4. Do processo consta “Nota Informativa”, que se transcreve:

“NOTA INFORMATIVA

Tendo presente que a Trabalhadora ... impugnou os motivos invocados para o seu despedimento por extinção do posto de trabalho, importa expor sucintamente o seguinte relativamente ao alegado em cada um dos pontos do seu parecer:

Relativamente ao alegado no ponto 1., importa esclarecer que as sociedades ... e ... pertencem ao mesmo Grupo de Empresas, tendo ambas como sócia única a ..., .;

II. Quanto ao alegado nos pontos II. e III., refere-se que, não obstante pertencerem ao mesmo Grupo empresarial, a ... e a ... são sociedades comerciais independentes, que prosseguem atividades comerciais distintas, tendo, no exercício das mesmas, celebrado o contrato de prestação de serviços mencionado no ponto O) da comunicação prévia da necessidade de extinguir o posto de trabalho da Trabalhadora ...;

III. Tendo o imóvel designado por ‘...’ passado a ser explorado pela, por força de contrato de arrendamento para fins não habitacionais celebrado entre a e a, foi “alterado o tipo de operação” — de residência de estudantes para estabelecimento de alojamento local - conforme a trabalhadora expressamente reconhece no ponto IV do seu parecer;

IV. Sendo certo que, conforme a trabalhadora igualmente reconhece no mesmo ponto IV, ... e ... apenas são sócios, em conjunto, de 30% do capital social da, enquanto 53% do capital social é detido por ... e 17% por ...;

V. Pelo que, ao contrário do alegado pela Trabalhadora no final do mencionado ponto IV e ainda no ponto V do seu parecer, não corresponde à verdade que a pertença ao mesmo Grupo de Empresas da ... ou, por maioria de razão, que a última assuma a dupla qualidade de senhoria e de arrendatária do imóvel designado por '...', que, insiste-se, é propriedade da sociedade e encontra-se arrendado pela

VI. Sem prejuízo do exposto nos pontos precedentes, insiste-se, tendo cessado a vigência do contrato de prestação de serviços celebrado entre as sociedades ... e, por o imóvel '...' ter passado a ser explorado pela, a trabalhadora deixou de ali poder exercer quaisquer funções;

VII. No que se refere ao imóvel sito na Rua ..., designado por ...', o mesmo pertence em regime de compropriedade, em quotas iguais de 50%, a ...e a .. e à sua mulher ...;

VIII. Tendo cessado a vigência do contrato de prestação de serviços identificado no ponto F) da comunicação prévia da necessidade de extinguir o posto de trabalho da Trabalhadora ..., as funções por esta exercidas passaram a ser asseguradas diretamente pelos coproprietários do imóvel '...', em concreto por ... e por ..., que nem sequer contrataram qualquer trabalhador ou prestador de serviços para o efeito;

IX. Pelo que, também no imóvel '...', a trabalhadora deixou de poder exercer quaisquer funções;

X. No que diz respeito ao imóvel denominado '...', salienta-se que, no ponto VI do seu parecer, a Trabalhadora reconhece expressamente que o contrato de arrendamento identificado no ponto I) da comunicação prévia da necessidade de extinguir o seu posto de trabalho cessou a sua vigência, sendo que, nessa sequência, as condições de gestão do aludido imóvel foram alteradas nos termos constantes do ponto N) da mesma comunicação, que não foram impugnados pela Trabalhadora no seu parecer;

XI. Deste modo, a Trabalhadora ... deixou de poder exercer a sua atividade profissional no imóvel '...';

XII. Quanto ao alegado no ponto VII do parecer da Trabalhadora, para além de se salientar que os imóveis aí mencionados se localizam fora do seu local de trabalho, em concreto no ... e em ..., quando a Trabalhadora reside em ..., reforça-se que nos mesmos não é exercida qualquer atividade comercial pela ..., como de resto não é impugnado pela Trabalhadora, pelo que, também nestes, não é possível atribuir-lhe quaisquer funções;

XIII. Por último, e que no que se refere ao invocado pela Trabalhadora no ponto VIII do seu parecer, salienta-se que a mesma invoca que, desde setembro de 2017, desempenhou "todo" o seu trabalho no imóvel designado por '...';

XIV. No entanto, não corresponde à verdade que se “mantém o mesmo volume de trabalho de sempre” no imóvel em apreço, porquanto, ao contrário do que a Trabalhadora invoca nos diversos números do mencionado ponto VIII do seu parecer:

2. A conciliação bancária dos pagamentos efetuados pelos arrendatários é feita pela contabilista da ... no final de cada trimestre, emitindo nessa sequência os competentes recibos;

3. A ... não faz a verificação do estado dos quartos no ato do check-out, sendo a substituição dos equipamentos que eventualmente se encontrem danificados efetuada pela sociedade ..., que assegura a limpeza dos quartos após o check-out;

4. A limpeza dos quartos passou a ser assegurada pela sociedade ..., com periodicidade certa, nos dois primeiros dias úteis de cada mês e nos dois dias do meio de cada mês, pelo que tornou-se desnecessária a elaboração de mapas de limpeza;

5. A manutenção do imóvel passou a ser assegurada, com periodicidade certa, todas as quartas-feiras de cada semana, pelo que tornou-se desnecessária a sua coordenação;

6. As funções do ‘...’ limitam-se a assegurar a passagem de informação entre os residentes e a ..., usufruindo o mesmo de um desconto de 150,00€ no valor da renda (que era anteriormente de 450,00€ e passou a ser de 300,00€), condições que curiosamente foram negociadas pela própria Trabalhadora

Tendo presente o exposto, é inequívoco que, conforme se refere no ponto S) da comunicação prévia da necessidade de extinguir o posto de trabalho da trabalhadora, as únicas funções que poderiam ser exercidas Trabalhadora limitavam-se à realização de check-ins no imóvel designado por ‘...’

61’, durante o período de dois a quatro dias, no início dos meses de fevereiro, julho e setembro de cada ano, ou seja, num período máximo total de dez a quinze dias por ano, não sendo suscetíveis de ocupar o seu horário de trabalho, nem mesmo a tempo parcial.”.

- 1.5. Em 5.07.2019, a CITE solicitou à entidade empregadora o Anexo A do Relatório Único da empresa, cópia do contrato de trabalho da trabalhadora lactante e outros esclarecimentos considerados pertinentes, atendendo à documentação solicitada.
- 1.6. Em 9.07.2019, a entidade empregadora responde à solicitação da CITE, nos seguintes termos que se transcrevem:

“Exmos. Senhores,

No seguimento do solicitado no e-mail em anexo, no âmbito do processo n.º 2670-DL-E/2019, venho em representação da minha Constituinte, ..., remeter cópias dos documentos seguidamente identificados:

- *Cópia do Anexo A do Relatório Único da empresa, acompanhado da respetiva Tabela de Códigos e Descrições (Quadro de Pessoal da Empresa);*
- *Cópia do contrato de trabalho da trabalhadora lactante.*

Como poderão verificar através da análise dos documentos ora juntos, a trabalhadora visada pelo despedimento por extinção do posto de trabalho é a única trabalhadora da sociedade ... Não obstante o Anexo A do Relatório Único da empresa ora remetido se reportar ao ano de 2018, a ... mantém e manteve ao longo do corrente ano de 2019 uma única trabalhadora nos seus quadros, a Exma. Senhora ...

Por outro lado, conforme resulta da cláusula 2ª do contrato de trabalho em anexo, foi determinado como local de trabalho a Rua ..., em ..., onde se localiza o imóvel designado por '...', por cuja manutenção a ... foi responsável até ao dia 1 de julho de 2018, conforme resulta do vertido nos pontos C) e D) da comunicação prévia da intenção de proceder ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora. Sem prejuízo, salienta-se que resulta do estipulado no número 2 da mesma cláusula 2ª que a trabalhadora aceita as transferências de local de trabalho que lhe forem determinadas por conveniência da atividade da ..., pelo que a mesma desempenhou a sua atividade profissional em todos os imóveis mencionados na comunicação prévia da intenção de proceder ao seu despedimento. "

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

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).

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.
- 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,

² Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa.
RUA AMÉRICO DURÃO, N.º12 -A, 1.º e 2.º - OLAIAS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

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 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 n.º 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 n.º 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 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.”

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.

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 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 *" 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.*

*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 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 lactante da trabalhadora a despedir.

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.

- 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)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.

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 RUA AMÉRICO DURÃO, N.º12 -A, 1.º e 2.º - OLAIAS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt*

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 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.** No caso em análise, a entidade empregadora da trabalhadora lactante alega necessidade de extinção do posto de trabalho de assistente administrativa e operacional por motivos de mercado decorrentes da redução da atividade da empresa na sequência da cessação de contratos de prestação de serviços de assistência administrativa e operacional e por motivos estruturais decorrentes da reestruturação dos serviços de gestão administrativa e operacional.
- 2.25.** A entidade empregadora " *é uma sociedade comercial que se dedica à administração de imóveis próprios e alheios, à compra e venda de imóveis rústicos, urbanos ou mistos e à sua revenda, à construção de edifícios, elaboração de urbanizações e atividades afins, à elaboração de estudos e projetos imobiliários, de edifícios e urbanizações, administração e gestão hotelaria e imobiliária e de estabelecimentos de restauração e de bebidas e, ainda, à consultoria técnica e imobiliária*".
- 2.26.** De acordo com o alegado pela entidade empregadora, em 1.07.2018, o contrato de prestação de serviços no imóvel "...", cessou. Em 15.09.2018 cessou o contrato de prestação de serviços no imóvel "...". Em 30.11.2018, cessou o contrato de arrendamento

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.

do imóvel "...", tendo a entidade empregadora alterado as condições de gestão deste imóvel, designadamente por recurso a prestação de serviços em regime de outsourcing.

- 2.27.** De acordo com o alegado pela entidade empregadora, esta é proprietária de um apartamento em ... e de um prédio urbano e rústico em ... que se encontram em processo de venda e localizam-se fora do local de trabalho da trabalhadora.
- 2.28.** Conclui a entidade empregadora que em abril de 2019 após o gozo da licença parental e o gozo do direito a férias, só no imóvel "... a trabalhadora poderia exercer funções, mas estas só ocupam dez a quinze dias de trabalho por ano, o que não justifica a manutenção do contrato de trabalho com a trabalhadora lactante, pelo que, não tendo sido possível chegar a acordo de revogação do contrato de trabalho, a entidade empregadora dispensou a trabalhadora da prestação de trabalho, por não ter quaisquer tarefas para lhe atribuir .
- 2.29.** A trabalhadora apresentou o seu parecer fundamentado referindo que nunca existiu um contrato de prestação de serviços para o imóvel "... e que as sociedades ..., Lda., e sociedade ..., são detidas pelos mesmos sócios da ..., Lda..
- 2.30.** A trabalhadora alega que as suas funções se mantêm iguais, mas que neste momento são desempenhadas por outra pessoa.
- 2.31.** Relativamente ao imóvel "...", a trabalhadora reconhece que o contrato de arrendamento cessou mas a necessidade de uma assistente administrativa e operacional mantém-se. No apartamento do ... já realizou operações de alojamento local e o imóvel de ..., o mesmo encontra-se a 40Km da sua residência "*dentro do raio onde posso trabalhar*". No imóvel "...", desempenhou todo o seu trabalho administrativo e de gestão e receção da residência e que mantém o mesmo volume de trabalho de sempre.
- 2.32.** Do Anexo A do Relatório Único, junto ao processo, resulta que a entidade empregadora ... tem ao seu serviço, apenas, a trabalhadora lactante com a categoria profissional de "chefe de secção" e a profissão de "diretor de outros serviços especializados, n.e."
- 2.33.** Da cópia do contrato de trabalho junto ao processo, não constam as assinaturas das partes outorgantes, tendo a representante da entidade empregadora esclarecido que o local de trabalho aí indicado corresponde ao imóvel "...".

- 2.34.** De acordo com o exposto no ponto 2.13. do presente parecer, incumbe aferir se a extinção do posto de trabalho decorre dos motivos invocados pela entidade empregadora.
- 2.35.** Relativamente a esta questão importa salientar que, nos termos da comunicação de extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante, a motivação para o despedimento agora em análise centra-se na cessação de contratos de prestação de serviços e reestruturação dos serviços de gestão administrativa e operacional.
- 2.36.** Resulta do alegado pela entidade empregadora que: O imóvel "...", que era uma residência de estudantes gerida e mantida pela sociedade ... ao abrigo de um contrato de prestação de serviços de assistência administrativa e operacional, passou a ser explorado pela para alojamento local, através de contrato de arrendamento, o que determinou a cessação do contrato dessa prestação de serviços de gestão e manutenção, em 1.07.2018, celebrado entre a sociedade ... e a sociedade, É referido outro contrato de prestação de serviços realizado entre a sociedade ... e os proprietários do imóvel "...", que também cessou em 15.09.2018.
- 2.37.** Como proprietária, a sociedade ... promove, desde 30.11.2018, a venda e/ou arrendamento do imóvel "...", no qual a trabalhadora exercia funções à data do início da sua licença parental (15.10.2018), tendo a entidade empregadora decidido a alteração da gestão, designadamente, através de serviços de gestão de arrendamentos realizada de forma remota em regime de outsourcing com pagamento de comissões. É, igualmente, proprietária de dois imóveis, um localizado no ... e outro em ..., que considera fora do local de trabalho da trabalhadora lactante e, por fim, do imóvel "...", para o qual, alega só necessitar de dez a quinze dias de trabalho de prestação de serviços por ano.
- 2.38.** Face ao alegado pela entidade empregadora, conclui-se que as necessidades de assistência administrativa e operacional nos imóveis "... e "..., nos quais a trabalhadora exercia a sua atividade, mantêm-se, mas agora de forma reestruturada e realizada por terceiros. Aliás, é isso que a trabalhadora invoca no seu parecer fundamentado, porquanto entende que as suas funções continuam a ser necessárias.
- 2.39.** Ora, efetivamente, existe a necessidade de gestão dos imóveis propriedade da sociedade ..., apenas tendo sido opção gestonária que essa gestão seja feita por terceiros prestadores de serviços.

- 2.40. Na verdade, afigura-se no processo que se extingue o posto de trabalho, mas não a necessidade do serviço que era desenvolvido pela trabalhadora que o ocupava e que, segundo a entidade empregadora, se concretizava nas seguintes tarefas: "1. *Coordenação da manutenção de imóveis; 2. Coordenação da limpeza de imóveis; 3. Pagamento dos serviços de água, eletricidade e wi-fi; 4. Receção e distribuição da correspondência; 5. Execução de serviços de check-in e de check-out. Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas, pode desempenhar as funções que lhes sejam afins ou funcionalmente ligadas.*".
- 2.41. Apenas se alterando a natureza jurídica da prestação desse serviço ou a pessoa que realiza esse serviço, deixando de existir um contrato de trabalho subordinado, no âmbito do Código do Trabalho - veja-se o referido pelo empregador na alínea N) da comunicação de extinção de posto de trabalho relativa ao imóvel "...": "(...) ii) *a gestão dos arrendamentos passou a ser realizada remotamente, sendo assegurada por prestador de serviços em regime de outsourcing, mediante o pagamento de uma comissão de 10% (dez por cento); iii) as rendas passaram a ser cobradas on-line em plataformas e transferidas automaticamente após débito das comissões do prestador de serviços; iv) os serviços de manutenção e assistência em emergência 24h/365 dias e de limpeza dos apartamentos, efetuados após os check-outs, passaram a ser assegurados por terceiros residentes no imóvel (...)*", ou veja-se o referido pelo empregador na alínea T) da referida comunicação, relativa ao imóvel "...": "(...) vi) *a manutenção do imóvel passou a ser realizada semanalmente por uma empresa contratada para o efeito; e vii) a residência de estudantes tem um responsável (...)* que assegura a passagem de informação entre os residentes e a ...".
- 2.42. Efetivamente, a trabalhadora, no seu parecer fundamentado, veio referir que: "1. *Os pagamentos sempre foram realizados por débito direto; 2. Os pagamentos, independentemente de serem efetuados por transferência, têm que ser confirmados após o dia 8 de cada mês e reportado à contabilidade o mapa, para emissão das respetivas faturas; 3. O processo de check-out não se resume ao bloqueio de uma porta, mas também e principalmente à verificação dos quartos ao nível de manutenção, limpeza, e registo dos danos que possam ter sido efetuados; 4. A limpeza necessita de elaboração de mapas de limpeza; 5. A manutenção sempre foi feita por pessoal de outras empresas de que V. Exas. são igualmente detentoras, a minha função sempre foi de gerir e coordenar a manutenção; 6. Tanto é necessária a existência de um serviço administrativo e de gestão operacional, que o mesmo é efetuado por um "house harden", ao qual é descontado 20% do valor da renda mensal."*

- 2.43. Refira-se que o local de trabalho da trabalhadora, indicado pela entidade empregadora como sendo no imóvel "...", sito na Rua ... em ..., e que consta de uma minuta de contrato de trabalho junto ao processo, que não se encontra assinado pelos outorgantes, não coincide com a morada do estabelecimento indicado no Anexo A do Relatório Único, ao qual está afeta a trabalhadora - ..., nem coincide com o que a trabalhadora alega no ponto VIII do seu parecer fundamentado: *"O imóvel sito na Rua ..., é uma residência de 16 quartos, local onde desde Setembro de 2017 desempenhei todo o meu trabalho administrativo de gestão e receção da residência, mantem o mesmo volume de trabalho de sempre"*.
- 2.44. É confirmado pela entidade empregadora que a gestão nos imóveis "... e ..." é realizada *"por prestador de serviços em regime de outsourcing", "por terceiros residentes no imóvel", "por uma empresa contratada", por um "..."*.
- 2.45. Não resulta do processo que a diminuição da atividade da empresa que se verifica por motivo de cessação de dois contratos de prestação de serviços nos imóveis "... e ...", por si só, justifique a desnecessidade do posto de trabalho da trabalhadora lactante.
- 2.46. Atendendo a que, nos termos do artigo 24.º do Código do Trabalho, na redação dada pela Lei n.º 28/2015, de 14 de abril, relativo ao direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho:
- " 1 - O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos."*;
- E que:
- " 2 - O direito referido no número anterior respeita, designadamente: c) (...) critérios para seleção de trabalhadores a despedir; (...)"*;

Bem como, ao previsto no artigo 25.º do Código do Trabalho que proíbe a discriminação, determinando que o empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo 24.º do Código

do Trabalho e que cabe a quem alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação;

A CITE não pode concluir, no presente processo, que a redução da atividade e reestruturação da empresa que ocorreram em momentos coincidentes ou próximos do período de licença parental da trabalhadora (entre 15.10.2018 e 12.02.2019) e relativamente às quais não foi indicado o seu valor e respetivo impacto económico-financeiro no universo da entidade empregadora, ou que a falta de clarificação do local de trabalho da trabalhadora, não comportem indícios de discriminação, porquanto, na atualidade a trabalhadora é lactante, e por isso especialmente protegida, e as funções por si desempenhadas nos imóveis “...” e “...” continuam a existir, mas são desenvolvidas por outros, tal como a mesma afirma e a entidade empregadora confirma.

- 2.47.** Neste sentido, e por que a especial proteção prevista no n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho, concretiza-se na obrigatoriedade de o empregador recorrer à via judicial para o reconhecimento do motivo justificativo do despedimento, existindo a possibilidade de indícios de discriminação, à CITE incumbe a emissão de parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora lactante, sem embargo de o empregador, nos termos do previsto no n.º 6 do referido artigo 63.º, intentar ação para reconhecimento judicial da existência de motivo justificativo para o despedimento, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer da CITE.

III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento, por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., promovido pela entidade empregadora ..., porquanto mantendo-se a necessidade das funções desempenhadas pela trabalhadora se afigura, no caso em análise, e pelos motivos desenvolvidos no presente parecer, a existência de indícios de discriminação em função da maternidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE JULHO DE 2019, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), QUE APRESENTOU A DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA:

“Declaração de Voto Parecer n.º 2670-DL-E/2019

A CTP vota contra a conclusão do presente Parecer, por entender que não existe uma prática discriminatória e persecutória por parte da entidade empregadora.

Dito isto, e arrumada a situação de análise da eventual discriminação, expressamente discorda das alusões efetuadas à legalidade ou ilegalidade da invocação do conceito de justa causa, caducidade e outros que não a dita discriminação, já que entende que tais alusões não se enquadram nas competências conferidas a esta Comissão.”