

PARECER N.º 53/CITE/2019

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, 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 185-DP-E/2019

I – OBJETO

- 1.1.** Em 11.01.2019, a CITE recebeu do ..., empresária em nome individual, pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera, ..., no âmbito de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho, nos seguintes termos:

"Eu ..., na qualidade de empresária em nome individual, com sede em ..., portadora do NIF ..., vem remeter a V. Ex.ªs, nos termos e para os efeitos do disposto no art. 63.º e 370.º e seguintes do Código do Trabalho, cópia de comunicação de extinção de posto de trabalho enviada à trabalhadora ..., requerendo a V. Ex.ªs a emissão do competente parecer prévio.

..., vê-se deparada com a inevitabilidade de proceder ao encerramento imediato, com o conseqüente despedimento / extinção dos postos de trabalho da única trabalhadora com contrato sem termo que exerce funções.

... vai, assim, extinguir o único posto de trabalho da trabalhadora com contrato de trabalho sem termo que integra o referido estabelecimento e que ocupa a categoria profissional de formadora, comunicando que:

- a) Os motivos indicados não são devidos a uma atuação culposa do empregador ou do trabalhador;*
- b) É impossível a subsistência da relação de trabalho;*
- c) Não se verifica a existência, no estabelecimento, de contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;*
- d) Não se aplica o regime previsto para o despedimento coletivo;*
- e) Será posta à disposição da trabalhadora, até ao termo do aviso prévio, a compensação devida, bem como os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho.*

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

necessários.

Junta: Cópia de comunicação de extinção de posto de trabalho”

- 1.2.** Em 10.01.2019, a entidade empregadora remeteu à trabalhadora a comunicação de intenção de extinção do posto de trabalho, conforme se transcreve:

“Vimos comunicar a intenção de proceder ao seu despedimento; em consequência da necessidade de extinguir o seu posto de trabalho, nos termos do n.º 1 do art. 369.º do Código do Trabalho.

A extinção do posto de trabalho é justificada por motivos estruturais, nomeadamente o encerramento da atividade em questão i.

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

i O despedimento por extinção do posto de trabalho fundamenta-se em motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos (art 367º do CT).”.

- 1.3.** Em 17.01.2019, a CITE notificou a entidade empregadora do que se transcreve:

ASSUNTO: Pedido de parecer prévio ao despedimento de trabalhadora, incluída em procedimento de extinção de posto de trabalho

N/Processo 185/DX-E/2019

Com referência ao assunto em epígrafe e na sequência do pedido de parecer prévio recebido nesta Comissão em 11.01.2019, respeitante ao despedimento da trabalhadora ..., incluída em procedimento de despedimento por extinção de posto de trabalho, informa-se e solicita-se, ao abrigo do n.º 2 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que estabelece a orgânica da CITE, o seguinte:

De acordo com a exposição remetida à CITE, é comunicado que: “..., vê-se deparada com a inevitabilidade de proceder ao encerramento imediato, com o consequente despedimento/extinção dos postos de trabalho da única trabalhadora com contrato sem termo que exerce funções.”.

Atendendo à afirmação proferida, cumpre informar que, nos termos previstos no artigo 346.º do Código do Trabalho, relativo às situações de morte de empregador, extinção de pessoa coletiva ou encerramento de empresa:

“1 - A morte de empregador em nome individual faz caducar o contrato de trabalho na data do encerramento da empresa, salvo se o sucessor do falecido continuar a atividade

para que o trabalhador se encontra contratado, ou se verificar a transmissão da empresa ou estabelecimento.

2 - A extinção de pessoa coletiva empregadora, quando não se verifique a transmissão da empresa ou estabelecimento, determina a caducidade do contrato de trabalho.

3 - O encerramento total e definitivo de empresa determina a caducidade do contrato de trabalho, devendo seguir-se o procedimento previsto nos artigos 360.º e seguintes, com as necessárias adaptações.

4 - O disposto no número anterior não se aplica a microempresas, de cujo encerramento o trabalhador deve ser informado com a antecedência prevista nos n.os 1 e 2 do artigo 363.º

5 - Verificando-se a caducidade do contrato em caso previsto num dos números anteriores, o trabalhador tem direito a compensação calculada nos termos do artigo 366.º, pela qual responde o património da empresa.

6 - (Revogado.)

7 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 5.”

(N.º 6 revogado pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, e redação do n.º 7 dada pelo mesmo diploma)

Caso não exista extinção de pessoa coletiva ou encerramento de empresa, e nos termos da alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, o empregador, pretendendo despedir uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, deve remeter cópia do processo à CITE depois das consultas referidas no n.º 1 do artigo 370.º do Código do Trabalho, no despedimento por extinção de posto de trabalho.

Verificada a documentação remetida à CITE, constata-se que o pedido de parecer prévio solicitado a esta Comissão não veio acompanhado do respetivo processo de despedimento por extinção de posto de trabalho, tal como resulta da citada alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, conjugada com o previsto nos artigos 367.º e seguintes do Código do Trabalho, concretamente no que respeita:

- Aos elementos que devem compor a comunicação prevista no artigo 369.º do Código do Trabalho, que aqui se transcreve para comodidade de consulta:

“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.

c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir.

2 - Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto no número anterior."

-Ao eventual parecer fundamentado da trabalhadora, nos termos do artigo 370.º, n.º 1 do Código do Trabalho, porquanto se afigura que não foi respeitado o prazo de 10 dias posteriores à comunicação da entidade empregadora.

*Neste sentido, e nos termos do n.º 1 do artigo 109.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), encontra-se prejudicado o normal desenvolvimento do procedimento, pelo que se informa V. Exa. que poderá, querendo, usar a faculdade concedida no artigo 131.º do CPA, e apresentar requerimento escrito para desistência do pedido formulado a esta Comissão, com a maior urgência, concedendo-se prazo **até ao dia 23.01.2019 (quarta-feira)**.*

*Caso já se encontre finda a fase consultas referidas no artigo 370.º do Código do Trabalho, devem ser remetidos à CITE os seguintes elementos, no prazo supra indicado, ou seja, **até ao dia 23.01.2019 (quarta-feira)**:*

a) Comunicação escrita dirigida à trabalhadora, e respetivo comprovativo de envio e receção, contendo :

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

ii) A necessidade de despedir a trabalhadora afeta ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional.

iii) Os critérios para seleção dos/as trabalhadores/as a despedir;

b) Parecer fundamentado da trabalhadora, nos termos do n.º 1 do artigo 370.º do Código do Trabalho;

c) Relatório do serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área do emprego (Autoridade para as Condições do Trabalho), que a entidade empregadora tenha recebido, nos termos do n.º 3 do artigo 370.º do Código do Trabalho;

d) Anexo A do Relatório Único da empresa, acompanhado da respetiva Tabela de Códigos e Descrições;

e) Cópia do contrato de trabalho da trabalhadora especialmente protegida;

f) Indicação da situação da trabalhadora, nos termos referidos no artigo 36.º do Código do Trabalho: Grávida, puérpera ou lactante.

Atendendo ao prazo previsto para a emissão de parecer prévio pela CITE (30 dias após a receção do pedido), e no caso de não ser recebido nesta Comissão requerimento escrito para desistência do pedido formulado, conforme supra referido, ou no caso de não ser

remetida a documentação solicitada, tal como indicado, a CITE emitirá parecer de acordo com os elementos que integrarem o processo, sendo considerados extemporâneos quaisquer outros que venham, eventualmente, a ser juntos posteriormente a 23.01.2019.

Os documentos deverão ser remetidos para o email secretariado@cite.pt até 23.01.2019, referindo-se o Processo 185/DX-E/2019.

Para esclarecimento adicional poderá contactar o serviço jurídico da CITE através do telefone 21 595 4000/ 21 595 4015.

- 1.4.** Em 23.01.2019, a entidade empregadora remete a esta Comissão documento do Instituto da Segurança Social confirmativo do deferimento do subsídio parental inicial, de cópia do contrato de trabalho da trabalhadora puérpera, de cópia do Anexo A do Relatório Único da empresa e do parecer fundamentado da trabalhadora, que aqui se transcreve:

“Parecer Fundamentado ao despedimento por extinção de posto de trabalho

Este parecer tem o propósito de fundamentar o despedimento do meu posto de trabalho, por extinção de posto de trabalho.

Como foi referido na carta de comunicação de intenção de proceder ao meu despedimento, em consequência da necessidade de extinguir o meu posto de trabalho, nos termos do n.º 1 do art. 369.º do Código do trabalho, a extinção do posto de trabalho deve-se a motivos estruturais da empresa, devido ao encerramento de atividade da mesma. Como tal, sendo um motivo alheio à minha vontade, não me oponho ao mesmo, visto o meu posto de trabalho não existir mais por cessação da atividade da minha entidade patronal.”.

- 1.5.** Em 28.01.2019, após nova solicitação da CITE, a entidade empregadora remete, ainda, à CITE a seguinte documentação: comprovativo de comunicação de cessação de atividade de trabalhadora e comprovativo de envio e receção de documentos.

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.

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 2º (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."

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

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.*

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. 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.
- 2.19.** De acordo com a alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, no caso de

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.

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.

despedimento por extinção do posto de trabalho de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, o processo deve ser remetido à CITE depois das consultas referidas no n.º 1 do artigo 370.º do Código do Trabalho.

- 2.20.** À CITE incumbe, por força das suas atribuições (alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março), aferir se o empregador fundamentou concretamente o/s motivo/s para a necessidade de extinção do posto de trabalho escolhido, se demonstrou o cumprimento dos requisitos legais para a extinção do posto de trabalho, e se demonstrou, quando exista uma pluralidade de postos de trabalho com conteúdo funcional idêntico, o critério de seleção aplicado para determinar o/a trabalhador/a a despedir, por forma a concluir pela existência ou inexistência de indícios de discriminação em razão da maternidade.
- 2.21.** Em síntese, nos procedimentos para extinção de posto de trabalho, importa considerar três momentos relevantes, cuja inobservância pode determinar a ilicitude do despedimento, nos termos previstos nos artigos 381.º e 384.º do Código do Trabalho:
- a) Relação causal entre os motivos invocados para a extinção de um posto de trabalho e a escolha do posto a extinguir;
 - b) Verificação dos requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º do Código do Trabalho;
 - c) A aplicação dos critérios para escolha do/a trabalhador/a a despedir, quando se verifique a existência de uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico.
- 2.22.** Conforme esclarecido no parecer, o despedimento por extinção do posto de trabalho não se encontra isento de justa causa, sendo esta, necessariamente, justa causa objetiva e, por isso, independente do comportamento dos sujeitos (empresa/trabalhador/a)⁸, justificada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos que, devidamente enunciados, fundamentam a medida de gestão adotada, e demonstram a relação causal entre o motivo invocado e a decisão de extinção de um posto de trabalho determinado, verificados que estejam os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º do Código do Trabalho.
- Para a extinção de posto de trabalho, que pode afetar no máximo um/a trabalhador/a nas micro ou pequenas empresas (até 9 trabalhadores/as ou de 10 trabalhadores/as até 49

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

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 puérpera alega necessidade de extinção do posto de trabalho por motivos estruturais “encerramento da atividade em questão”.
- 2.25.** A trabalhadora, em parecer fundamentado, datado de 22.01.2019, reconhece a extinção do seu posto de trabalho por motivo de cessação da atividade da entidade empregadora.
- 2.26.** De acordo com o Anexo A do Relatório Único da entidade empregadora, de 31.10.2017, esta tinha ao seu serviço duas trabalhadoras com a profissão e categoria profissional de professoras do ensino básico e secundário, uma das quais com contrato a termo certo, que finalizou em 24.07.2018, conforme comprovativo junto ao processo.
- 2.27.** Neste sentido, afigura-se confirmada pela trabalhadora especialmente protegida a relação causal entre os motivos invocados para a extinção do posto de trabalho - cessação da atividade da entidade empregadora - e a necessidade de extinguir o posto de trabalho da trabalhadora puérpera, não se vislumbrando indícios de discriminação por motivo de maternidade no âmbito do presente procedimento de despedimento por extinção de posto de trabalho.

III – CONCLUSÃO

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.

Em face do exposto, a CITE não se opõe ao despedimento, por extinção do posto de trabalho da trabalhadora puérpera ..., promovido pela entidade empregadora ..., empresária em nome individual.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 6 DE FEVEREIRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.