PARECER N.º 388/CITE/2017

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por extinção de posto de trabalho, nos termos do n.º 1 e da alínea c) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 27/2014, de 8 de maio.
Processo n.º 1021-DG-E/2017

I – OBJETO

1.1. Em 04.07.2017, a CITE recebeu da empresa ..., pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida, ..., no âmbito de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho, nos seguintes termos:

"Assunto: Pedido de parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por extinção do posto de trabalho.

Exmos. senhores,

..., adiante designada por empregadora, vem nos termos do n.°1 e da alínea *c)* do n.° 3 ambos do artigo 63.° do Código do Trabalho solicitar a V. Exas. a emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção do posto de trabalho de ... trabalhadora grávida, titular da categoria profissional de Técnica de Vendas, a exercer funções no estabelecimento ..., juntando para o efeito fotocópia do processo de despedimento.
Nos termos e para o efeito do artigo 369° do Código do Trabalho, no dia 16 de Junho de 2017, por carta registada com aviso de receção, a empregadora comunicou à sua trabalhadora ..., a intenção de proceder ao seu despedimento, em virtude da necessidade de extinguir o posto de trabalho de Técnica de Vendas, por esta ocupado, cujos motivos justificativos de cariz estrutural e critérios de selecção expos — Conforme documento n.° 1 — carta - que se junta em anexo e que aqui se dá por integralmente reproduzido para todos os defeitos legais.

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

A empregadora junta como documentos n.ºs 2, 3 e 4 respetivamente o contrato de trabalho celebrado em ... de 2017, o contrato de arrendamento comercial da loja ... e comunicação de cessação do mesmo, datada de ... de 2017. A trabalhadora recebeu a referida comunicação no dia ... de 2017, não tendo até à presente data e na fase de consultas prevista no artigo 370.º do Código do Trabalho apresentado qualquer resposta — Conforme documento n.° 5 que se junta em anexo e que aqui se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.

Ao dispor para mais esclarecimentos, ficando a aguardar a emissão do parecer que ora se solicita "

1.2. Em 16/06/2017, a entidade empregadora notificou à trabalhadora a comunicação de intenção de extinção do posto de trabalho, conforme se transcreve:

"

Exma. Senhora,

..., adiante designada por empregadora, vem em cumprimento do previsto nos artigos 367° e 369**.º** ambos do Código do Trabalho comunicar a intenção de proceder ao seu despedimento, em virtude da necessidade de extinguir o posto de trabalho de Técnica de Vendas, ocupado por V. Exa. cujos motivos justificativos e critérios de seleção se passam a expor.

Esta empregadora ..., para além das funções que exerce como trabalhadora por conta de outrem, desenvolve a atividade de comercialização de ... . Impulsionada pelas notícias de retoma económica e aumento da capacidade de compra, depois de alguns anos de retracção, a empregadora ambicionou o crescimento da actividade comercial que desenvolvia, sozinha, por sua conta e risco, nos seus tempos livres, nas instalações de sua casa. Nesse sentido, e expectante acerca da possibilidade de crescimento da referida actividade, a empregadora em novembro de 2016 celebrou contrato de arrendamento de um espaço comercial sito na ..., destinado à venda ao público dos artigos comercializados.

Porque o referido estabelecimento de nome "..." carecia de estar aberto ao público, em horário diurno a empregadora em 18 de janeiro de 2017 admitiu ao

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

seu serviço V. Exa., para no mesmo estabelecimento desenvolver as funções atinentes à categoria profissional de Técnica de Vendas.
A verdade é que, não obstante, os contactos estabelecidos por V. Exa., bem como as vendas de artigos realizadas através do referido estabelecimento e da referida página de facebook, o desenvolvimento da actividade económica da empregadora não aconteceu. Ao invés, a empregadora acumula agora prejuízos, uma vez que os ganhos decorrentes da exploração do referido estabelecimento não são sequer suficientes para fazer face aos custos mensais diretamente relacionados com o mesmo (renda, internet, telefone, telemóveis, electricidade e encargos com o contrato de trabalho de V. Exa., que é a única trabalhadora da empregadora.
Face ao exposto, a empregadora não tem condições para continuar com o referido estabelecimento comercial aberto ao público e agravar a sua situação financeira, tanto que já teve que vender o veiculo pessoal e contrair um empréstimo para fazer face a todas as despesas mensais provenientes da exploração do referido estabelecimento e decorrentes da relação laboral que mantém com V.Exa.
Deste modo, por ser premente a resolução desta situação, que dia-a-dia acarreta, prejuízos para a empregadora, esta já denunciou o contrato de arrendamento da loja onde se situa o estabelecimento "...", com efeito a partir de 31.07.2017.
Dando-se nota que os motivos supra invocados para a extinção do posto de trabalho não são devidos a conduta culposa, nem da empregadora, nem de V. Exa na qualidade de trabalhadora.
A necessidade de extinção do posto de trabalho de V. Exa. e o consequente despedimento resulta de uma decisão de gestão da empregadora, assente em razões estruturais e tem como fim adequar a mão-de-obra disponível à necessária à manutenção da atividade comercial, que retorna ao formato original, de natureza residual e desenvolvida só pela empregadora, nos tempos livres em sua casa.
A empregadora não tem qualquer outro posto de trabalho compatível ou similar com a categoria profissional de V. Exa., aliás nem a estrutura organizativa da empregadora, nem o tipo de negócio exercido o permite. Não existindo quaisquer outros contratos de trabalho, inclusive a termo, nem para a execução das tarefas

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

correspondentes às do posto de trabalho a extinguir, nem para quaisquer outras. Tudo revelando que na prática é impossível a subsistência da relação laboral as vincula.

Em virtude do carácter familiar que esta concreta relação laboral tem, a empregadora privilegiou a abordagem negocial e propôs a cessação do contrato de trabalho por acordo a V. Exa. que, fundamentado em extinção do posto de trabalho por motivos estruturais e que por cumprir todos os requisitos legais e procedimentais, permitiria o acesso ao subsídio de desemprego. Não tendo, no entanto, sido possível obter o referido acordo com V. Exa. vem a empregadora dar início ao presente processo de extinção do posto de trabalho.

A concretizar-se o despedimento por extinção do posto de trabalho cuja intenção e necessidade ora se comunica, a empregadora porá à disposição de V. Exa. a compensação devida pela cessação do contrato de trabalho, bem como os demais créditos vencidos e devidas por força de tal cessação, nos termos do n.° 5 do artigo 368°, artigo 372° e artigo 366° todos do Código do Trabalho.

Mais se informa que V. Exa. dispõe de um prazo de dez (10) dias para, querendo, se pronunciar fundamentadamente sobre o exposto nos termos do n.° 1 artigo 3700 do Código do Trabalho. Dispondo ainda, de acordo com o previsto no n.° 2 do mesmo artigo, de um prazo de três (3) dias úteis para solicitar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área do emprego a verificação dos requisitos previstos nas alíneas c) e d) do n.° 1 e no n.° 2 do artigo 368° todos do Código do Trabalho, devendo, neste último caso informar simultaneamente a trabalhadora.

Não tendo a empregadora outra alternativa se não a de proceder ao seu despedimento por necessidade de extinguir o posto de trabalho de Técnico de Vendas ocupado por V. Exa. no estabelecimento comercial que encerrará no dia 31 de Julho de 2017,comunica que, findo o prazo de (10) dez dias acima referido, a empregadora irá solicitar à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego o competente parecer prévio ao despedimento nos termos do n.°1 e alínea c) do n.º3 do artigo 63° do Código do Trabalho.

1.3. Não constava do processo informação sobre eventual parecer fundamentado da trabalhadora, nos termos do n.º 1 do artigo 370.º do Código do Trabalho.

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

1.4. Após solicitação da CITE, de 12/07/2017,a entidade empregadora esclareceu não ter recebido qualquer pronúncia/resposta fundamentado da trabalhadora, informou ainda que a trabalhadora ... é a única trabalhadora da sua empresa, pelo que, não procedeu à entrega do Relatório único.

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*

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.

2.3. É, pois, jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias[1] que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

2.4. Na verdade, e de acordo com o já previsto na Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19.10.92, artigo 10.º: "*1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade (...), salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez, admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.*

2. Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito."

2.5. Em sintonia com o princípio comunitário da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres a Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias[2].

2.6. Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho determina uma

[1] Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C- 207/98 e C-109/00).
[2] Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa.

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

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, 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.

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

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 nº 2[3] *(e que são cobertas pela liberdade de iniciativa do*

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

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

titular da empresa), mas no próprio facto da extinção do posto de trabalho que se situa a jusante daquela e que é, ele próprio, o produto de uma decisão do empregador. Está-se (...) perante uma forma de despedimento que culmina uma cadeia de decisões do empregador situadas em diferentes níveis mas causalmente interligadas: esquematicamente, uma decisão gestionária inicial, uma decisão organizativa intermédia (a da extinção do posto) e uma decisão «contratual» terminal (a do despedimento)".

Isto, porque o nº 3 do artigo 403º do Código do Trabalho[4] 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."

---

[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.

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.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 27*[6] *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 do 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.

---

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.

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

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).

[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.

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

2.18. Nos casos de despedimento por extinção de posto de trabalho, a lei não determina a existência de uma presunção legal apenas ilidível com apresentação de prova em contrário (como acontece no caso de se verificar a intenção de despedimento por facto imputável a uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante). A especial proteção consagrada nesta modalidade de cessação do contrato de trabalho traduz-se na obrigação, que impende sobre a entidade empregadora, de fundamentar e demonstrar objetivamente que as medidas adotadas não se traduzem direta ou indiretamente numa discriminação ou num indício de discriminação por razões relacionadas com o estado de gravidez, de puerpério ou de lactância da trabalhadora a despedir.

2.19. De acordo com a alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, no caso de despedimento por extinção do posto de trabalho de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, o processo deve ser remetido à CITE depois das consultas referidas no n.º 1 do artigo 370.º do Código do Trabalho.

2.20. À CITE incumbe, por força das suas atribuições (alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março), aferir se o empregador fundamentou concretamente o/s motivo/s para a necessidade de extinção do posto de trabalho escolhido, se demonstrou o cumprimento 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

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

Trabalho;

c) A aplicação dos critérios para escolha do/a trabalhador/a a despedir, quando se verifique a existência de uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico.

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

Para a extinção de posto de trabalho, que pode afetar no máximo um/a trabalhador/a nas micro ou pequenas empresas (até 9 trabalhadores/as ou de 10 trabalhadores/as até 49 trabalhadores/as), ou até quatro trabalhadores/as, nas médias ou grandes empresas[9] (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

---

[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 suster os efeitos da sua conduta, até porque o risco corre por sua conta. Já quanto à conduta culposa do trabalhador, quando esta se verifique, deve reconduzir-se ao despedimento por justa causa subjetiva, ou seja, ao despedimento por facto imputável ao trabalhador, cfr. Artigo 351.º e segs.". In* DIOGO VAZ MARECOS, Código do Trabalho Anotado, 1ª Edição, setembro de 2010, Wolters Kluwer Portugal sob a marca Coimbra Editora, pág. 911.

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

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

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 apreço a entidade empregadora alegou que: " (...) não obstante, os contactos estabelecidos por V. Exa., bem como as vendas de artigos realizadas através do referido estabelecimento e da referida página de facebook, o desenvolvimento da actividade económica da empregadora não aconteceu. Ao invés, a empregadora acumula agora prejuízos, uma vez que os ganhos decorrentes da exploração do referido estabelecimento não são sequer suficientes para fazer face aos custos mensais directamente relacionados com o mesmo (renda, internet, telefone, telemóveis, electricidade e encargos com o contrato de trabalho de V. Exa., que é a única trabalhadora da empregadora."

2.25. Por esse motivo, a entidade empregadora entende que o desenvolvimento da actividade económica não aconteceu. Houve antes uma acumulação de prejuízos, não conseguindo fazer face às despesas. Nem tem condições económicas para continuar com a atividade, são estes os motivos para a extinção do posto de trabalho, segundo a entidade empregadora, que refere ainda ter denunciado o contrato de arrendamento.

2.26. Do que resulta da comunicação da entidade empregadora e não havendo contraditório da trabalhadora, parece haver uma nexo de causalidade entre os motivos invocados pela entidade empregadora e o posto de trabalho a extinguir.

2.27. Não foi possível verificar o conteúdo do Anexo A afeto ao Relatório Único, por ser inexistente, constata-se que segundo declaração da empresa, esta dispõe de um quadro de pessoal com uma trabalhadora apenas, pelo que não fez a entrega do referido documento às finanças.

2.28. De acordo com o que antecede, afiguram-se demonstrados os motivos para o despedimento, assim como os requisitos para a extinção do posto de trabalho, pelo que não se vislumbram indícios de discriminação por motivo de maternidade

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

na extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida, especialmente protegida.

III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE não se opõe ao despedimento, por extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida ..., promovido pela empresa ....

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 02 DE AGOSTO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN).

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt