

PARECER n.º 375/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 2422/-DL-E/2019

I – OBJETO

1.1. Em 14.06.2019, a CITE recebeu da empresa ... pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante, ..., no âmbito de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho.

1.2. Em 15/05/2019, a entidade empregadora notificou à trabalhadora a comunicação de intenção de extinção do posto de trabalho, conforme muito sucintamente se transcreve:

“Vimos, pela presente, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 369.º do Código do Trabalho, comunicar a necessidade de extinguir o posto de trabalho ocupado por V. Exa. na ... (adiante abreviadamente designada por “...”) e a conseqüente intenção de cessação do seu contrato de trabalho por este fundamento, o que decorre da consideração e ponderação dos elementos abaixo indicados. 1. A ... é uma sucursal da ..., sociedade registada em ..., pertencente ao grupo ..., a qual se dedica principalmente à prestação de serviços de consultoria no âmbito de desenvolvimento de marca própria e desenvolvimento de fornecedores. 2. A ... foi no passado, mais precisamente no mês de março de 2017, adquirida por um fundo, encontrando-se ainda em curso uma reestruturação profunda ao nível das várias empresas pertencentes ao Grupo, que abrange os mais variados setores. 3. Ora, no caso concreto da ..., e como V. Exa. bem sabe, verifica-se que nos últimos anos a empresa tem vindo a perder alguns negócios/clientes fulcrais à sua atividade, não se antevendo num futuro próximo a recuperação dos mesmos ou a angariação de novos negócios/clientes que permitam à empresa compensar estas perdas. 4. Em concreto, nos últimos três anos a ... perdeu as seguintes contas/linhas de negócio: 5. Tendo ainda, mais

recentemente, perdido como cliente ..., ... e a ..., que era inquestionavelmente o maior cliente da ... e ... representando uma perda de negócio na ordem dos Euro 11 M. 6. Em consequência, considerando todos os negócios/clientes entretanto perdidos, foi a ... forçada a reduzir custos que se cifram em cerca de Euros 5M, nomeadamente relacionados com a redução de benefícios e estrutura de Gestão na Região Internacional, o que tem naturalmente um impacto bastante significativo na 7. Sob pena da perda de competitividade, perda de quota de mercado e consequente inviabilidade da sua manutenção no mercado português a empresa foi forçada a realizar uma nova redução de custos de 1,5 M no orçamento de 2019 da empresa portuguesa. 8. Concomitantemente com o acima exposto, em janeiro de 2018, o referido fundo que havia adquirido a ... em 2017 procedeu a uma fusão com um outro fundo que detém 70% do seu capital social, verificando-se atualmente também algumas imposições de alterações na estrutura e atividade da empresa ao nível do Grupo, nomeadamente, a centralização de parte da estrutura nos ... com efeitos a fevereiro de 2018. A referida centralização de estrutura implicou uma alteração substancial no ..., nomeadamente reduzindo e limitando a sua esfera de atuação de suporte Internacional, unicamente aos negócios da Europa e Médio Oriente. 10. Em virtude de todas estas circunstâncias, com impacto muito significativo na ..., numa lógica estrutural e de mercado, foram difundidas instruções no sentido da implementação de um processo de reestruturação com impacto nos quadros de pessoal da empresa. 11. Tais instruções, numa lógica de contenção de custos e aproveitamento de sinergias, passam, não apenas pelo congelamento de salários e proibição de atribuição de aumentos, não distribuição de Bónus 2018, como também pelo congelamento de eventuais processos de recrutamento e/ou a não substituição de trabalhadores que saiam por sua iniciativa, e ainda, inevitavelmente, pela eliminação de postos de trabalho que, na presente data, se revelem redundantes. 12. Efectivamente a ... procedeu desde Abril de 2018 a uma redução de 39 trabalhadores, cerca de 34% da sua estrutura. 13. A ... encontra-se, assim, neste momento, quer em função da sua situação no mercado, quer em virtude das instruções difundidas ao nível do Grupo, numa fase de reestruturação profunda, afigurando-se premente a eliminação de postos de trabalho que englobam não só a estrutura de gestão Internacional como também as estruturas locais, nomeadamente Portugal. 14. É, assim, previsível e desejável, no sentido de procurar assegurar a sua viabilidade e manutenção no mercado português, que a ..., a qual conta atualmente com 74 (setenta e quatro) trabalhadores, passe a ter uma estrutura bastante mais reduzida. 15. Assim, na presente data, considerando as alterações que se têm vindo a fazer sentir ao nível grupo, e atentas as necessidades imperiosas de reestruturação interna da..., de forma a permitir responder às exigências do mercado, às exigências do Grupo no qual se insere, e numa lógica de otimização, optou-se, entre outras medidas, por eliminar postos de trabalho

correspondentes à categoria profissional de Business Manager, pertencente ao departamento ..., o qual ocupado por V. Exa., na medida em que o mesmo se revela excedentário. 16. Com efeito, desde o momento da sua contratação, V. Exa. esteve afeta à conta do cliente ..., prestando posteriormente apoio à área de, e encontrava-se, na presente data, alocada à prestação de apoio ao departamento de ... / Sourcing — gestão de cliente 17. O referido departamento tem em 2019 um prejuízo previsto de noventa e um mil euros, acrescendo o facto de não existirem projetos em curso com o cliente 18. A situação supra descrita, a qual é do seu conhecimento, obriga a ..., à tomada de medidas, no sentido de reajustar a sua estrutura de recursos humanos ao nível do quadro de efetivos, a qual atualmente se afigura desajustada e sobredimensionada face às necessidades da empresa e às atuais exigências do mercado. 19. Tais medidas implicam, necessariamente, uma redução de efetivos, permitindo assim à empresa uma maior contenção de custos, melhor aproveitamento de sinergias, adaptação da estrutura organizativa da empresa ao seu atual volume de atividade e respetivo volume de faturação, numa lógica de gestão eficaz da empresa, em linha, aliás, com reestruturação ocorrida ao nível do grupo 20. As previsões apontam para que o cenário que justifica a adoção destas medidas se mantenha, não existindo perspectivas de angariação de novos projetos a curto prazo que permitam colmatar e compensar esta situação, ou seja, não se antevê qualquer novo projeto no qual V. Exa. possa ser novamente alocado, razão pela qual deixará de ter funções às quais possa ser afeto na empresa a muito curto prazo, tendo em conta o fim do projeto com o cliente ... e o fim das respetivas funções que tem vindo a exercer. 21. Neste sentido, a ... vê-se obrigada a tomar medidas estruturais, de forma a manter a sua viabilidade e competitividade, as quais passam, entre outras, pela eliminação de alguns postos de trabalho em virtude da redução do volume de atividade, em consonância com as diretrizes ao nível do grupo ... no qual se insere. 22. Conforme referido, V. Exa. encontra-se afeto especificamente ao cliente ..., detendo a categoria profissional de Business Manager, que inclui, entre outras, as funções de prospeção de produtos e de novos fornecedores que possam corresponder aos pedidos e indicações do Cliente, acompanhamento do processo de desenvolvimento de produto, elaboração de análises e relatórios. 23. Considerando a finalização da implementação do referido projeto, e a falta de projetos novos, não existe de momento outro projeto ou funções que justifiquem a alocação de um trabalhador, sendo assim opção da ..., pelos motivos acima expostos, proceder à eliminação de um dos postos de trabalho correspondentes à categoria profissional de Business Manager, no sentido de reduzir a equipa, tornando-a mais competitiva ao nível de custos e mais adequada ao nível da atividade/projetos. 24. A escolha, em concreto, da eliminação do posto de trabalho ocupado por V. Exa. advém única e simplesmente do facto de V. Exa. ser o único Business Manager alocado à estrutura do cliente

... motivo pelo qual se traduz num posto único na ... o que dispensa a aplicação dos critérios de seleção legalmente previstos. Sem prejuízo do exposto, e ainda que fosse necessário proceder à comparação com os demais trabalhadores que desempenham funções inerentes à categoria profissional de Business Manager (ainda que noutras estruturas e com experiências não comparáveis), sempre se dirá que seria igualmente sobre o posto de trabalho ocupado por V. Exa. que recairia esta seleção. 26. Com efeito, nos termos do n.º2 do artigo 368.º do Código do Trabalho, havendo na seção 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 ordem de critérios legalmente definidos, relevantes e não discriminatórios. (Anexo 1) 27. O primeiro critério legal enunciado refere-se à avaliação de desempenho, tendo V. Exa., por comparação com os restantes trabalhadores da mesma categoria profissional formal, apresentado piores resultados de avaliação de desempenho levada a cabo pela 28. Na verdade, V. Exa. foi o único Business Manager que não atingiu os objetivos determinados pela empresa para 2018, e que eram por si previamente conhecidos, razão pela qual sempre recairia sobre V. Exa. a escolha do posto de trabalho a extinguir. 29. O segundo critério legal enunciado refere-se ao nível de habilitações académicas e profissionais. — este critério não se afigurou passível de utilização, uma vez que todos os trabalhadores em situação potencialmente comparável à de V. Exa. possuem habilitações equivalentes. 30. O terceiro critério legal enunciado refere-se à onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa, sendo V. Exa., por comparação com os restantes trabalhadores com a mesma categoria profissional, quem representa um encargo maior para a empresa, reforçando desta forma, e de acordo com os termos legais, a nossa decisão do posto de trabalho a extinguir. Foram ainda procuradas outras soluções alternativas ao seu despedimento, contudo, na presente data, não existe qualquer outro posto de trabalho disponível e/ou compatível com a sua categoria profissional ao qual alocar V. Exa., 32. Bem como, não existem contratos de trabalho a termo na categoria profissional e funções desempenhadas por V. Exa., o que torna praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho mantida entre a ... e V. Exa.. Nestes termos, revela-se totalmente inviável manter o posto de trabalho atualmente ocupado por V. Exa., afigurando-se necessário, por força dos motivos estruturais económicos demonstrados, extinguir o mesmo, e conseqüentemente proceder à cessação do respetivo contrato de trabalho, nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 367.º e 368.º do Código do Trabalho. Mais informamos que, dentro do prazo de 10 dias a contar da data da receção desta comunicação, poderá V. Exa. deduzir oposição relativamente aos fundamentos invocados, mediante emissão de parecer escrito fundamentado, nos termos do disposto no artigo 370.º do Código do Trabalho. Gostaríamos

ainda de assegurar, desde já, a V. Exa. que, até ao termo do prazo de aviso prévio, serão postos à sua disposição todos os créditos vencidos e exigíveis pela cessação do contrato de trabalho, bem como a compensação calculada nos termos legalmente previstos."

1.3. Em 26.04.2019, a trabalhadora respondeu, conforme muito sucintamente se transcreve:

" ... "

" Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo n.º 370, n.º1 do Código do Trabalho, emitir o seu PARECER, o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos: 1. A versão e a pretensão da Empregadora constante da comunicação a que se responde, são, para além do mais, totalmente infundadas e injustificadas, bem como, intoleráveis e inadmissíveis. 2. Além disso, a comunicação em apreço constitui mais uma tentativa (infrutífera) da Empregadora de se "ver livre" da Trabalhadora, a todo e qualquer custo. 3. A Trabalhadora tem vindo a ser vítima de comportamento indesejado, baseado em fator de discriminação, praticado pela Empregadora no próprio trabalho, com o objetivo / efeito de perturbar, constranger a Trabalhadora, criando-lhe um ambiente, designadamente, intimidativo, hostil e desestabilizador 4. O "massacre" que a Empregadora tem vindo a infligir à trabalhadora tem-lhe causado graves danos, a vários níveis e de vária natureza, os quais não poderão deixar de ser ressarcidos. 5. Este comportamento da Empregadora, ilícito e culposos, tem sido uma constante desde há algum tempo a esta parte.

Vejamos: 6. No dia 15 de maio de 2019 a Empregadora entregou à Trabalhadora a comunicação com intenção de despedimento por extinção do posto de trabalho. 7. Em simultâneo, nesse mesmo dia 15 de Maio de 2019, a Empregadora entregou à Trabalhadora um documento, que elaborou e que denominou de "acordo de revogação do contrato de trabalho", já devidamente rubricado, carimbado e assinado pela Empregadora, datado de 15.05.2019, acompanhado de uma folha de cálculo, ali colocando "A título de compensação pecuniária pela cessação do seu contrato de trabalho, a Segunda Contraente (Trabalhadora) receberá da Primeira Contraente (Empregadora) a quantia ilíquida de Euros 100.000 (Cem mil Euros) A referida quantia será paga em Maio de 2019. ... a Segunda Contraente receberá ainda ..." (documento 1) 8. Igualmente nesse mesmo dia 15 de maio de 2019, a Empregadora entregou aos demais trabalhadores da Empresa, documento escrito, carimbado e assinado pela Empregadora, a comunicar que, estava — como está — projectada para o dia 01/06/2019 a transmissão da empresa ... — Sucursal em Portugal, para uma outra empresa, nos termos do artigo 285.º e seguintes da Lei do Trabalho. 9. Do confronto do teor destes três documentos resulta

clara e inequivocamente demonstrado o que se disse supra, bem como, deles resultam evidentes contradições insanáveis da Empregadora e que a comunicação a que se responde jamais poderá dar lugar ao despedimento por extinção do posto de trabalho 10. Aliás, os próprios termos da comunicação a que se responde, de que são exemplos, entre outros, os artigos 4.º, 10.º, 11.º, 149., 15.º, 18.º, 19.º, 20.º, 21.º, 23.º. Seus decorrentes e análogos, conjugados, nomeadamente, com as comunicações efetuadas aos demais trabalhadores, nos termos e para os efeitos do artigo 285. e ss. do Código do Trabalho, revelam, sem margem para quaisquer dúvidas, a total falta de fundamento e justificação da comunicação do processo de intenção de despedimento por extinção do posto de trabalho por parte da Empregadora. 11. Esta não foi, como se sabe, a primeira vez que a Trabalhadora foi alvo de uma comunicação com vista ao despedimento por extinção do posto de trabalho. Em 21 de Novembro de 2018, a Trabalhadora recebeu uma comunicação da Empregadora, com a intenção de esta proceder ao seu despedimento, por extinção do posto de trabalho (documento 2) 13. Essa comunicação da Empregadora, de 21 de novembro de 2018, surgiu na sequência de período de baixa clínica da Trabalhadora, durante alguns meses, o que aconteceu devido a gravidez de risco, seguida de licença de maternidade e de subsequente período de lactação (que se mantém atualmente), tal como comunicado à Empregadora e é do seu conhecimento. 14. Com efeito, após terminar o seu período de licença parental, aquando do regresso ao trabalho, a Trabalhadora foi alvo de comportamento indesejado, baseado em fator de discriminação com o objetivo e o efeito de perturbar / constranger a Trabalhadora, criando um ambiente, designadamente, intimidatório, hostil e desestabilizador. 15. A título de exemplo, faz-se notar que, pouco antes do regresso ao trabalho, a Empregadora comunicou à trabalhadora que não lhe disponibilizaria viatura, não obstante a Trabalhadora ter direito à mesma, como sempre teve e decorre do estipulado no seu contrato de trabalho. 16. Aquando do efetivo regresso ao trabalho, em 06 de março de 2018, a Trabalhadora passou a ser insistentemente perturbada pela Empregadora, para além do mais, atribuindo-lhe tarefas menores, rebaixando-a e marginalizando-a, criando à Trabalhadora as mais variadas situações constrangedoras e desestabilizadoras, com o intuito de levar a Trabalhadora a fazer cessar o contrato de trabalho. 17. Igualmente, a partir dessa altura, a Empregadora constrangeu muitas vezes a Trabalhadora a aceitar a revogação do contrato de trabalho por mútuo acordo 18. e isto, apesar das diversas comunicações, quer verbais, quer escritas, à generalidade dos trabalhadores, ao longo de 2017 e 2018, de que não iria existir reestruturação na empresa (conforme documento 3 que se junta, a título de exemplo) 19. Em outubro de 2018 a Empregadora chegou ao ponto de elaborar e entregar à Trabalhadora uma minuta de “Acordo de Revogação de Contrato de Trabalho”, com efeitos de cessação do vínculo a partir de 31.12.2018, acompanhada de uma folha de cálculo, contendo a quantia ilíquida de € 53.572,00, acrescida das retribuições devidas, bem como, de

todos os créditos vencidos à data de cessação do contrato de trabalho e todos os créditos vencidos em virtude da cessação, tudo a pagar à Trabalhadora. (cf. documento 4 e documento 5 que se juntam) 20. A Trabalhadora não aceitou o “Acordo”, nem a cessação da relação laboral, 21. Posteriormente, a Empregadora elaborou e entregou à Trabalhadora nova minuta de “Acordo de Revogação de Contrato de Trabalho”, com efeitos de cessação do vínculo a partir de 31.12.2018, acompanhada de uma folha de cálculo, contendo valor superior, ou seja, quantia ilíquida de € 69,643,00, acrescida das retribuições devidas, bem como, de todos os créditos vencidos à data de cessação do contrato de trabalho e todos os créditos vencidos em virtude da cessação, tudo a pagar à Trabalhadora. (cf. Documento 6 e documento 7 que se juntam) 22. A Trabalhadora também não aceitou o novo “Acordo”, nem a cessação da relação laboral, e, por isso, a Empregadora recorreu a esse expediente — ilícito — para tentar fazer cessar o vínculo laboral. 23. Notificada da comunicação da Empregadora com intenção de proceder à extinção do posto de trabalho da Trabalhadora, esta, em 03 de dezembro de 2018, emitiu Parecer nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 370, n.º 21 do Código do Trabalho. (conforme documento 8 que se junta) 24. Nessa sequência a Empregadora pediu Parecer à CITE (artigo 63.º, n.º 3, alínea c) do Código do Trabalho), tendo a CITE concluído: “Em face do exposto, a CITE opõe-se ao despedimento, por extinção do posto de trabalho, da Trabalhadora lactante ..., promovido pela empresa ... Europe Inc. —Sucursal em Portugal”. (documento 9) 25. No que concerne a esse “processo de intenção de despedimento” despoletado pela empregadora, esta nada mais comunicou à Trabalhadora, até à presente data. 26. A Trabalhadora desconhece, pois, os desenvolvimentos posteriores desse processo até Além disso, a Trabalhadora possui características que facilitam o trabalho em grupo e sempre as utilizou na prática, interagindo favoravelmente com os colegas de trabalho 38. A Trabalhadora tem desenvolvido sempre o seu trabalho em prol dos interesses e da produtividade da empresa, com vista a alcançar os melhores resultados possíveis. 39. O empenho e esforço que colocou no trabalho que realizou e desenvolveu, ocorreu desde sempre. 40. A Empregadora chegou a reconhecer o seu esforço (vd., designadamente, Annual Performance 2018) 41. A Trabalhadora sempre esteve e está disponível, receptiva e empenhada para receber novos projetos e novos desafios, bem como, está muito determinada a colocar neles toda a sua experiência e saber, e tendo total abertura para continuar sempre a aprender e a melhorar, tanto individualmente como em equipa. 42. O seu trabalho e o desempenho constitui uma mais-valia para a empresa, pelas suas habilitações, pelo seu empenho, pela sua experiência, pelas suas capacidades e características. 43. A demonstração de que o comportamento e a conduta da Empregadora é ilegal, ilícito, inaceitável e censurável está patente na introdução por esta, a posteriori, de comentário num dos objetivos sem que tivesse dado a oportunidade e possibilidade da Trabalhadora se poder pronunciar convenientemente, o que fez com que a Trabalhadora,

quando foi confrontada com o documento Annual Performance 2018 para o assinar de imediato, tivesse escrito, como escreveu, “o comentário, que não corresponde à realidade, foi acrescentado posteriormente à elaboração e envio do meu comentário” (documento 10) 44. O comportamento, a conduta censuráveis, a pretensão ilícita e culposa da Empregadora para com esta Trabalhadora, e a falta de correspondência com a realidade do teor da presente comunicação, estão bem patentes no supra descrito. A demonstração de que a versão e a pretensão da Empregadora neste “novo processo” são ilícitas e culposas, bem como são infundadas e injustificadas, está igualmente bem patente no facto de, como se disse supra, a Empregadora ter elaborado e entregue — como entregou — à Trabalhadora um acordo de revogação do contrato de trabalho já carimbado e assinado pela empresa, datado de 15.05.2019, ali colocando “A título de compensação pecuniária pelo cessação do seu contrato de trabalho, a Segunda Contraente (Trabalhadora) receberá da Primeira Contraente (Empregadora) a quantia líquida de Euros 100.000 (Cem mil Euros) A referida quantia será paga em Maio de 2019. a Segunda Contraente receberá ainda ...” (documento 1), em simultâneo com a entrega da comunicação a que se responde. Mas mais, também como se disse supra, 46. Nesse mesmo dia, 15.05.2019, a Empregadora convocou e reuniu com os demais trabalhadores da empresa e comunicou-lhes, verbalmente e por documento escrito, carimbado e assinado pela Empregadora, que, estava — como está — projetada para o dia 01/06/2019 a transmissão da empresa ... Europe Inc. — Sucursal em Portugal, para uma outra empresa, nos termos do artigo 285.º e seguintes da Lei do Trabalho. 47. Ilícitamente, a Empregadora não convocou, não reuniu, não comunicou e não entregou a esta Trabalhadora qualquer documento a este respeito. 48. Até à data a Empregadora ainda não comunicou à Trabalhadora a transmissão da empresa nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 9 285.º do Código do Trabalho. 49. Toda a conduta e comportamento da Empregadora demonstram também inequívoca mente que a comunicação a que se responde é infundada e injustificada. 50. Demonstram também inequivocamente que a real pretensão da Empregadora é ver-se livre da Trabalhadora, a todo e qualquer custo. 51. Assim, a comunicação em apreço não obsta, nem inviabiliza a manutenção do vínculo laboral, que necessariamente terá de manter-se. 52. Como se disse supra, os próprios termos da comunicação a que se responde, de que é exemplo, entre outros, os artigos 4.º, 10.º, 11.º, 14.º, 15.º, 18.º, 19.º, 20.º, 21.º, 23.º, seus decorrentes e análogos, conjugados com as comunicações efetuadas aos demais trabalhadores nos termos e para os efeitos do artigo 285.º e ss. do Código do Trabalho, revelam sem margem para quaisquer dúvidas a total falta de fundamento e justificação da comunicação do processo de intenção de despedimento por extinção do posto de trabalho por parte da Empregadora. 53. Pelo já exposto, não estão reunidos os pressupostos e os requisitos que permitem à Empregadora extinguir o posto de trabalho da Trabalhadora, pelo que, o processo em causa deve ser dado sem efeito. Sem prejuízo do acima referido, é de

salientar que: 54. As “justificações” apresentadas pela Empregadora na comunicação que dirigiu à trabalhadora são vagas, dúbias, imprecisas e até contraditórias, não podendo produzir os efeitos ali pretendidos, à semelhança, aliás, do que já havia sucedido com a comunicação de intenção de despedimento por extinção do posto de trabalho datada de 21/11/2018. 55. Face ao teor da comunicação em apreço, ficam igualmente ainda por demonstrar, com a imprescindível clareza que a situação impõe, para além do mais, os pretensos fundamentos que lhe servem de base, 56. o que natural e notoriamente prejudica o exercício cabal e legítimo dos direitos da Trabalhadora. 57. Além disso, as “justificações” constantes da comunicação em causa apresentam-se, uma vez mais, inverdadeiras e falaciosas no que ao caso importa, quanto aos “motivos” do “despedimento por extinção do posto de trabalho”. 58. Este novo processo de extinção de posto de trabalho é totalmente ilícito, não estando verificados os fundamentos, de facto e de direito, que permitem o despedimento da Trabalhadora. O vertido na comunicação de intenção de despedimento da Trabalhadora não corresponde à verdade, como, aliás, a Empregadora bem sabe, e parte de pressupostos errados e malversados. 60. Além disso, à semelhança também do que sucedeu com a comunicação de 21/11/2018, in casu, a Empregadora omite factos legalmente relevantes, de que são exemplo os acima descritos e outros que infra melhor se referirá, bem como, o de existirem novos clientes. Vejamos, 61. O expressado pela Empregadora na comunicação em apreço, i.é, “motivos estruturais económicos”, para justificar o despedimento por extinção do posto de trabalho, é inverdadeiro / falacioso. 62. Aliás, as inverdades /falácias estão bem patentes, designadamente na comunicação escrita, datada de 15/05/2019, dirigida aos demais trabalhadores, a qual refere que está projetada para 01/06/2019 a transmissão da Empregadora para outra empresa nos termos do artigo 285.º e ss. do Código do Trabalho. 63. Mais, o teor da presente comunicação colide frontalmente com as várias comunicações quer verbais, quer escritas, dirigidas aos trabalhadores ao longo de 2017 e 2018, que que é exemplo a comunicação que aqui se junta. (documento 3) 64. Mas mais, sabe-se que a ... tem vindo a recrutar e a admitir trabalhadores. 65. Mais, não é correto e/ou é falacioso o referido em 4. e 5. da comunicação a que se responde. 66. Aliás, o referido em 5. da comunicação a que se responde é totalmente incoerente — no mínimo — com o referido em 5. da comunicação da Empregadora datada de 21/11/2019. 67. Não é igualmente correto o referido em 11., porquanto em 2018 a Empregadora aumentou a retribuição de alguns trabalhadores e realizou a distribuição de bónus. Assim, os “motivos” indicados pela empregadora são meramente aparentes, não se fundando em motivos estruturais e económicos. 69. Pelo que, contrariamente à comunicação da Empregadora, é cristalino que não se encontra verificado o disposto nos art.es 359.º, n 2 e artigo n.º 367.º do Código do Trabalho. 70. Acresce que, contrariamente à comunicação da Empregadora, não há lugar a extinção do posto de trabalho, até porque, como se sabe, pelo menos a partir de

abril de 2018, a Empregadora admitiu novos trabalhadores através de recrutamento externo e/ou recebeu trabalhadores, pelo menos seis, que estavam alocados à ... (empresa com a qual se afigura que a ... mantém e irá manter relações comerciais), com a categoria da aqui Trabalhadora - Business Manager— os quais foram ocupar postos de trabalho na ..., para desenvolver essas mesmas funções. 71. Aliás, a partir de março de 2018 a equipa das ..., onde está inserida a Trabalhadora signatária, era constituída por quatro trabalhadores, sendo composta, designadamente, por dois Business Managers e um Lead Business Manager, sendo que, a partir de janeiro de 2019, o número de trabalhadores da mesma equipa aumentou para um total de seis colaboradores, passando a ser composta por, pelo menos, três Business Managers e um Lead Business Manager. 72. Verifica-se, pois, que na secção ou estrutura equivalente, a Empregadora mantém uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico à da Trabalhadora. 73. Não foi proposta à Trabalhadora qualquer outra função, contrariamente ao que sucedeu com outros colegas seus que foram abordados pela Empregadora. 74. E, não é verdade que seja impossível a manutenção da relação laboral com a Trabalhadora. 75. Assim, é patente a falta de fundamento para a pretendida extinção do posto de trabalho 76. Mais, é incorreto o vertido na comunicação da empregadora no que concerne aos critérios de seleção impostos pelo artigo. 368., n.º 2 do Código do Trabalho."

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

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).

que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade (...), salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez, admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.

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

- 2.5.** Em sintonia com o princípio comunitário da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres a Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias².
- 2.6.** Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho determina uma especial proteção no despedimento.
- 2.7.** Assim, nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
- 2.8.** O Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, foi objeto de alterações introduzidas pela Lei n.º 27/2014, de 8 de maio. Tais alterações foram significativas no que respeita à cessação de contrato de trabalho por extinção de posto de trabalho.
- 2.9.** Neste sentido, e para efeitos do n.º 1 do artigo 368.º do Código do Trabalho, o despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que se verifiquem os seguintes requisitos:
- Os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa do empregador ou do/a trabalhador/a;

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

- 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.

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, pgs. 587 e 588), a apreciação da justa causa objetiva, que tratamos, há de incidir, sobretudo, no nexos 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

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.*

decisão gestonária 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 gestonária que implique a segunda.

Tal não significa controlar a bondade da decisão gestonária. 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 gestonária inicial".

(...)

Na verdade, como se refere no Ac. do STJ já referido, de 4-7-2002, a cessação do contrato de trabalho feita pelo empregador com fundamento na necessidade de extinguir o posto de trabalho ocupado pelo trabalhador, tem que ser baseada em motivos concretos e claros, não bastando a invocação pelo empregador de ter necessidade de diminuir os custos."

2.14. No caso de se verificar, na mesma secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, e para a concretização do posto de trabalho a extinguir, há, ainda, que atender à ordem de critérios determinados no n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho.

No que respeita à observação da ordem dos critérios definida na lei refere-se, a título de exemplo, e ainda com atualidade, pese embora as alterações legislativas, o que decorre da jurisprudência constante no Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 09.03.2005. Assim: " *A noção de conteúdo funcional idêntico, para efeitos do critério de prioridade na extinção do posto de trabalho já foi desenvolvida na Jurisprudência do STJ, designadamente do AC de 26 de maio de 1999, publicado na CJ Tomo II, pág. 289, o qual refere que "o n.º 2 do artigo 27º não se refere a funções iguais, nem às mesmas categorias profissionais, nem sequer a categorias profissionais idênticas, refere-se antes a «postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico» - o que logo pressupõe funções diferentes e distintas, mas com identidade de conteúdo funcional. Aliás, só*

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.

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

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.

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 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 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

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 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. 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.

2.23. No caso em análise a entidade empregadora alegou que:

(...)

" Em virtude de todas estas circunstâncias, com impacto muito significativo na ..., numa lógica estrutural e de mercado, foram difundidas instruções no sentido da implementação de um processo de reestruturação com impacto nos quadros de pessoal da empresa. 11. Tais instruções, numa lógica de contenção de custos e aproveitamento de sinergias, passam, não apenas pelo congelamento de salários e proibição de atribuição de aumentos, não distribuição de Bónus 2018, como também pelo congelamento de eventuais processos de recrutamento e/ou a não substituição de trabalhadores que saiam por sua iniciativa, e ainda, inevitavelmente, pela eliminação de postos de trabalho que, na presente data, se revelem redundantes. 12. Efetivamente a ... procedeu desde abril de 2018 a uma redução de 39 trabalhadores, cerca de 34% da sua estrutura. 13. A ... encontra-se, assim, neste momento, quer em função da sua situação no mercado, quer em virtude das instruções difundidas ao nível do Grupo, numa fase de reestruturação profunda, afigurando-se premente a eliminação de postos de trabalho que englobam não só a estrutura de gestão Internacional como também as estruturas locais, nomeadamente Portugal. 14. É, assim, previsível e desejável, no sentido de procurar assegurar a sua viabilidade e manutenção no mercado português, que

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.

a ..., a qual conta atualmente com 74 (setenta e quatro) trabalhadores, passe a ter uma estrutura bastante mais reduzida. 15. Assim, na presente data, considerando as alterações que se têm vindo a fazer sentir ao nível grupo, e atentas as necessidades imperiosas de reestruturação interna da ..., de forma a permitir responder às exigências do mercado, às exigências do Grupo no qual se insere, e numa lógica de otimização, optou-se, entre outras medidas, por eliminar postos de trabalho correspondentes à categoria profissional de Business Manager, pertencente ao departamento ..., o qual ocupado por V. Exa., na medida em que o mesmo se revela excedentário. 16. Com efeito, desde o momento da sua contratação, V. Exa. esteve afeta à conta do cliente ..., prestando posteriormente apoio à área de, e encontrava-se, na presente data, alocada à prestação de apoio ao departamento de ... — gestão de cliente 17. O referido departamento tem em 2019 um prejuízo previsto de noventa e um mil euros, acrescendo o facto de não existirem projetos em curso com o cliente”

(...)

“Neste sentido, a ... vê-se obrigada a tomar medidas estruturais, de forma a manter a sua viabilidade e competitividade, as quais passam, entre outras, pela eliminação de alguns postos de trabalho em virtude da redução do volume de atividade, em consonância com as diretrizes ao nível do grupo ... no qual se insere. 22. Conforme referido, V. Exa. encontra-se afeto especificamente ao cliente ..., detendo a categoria profissional de Business Manager, que inclui, entre outras, as funções de prospecção de produtos e de novos fornecedores que possam corresponder aos pedidos e indicações do Cliente, acompanhamento do processo de desenvolvimento de produto, elaboração de análises e relatórios. 23. Considerando a finalização da implementação do referido projeto, e a falta de projetos novos, não existe de momento outro projeto ou funções que justifiquem a alocação de um trabalhador, sendo assim opção da ..., pelos motivos acima expostos, proceder à eliminação de um dos postos de trabalho correspondentes à categoria profissional de Business Manager, no sentido de reduzir a equipa, tornando-a mais competitiva ao nível de custos e mais adequada ao nível da atividade/projetos. 24. A escolha, em concreto, da eliminação do posto de trabalho ocupado por V. Exa. advém única e simplesmente do facto de V. Exa. ser o único Business Manager alocado à estrutura do cliente ..., motivo pelo qual se traduz num posto único na ..., o que dispensa a aplicação dos critérios de seleção legalmente previstos”.

- 2.24.** Verificado o conteúdo dos Anexos A do Relatório Único, referente ao ano de 2018, constata-se que a empresa dispõe de diversos postos de trabalho com o mesmo

conteúdo funcional, designadamente, Representante Comercial, Business Manager.

- 2.25. Foi comunicado por escrito à trabalhadora, a extinção do posto de trabalho, nos termos do n.º 1 do artigo 369.º do Código do Trabalho, tendo a mesma respondido em 26. abril.2019, *esclarece a trabalhadora:*

(...)

*" ... a Segunda Contraente receberá ainda ..." (documento 1) 8. Igualmente nesse mesmo dia 15 de maio de 2019, a Empregadora entregou aos demais trabalhadores da Empresa, documento escrito, carimbado e assinado pela Empregadora, a comunicar que, estava — como está — projetada para o dia 01/06/2019 a transmissão da empresa ... — Sucursal em Portugal, para uma outra empresa, nos termos do artigo 285.º e seguintes da Lei do Trabalho. 9. Do confronto do teor destes três documentos resulta clara e inequivocamente demonstrado o que se disse supra, bem como, deles resultam evidentes contradições insanáveis da **Empregadora e que a comunicação a que se responde jamais poderá dar lugar ao despedimento por extinção do posto de trabalho.** 10. Aliás, os próprios termos da comunicação a que se responde, de que são exemplos, entre outros, os artigos 42, 10.º, 11º, 14.º, 15.º, 18.º, 19.º, 20.º, 21.º, 23.º. Seus decorrentes e análogos, conjugados, nomeadamente, com as comunicações efetuadas aos demais trabalhadores, nos termos e para os efeitos do artigo 285. e ss. do Código do Trabalho, revelam, sem margem para quaisquer dúvidas, a total falta de fundamento e justificação da comunicação do processo de intenção de despedimento por extinção do posto de trabalho por parte da Empregadora. 11. Esta não foi, como se sabe, a primeira vez que a Trabalhadora foi alvo de uma comunicação com vista ao despedimento por extinção do posto de trabalho. Em 21 de novembro de 2018, a Trabalhadora recebeu uma comunicação da Empregadora, com a intenção de esta proceder ao seu despedimento, por extinção do posto de trabalho (documento 2) 13. Essa comunicação da Empregadora, de 21 de novembro de 2018, surgiu na sequência de período de baixa clínica da Trabalhadora, durante alguns meses, o que aconteceu devido a gravidez de risco, seguida de licença de maternidade e de subsequente período de lactação (que se mantém atualmente), tal como comunicado à Empregadora e é do seu conhecimento".*

"..."

" Acresce que, contrariamente à comunicação da Empregadora, não há lugar a extinção do posto de trabalho, até porque, como se sabe, pelo menos a partir de abril de 2018, a Empregadora admitiu novos trabalhadores através de recrutamento externo e/ou recebeu

trabalhadores, pelo menos seis, que estavam alocados à ... (empresa com a qual se afigura que a ... mantém e irá manter relações comerciais), com a categoria da aqui Trabalhadora - Business Manager— os quais foram ocupar postos de trabalho na ..., para desenvolver essas mesmas funções. 71. Aliás, a partir de março de 2018 a equipa das ..., onde está inserida a Trabalhadora signatária, era constituída por quatro trabalhadores, sendo composta, designadamente, por dois Business Managers e um Lead Business Manager, sendo que, a partir de janeiro de 2019, o número de trabalhadores da mesma equipa aumentou para um total de seis colaboradores, passando a ser composta por, pelo menos, três Business Managers e um Lead Business Manager. 72. Verifica-se, pois, que na secção ou estrutura equivalente, a Empregadora mantém uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico à da Trabalhadora. 73. Não foi proposta à Trabalhadora qualquer outra função, contrariamente ao que sucedeu com outros colegas seus que foram abordados pela Empregadora. 74. E, não é verdade que seja impossível a manutenção da relação laboral com a Trabalhadora. 75. Assim, é patente a falta de fundamento para a pretendida extinção do posto de trabalho 76. Mais, é incorreto o vertido na comunicação da empregadora no que concerne aos critérios de seleção impostos pelo artigo. 368.º, n.º 2 do Código do Trabalho”.

- 2.26.** Os motivos invocados para o despedimento, são motivos de mercados, originados por:

“Neste sentido, a ... vê-se obrigada a tomar medidas estruturais, de forma a manter a sua viabilidade e competitividade, as quais passam, entre outras, pela eliminação de alguns postos de trabalho em virtude da redução do volume de atividade, em consonância com as diretrizes ao nível do grupo ... no qual se insere. 22. Conforme referido, V. Exa. encontra-se afeto especificamente ao cliente ..., detendo a categoria profissional de Business Manager, que inclui, entre outras, as funções de prospeção de produtos e de novos fornecedores que possam corresponder aos pedidos e indicações do Cliente, acompanhamento do processo de desenvolvimento de produto, elaboração de análises e relatórios. 23. Considerando a finalização da implementação do referido projeto, e a falta de projetos novos, não existe de momento outro projeto ou funções que justifiquem a alocação de um trabalhador, sendo assim opção da ..., pelos motivos acima expostos, proceder à eliminação de um dos postos de trabalho correspondentes à categoria profissional de Business Manager, no sentido de reduzir a equipa, tornando-a mais competitiva ao nível de custos e mais adequada ao nível da atividade/projetos. 24. A

escolha, em concreto, da eliminação do posto de trabalho ocupado por V. Exa. advém única e simplesmente do facto de V. Exa. ser o único Business Manager alocado à estrutura do cliente ..., motivo pelo qual se traduz num posto único na ..., o que dispensa a aplicação dos critérios de seleção legalmente previstos”.

2.27. De acordo com o que antecede, não se afiguram-se demonstrados os motivos para o despedimento por extinção do posto de trabalho, nomeadamente os motivos de mercado referidos são generalistas e de pouca percetibilidade, ou seja para a alegada extinção do posto de trabalho, não parece existir qualquer relação causal entre os motivos invocados para a extinção de posto de trabalho e a escolha do posto a extinguir; não se verificam-se os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º do Código do Trabalho; A aplicação dos critérios para a escolha da trabalhadora a despedir, verificou-se a inexistência de posto de trabalho de conteúdo funcional idêntico ao agora extinto, Business Manager, assim, pelo não cumprimento de todos os requisitos, não estão de todo afastados os indícios de discriminação por motivo de maternidade, na extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante, especialmente protegida. -

2.28. E motivos relacionados com:

“A escolha, em concreto, da eliminação do posto de trabalho ocupado por V. Exa. advém única e simplesmente do facto de V. Exa. ser o único Business Manager alocado à estrutura do cliente ..., motivo pelo qual se traduz num posto único na ..., o que dispensa a aplicação dos critérios de seleção legalmente previstos. Sem prejuízo do exposto, e ainda que fosse necessário proceder à comparação com os demais trabalhadores que desempenham funções inerentes à categoria profissional de Business Manager (ainda que noutras estruturas e com experiências não comparáveis), sempre se dirá que seria igualmente sobre o posto de trabalho ocupado por V. Exa. que recairia esta seleção”.

2.29. Quanto a este motivo, verificamos, que existem mais postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, não estando comprovado a impossibilidade integrar a trabalhadora em outro posto de trabalho, já que a empresa assuma a existência de outros postos de trabalho, o que se comprova pelo documento n.º 13, junto a este processo.

- 2.30. Mais se refira, que em 2018, foram recrutados, vários trabalhadores, para posto de trabalho com conteúdo funcional idêntico.
- 2.31. Havendo vários postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico ao que a entidade empregadora quer extinguir, teríamos que observar o disposto no n.º 2 al. a) do artigo 368.º do Código do Trabalho, o que não pode ser considerado, já que e diga-se que não sabemos se a trabalhadora conhecia os parâmetros avaliativos e quais as datas a que a avaliação se refere, já que a trabalhadora esteve de licença por gravidez de risco, licença parental e encontra-se em dispensa para amamentação, pelo que este critério não poderá ser considerado.
- 2.32. Não está pois clarificado no processo, que e comparativamente entre todos os trabalhadores/as com posto de trabalho de conteúdo funcional idêntico, a trabalhadora seja a que tem a pior avaliação.
- 2.33. Por todo o exposto e por não estarem afastados os indícios de discriminação, a CITE opõe-se à extinção do posto de trabalho em causa, ocupado por esta trabalhadora lactante, como tal, especialmente protegida.

III – CONCLUSÃO

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

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 03 DE JULHO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA, COM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO DA CTP: "A CTP VOTA FAVORAVELMENTE A CONCLUSÃO DO PRESENTE PARECER E INVERTE O SEU SENTIDO DE VOTO RELATIVAMENTE AO PARECER PROFERIDO NO ÂMBITO DO PROCESSO N.º 3922-DL-E/2018. A RAZÃO DA ALTERAÇÃO DO SENTIDO DE VOTO, PRENDE-SE COM AS SITUAÇÕES ESPECÍFICAS DESCRITAS E ALEGADAS PELA TRABALHADAORA, TRANSCRITAS NO PRESENTE PARECER NAS PÁGINAS 5 A 10, QUE INDICIAM, DE FACTO UMA ATITUDE DISCRIMINATÓRIA

RELATIVA A ESTA TRABALHADORA.

DE FACTO, A CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DESTA TRABALHADORA EM ESPECÍFICO É, APARENTEMENTE, FACE AO ALEGADO NAS COMUNICAÇÕES INICIAIS CONSTANTES DE AMBOS OS PROCESSOS QUE ENVOLVEM A TRABALHADORA, A ÚNICA VIA POSSÍVEL, PARA QUE ESTA ENTIDADE EMPREGADORA ALCANCE UMA MAIOR OPTIMIZAÇÃO DA SUA FORÇA DE TRABALHO E UM MAIOR EQUILÍBRIO ECONÓMICO E FINANCEIRO.

PELOS MOTIVOS ADUZIDOS, ENTENDE A CTP QUE PODERÃO EXISTIR INDÍCIOS DE DISCRIMINAÇÃO QUE NÃO PODEM DEIXAR DE SER ATENDIDOS.