

PARECER Nº 60/CITE/2022

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 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

Processo n.º 86/DG-E/2022

I - OBJETO

1.1. Por correio registado datado de 10.01.2022 e rececionado em 11.01.2022, a CITE recebeu da entidade empregadora ... cópia do processo de despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora grávida ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e na alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

1.2. Por carta datada de 30.11.2021, recebida em 06.12.2021, foi a trabalhadora notificada da intenção de despedimento, nos seguintes termos:

“Assunto: Comunicação da necessidade de proceder à cessação do contrato de trabalho por extinção do posto de trabalho nos termos do artigo 369.º e seguintes do Código do Trabalho

Exma. Senhora,

V. Ex.ª celebrou a 01 de Setembro de 2019, um contrato de trabalho para desempenhar funções correspondentes à categoria profissional de Responsável de Área, para a área do sector da saúde.

Essa contratação baseou-se exclusivamente num projecto empresarial tendente à criação de uma nova área de negócio no mencionado sector da saúde.

Esta foi, de resto, a única razão pela qual foi formada a vontade negocial de contratar V. Ex.^a, facto que é do seu conhecimento, uma vez que lhe foi comunicado aquando da celebração do contrato de trabalho.

A criação da dita área de negócio deu origem à empresa à qual V.^a Ex.^a se encontra afecta.

Verifica-se que o volume dos serviços que esta empresa presta aos clientes que constituem a carteira de que V.^a Ex.^a tem sido a responsável, não está a ter a evolução esperada.

Verificando-se que essa falta de crescimento determina que: seja pela pequena dimensão, seja pela despesa inerente à manutenção da função, seja ainda pela reduzida facturação inerente ao não crescimento do negócio acima referido, a área de negócio a que V. Ex.^a está afecta e para a qual foi contratada, não pode continuar a suportar a manutenção de um responsável - ainda para mais nela existindo igualmente a função de “coordenador” a qual, atendendo ao volume de negócio existente, se mostra perfeitamente suficiente.

Sendo V.^a Ex.^a a única responsável na área de negócio a que está afecta e tendo em consideração o que acima deixamos expresso, verifica-se que a área de negócio apresenta um saldo de exploração negativo que tem que ser urgentemente revertido sob pena de colocarmos em sério risco a sua viabilidade e, conseqüentemente, a manutenção dos restantes postos de trabalho dos colaboradores a ela afectos. Razão pela qual nos vemos obrigados a extinguir o seu posto de trabalho.

O conjunto de factores acima exposto, corresponde e preenche os critérios que determinam que terá que ser o posto de trabalho de V.^a Ex.^a a extinguir.

Pelo que, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 369.º do Código do Trabalho, vimos pela presente comunicar-lhe que, por motivos de mercado e estruturais, nos vimos forçados a proceder à extinção do posto de trabalho, que V. Ex.^a vem ocupando.

Pelas razões apontadas, verifica-se que:

a) É praticamente impossível a subsistência da relação laboral;

- b) Não existem na empresa contratos de trabalho para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho a extinguir;
- c) Ao caso não é aplicável o despedimento colectivo.

Pretendemos que fique clara que a presente extinção do posto de trabalho se deve exclusivamente a motivos de mercado e estruturais, nada tendo que ver com qualquer atitude culposa seja desta empresa seja de V.^a Ex.^a

Não temos outro posto em que possamos colocá-la, verificando-se assim uma impossibilidade da subsistência da relação de trabalho.

Nos termos e efeitos legais, V. Ex.^a possui 15 (quinze) dias para se pronunciar quanto a esta comunicação (cfr. artigo 370.^o, n.^o 1 do Código do Trabalho).

Creia que é com pesar que nos vemos forçados a enveredar por esta solução e que apenas o fazemos para evitar a colocação em risco a existência da área em si mesma e dos outros postos de trabalho a ela inerentes.

Sem outro assunto de momento”.

1.3. Por carta registada, recebida em 22.12.2021, veio a trabalhadora pronunciar-se sobre os motivos e requisitos invocados para a extinção do posto de trabalho, conforme se transcreve:

“Assunto: Resposta nos termos do artigo 370.^o/1 do Código do Trabalho

Exmos. Senhores,

Na sequência da comunicação da cessação do contrato de trabalho por extinção do posto de trabalho remetida por V. Exas. com data de 30 de novembro de 2021, venho, nos termos e para os efeitos do disposto no n.^o 1 do artigo 370.^o do Código do Trabalho, apresentar a minha resposta, o que faço nos termos seguintes:

Como é do V/ conhecimento, a cessação do contrato de trabalho por extinção do posto deve obedecer aos requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º do Código do Trabalho. Ora, no caso vertente, sucede que não só os fundamentos invocados por V. Exas. se mostram falsos, como, ainda que se admitissem como verdadeiros, inexistente um qualquernexo de causalidade entre os mesmos e a cessação do meu contrato de trabalho.

Em síntese, V. Exas. alegam que o volume dos serviços da empresa para a qual fui contratada “não está a ter a evolução esperada”, verificando-se ainda a “reduzida faturação inerente ao não crescimento do negócio”. Sucede, no entanto, que, como certamente não ignorarão, a área à qual estou afeta começou a ser desenvolvida em setembro de 2019, não tendo, até aí, qualquer cliente, prestador ou faturação. Nesse sentido, é por vós referido que a minha contratação se baseou num projeto empresarial com vista à criação de uma nova área de negócio, o que deixa, desde logo, evidente a necessidade de tempo para a mesma singrar e apresentar resultados, algo que, de resto, se verificou neste curto espaço de tempo.

Efetivamente, não obstante, ser uma área nova, note-se que, em 2020, correspondente ao primeiro ano efetivo de exercício, a faturação atingiu o valor de € 1.284.190,18 (um milhão duzentos e oitenta e quatro mil cento e noventa euros e dezoito cêntimos), tendo sido abertos 15 (quinze) clientes, com uma média de 63 (sessenta e três) prestadores de serviços ativos e uma base de dados com cerca de 448 (quatrocentos e quarenta e oito profissionais), dos quais cerca de 200 (duzentos) novos.

Em 2021, ano profundamente marcado pela pandemia, a faturação irá aumentar, previsivelmente, para € 1.800.000,00 (um milhão e oitocentos mil euros). No presente ano a empresa com 18 (dezoito) clientes, tendo sido ativados mais 7 (sete) novos clientes em relação a 2020, com uma média de 130 (cento e trinta) prestadores ativos numa base de dados com 335 (trezentos e trinta e cinco) enfermeiros e um aumento de 109 (cento e nove) de médicos em relação ao ano anterior, mesmo tratando-se de uma empresa cujos processos de trabalho são praticamente todos manuais e administrativos, sem qualquer tecnologia associada. Não restam, assim, dúvidas de que os resultados seriam ainda melhores se a empresa tivesse oportunamente implementado processos informatizados e automáticos tal como fez a principal concorrência.

Daqui resulta, pois, que muito dificilmente se vislumbram os motivos de mercado e estruturais invocados por V. Exas., nos quais fundamentam a necessidade de proceder à cessação do meu contrato de trabalho, já que a área está em desenvolvimento, estando, inclusivamente, a ser feito o planeamento de 2022 e sendo extremamente difícil, talvez mesmo impossível, apresentar melhores resultados do que os verificados. Acresce que a ... pertence à área do ..., cujos resultados e rentabilidade líquida foram dos melhores da empresa. Por isso, teria, evidentemente, sempre a capacidade de suportar uma nova área de investimento (sublinhe-se: investimento e não custo, tal como é inerente ao lançamento de uma nova área de atividade) até serem gerados resultados positivos, que, de acordo com projeções discutidas, aconteceria já em 2022. Nesse sentido, por forma a verificar o alegado por V. Exas., solicita-se o envio (i) do plano de negócio, (ii) da respetiva faturação, (iii) dos resultados e (iv) do desvio face à estimativa inicial.

De igual modo, é inconcebível que, face à criação de uma nova área de negócio com a projeção inerente e a sua recente introdução no mercado, seja decidido por V. Exas. fazer cessar o meu contrato de trabalho, dispensando assim a responsável pelo projeto ao fim de escassos dois anos do seu início, após uma dedicação da minha parte que foi total, como é do V/ conhecimento. Relembro, a este propósito, que fui diretamente recrutada à concorrência para assumir a responsabilidade do lançamento da área de negócio no setor da saúde, tendo-me sido então transmitido que se pretendia uma área cuja faturação chegasse aos € 3.000.000,00 (três milhões de euros) (não qualquer outro número, mas sim € 3.000.000,00), que se poderia começar com poucos clientes e ir crescendo, que se iria, desde logo, apostar num sistema informático específico que retirasse a pesada carga administrativa (o que jamais aconteceu) e que haveria toda a disponibilidade para compatibilizar a vida profissional com a pessoal, já que a empresa salvaguardava o bem-estar dos seus colaboradores. De facto, tudo isto me fez, legitimamente, encarar este como um projeto a longo prazo, sendo esse um dos principais motivos pelos quais aceitei a proposta, caso contrário teria ficado na minha anterior empresa onde tinha uma situação de estabilidade.

Refira-se, igualmente, que foi solicitado um crescimento de cerca de 89% do ano 2020 para o ano 2021, com um orçamento de € 2.500.000 (dois milhões e quinhentos mil euros), algo que é, senão impossível, extremamente difícil. No entanto, todos os ... comerciais estavam a ser

cumpridos e o plano de ação definido pela Direção no início deste ano, com o aval da Administração, estava a ser integralmente seguido.

Note-se, ainda, que foi transmitido a toda a equipa que a estratégia de negócio passaria por "esmagar" margens de modo a que a empresa conseguisse angariar o maior número de clientes. Inclusive, de acordo com a price policy da empresa, este tipo de margens teria de obter a autorização da Direção ou da Administração, o que demonstra uma clara falta de coerência entre o plano de negócio e a decisão agora tomada por V. Exas.

Acresce ao exposto que V. Exas. alegam que a manutenção de um responsável é insustentável, uma vez que existe igualmente a função de coordenador, "a qual se mostra perfeitamente suficiente". Ora, pese embora tratar-se de uma categoria profissional distinta, sucede que o conteúdo funcional do referido coordenador é idêntico ao meu, enquanto Responsável de Área.

Assim, para além de não terem sido verificados os critérios não discriminatórios para determinação do posto de trabalho a extinguir, nos termos do n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho, não se verifica o requisito da impossibilidade da subsistência da relação de trabalho, disposto na alínea b) do n.º 1 e no n.º 4 do artigo 368.º do Código do Trabalho, atendendo a que, conforme referido por V. Exas. existe um outro posto de trabalho compatível com a minha categoria profissional.

Face ao exposto, resulta, pois, que, não se encontrando cumpridos os requisitos exigidos para que o despedimento por extinção do posto de trabalho possa ter lugar, verifica-se, como consequência, a ilicitude do despedimento, conforme disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 384.º do Código do Trabalho, com as consequências daí decorrentes.

Finalmente, tendo em conta que V. Exas. tiveram formalmente conhecimento da minha gravidez previamente à data do envio da comunicação inicial à qual ora se responde, solicita-se igualmente cópia da comunicação de solicitação do parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, de acordo com o disposto na al. d) do artigo 381.º do Código do Trabalho.

Em face do que antecede, solicito a reanálise do presente processo de extinção do posto de trabalho, porquanto o mesmo está ferido de diversas ilegalidades e incongruências. Não obstante, caso V. Exas assim não decidam, tomarei em devido tempo as providências que a lei prevê com a intenção de salvaguardar os meus direitos.

Sem mais assunto de momento, apresento os meus cumprimentos.”

1.4. Do processo remetido a esta Comissão consta um documento, a esta dirigido, com o seguinte conteúdo:

“Assunto: Pedido de Parecer Prévio

Ex^{os} Senhores

Nos termos e para os efeitos do disposto nos n^{os} 1 e 3 alínea c) do art.º 63º da Lei nº 07/2009 de 12 de Fevereiro, vimos pela presente remeter a V^{as} Ex^{as} cópias das peças que constituem o procedimento que oportunamente deliberamos iniciar relativo ao despedimento por extinção do posto de trabalho da colaboradora Sr.^a Dr.^a ...

Questão prévia:

Esta empresa remeteu em 12/11/2021 carta registada com AR para a colaboradora a qual veio devolvida por, por lapso, o nadar da trabalhadora ter sido digitado de forma incorrecta - em vez de S/C foi colocado R/C (confere doc. 1 anexo).

Atendendo à devolução da carta esta empresa voltou a enviá-la agora já com o andar corrigido, tendo a mesma sido devidamente recepcionada.

Só após a devolução da carta inicial, é que esta empresa tomou conhecimento de que a colaboradora estava grávida.

Este esclarecimento prévio destina-se a afastar qualquer leitura e/ou interpretação dos factos que pretenda imputar a esta empresa alguma reserva quanto ao cumprimento da obrigação do pedido de parecer prévio que ora se dirige a V^a. Ex^{as}.

Enquadramento.

- 1) A Sr^a Dr^a ... foi contratada para exercer a função de responsável de área de negócio desta empresa.
- 2) Essa função pressupõe a assunção da responsabilidade de efectuar todos os esforços necessários a conseguir fechar negócios que permitam - a quem a desempenha – cumprir um orçamento anual criado para o efeito.
- 3) Os custos inerentes a essa função só serão suportáveis desde que sejam suportados pela própria operação.
- 4) Caso tal não se verifique, e a operação se torne débil a ponto de a colocar em risco de subsistência, a empresa terá que encolher custos e reprogramar tarefas e respectiva distribuição.
- 5) Não existe na secção ou na estrutura da operação nenhum outro posto de trabalho de conteúdo funcional idêntico. Como tal, não são aplicáveis ao caso os critérios constantes do n.º 2 do art.º 368.º do Código de Trabalho.
- 6) Ao contrário do que a Sr^a Dr^a ... afirma na sua defesa, a sua função não é minimamente idêntica ou comparável com a coordenador. O responsável de área assume um compromisso com a empresa através do orçamento anual, e tem a responsabilidade de efectuar todos os esforços comerciais para o conseguir, inclusive o de fechar negócios que lhe permita cumprir esse mesmo orçamento. O coordenador é apenas responsável pela coordenação e gestão operacional dos serviços e dos clientes que o responsável de área angariar.
- 7) A operação para a qual a Sr^a Dr^a ... foi contratada (...) integra a área de outsourcing desenvolvida pela empresa “...” a qual tem uma direcção regional (Sul), sendo que será esta direcção que, enquanto a ... não for geradora de meios próprios suficientes, que irá ter que absorver e acomodar a função da Sr^a Dr^a ...

Questão principal:

Juntam-se os elementos que, até agora integram o procedimento de despedimento por extinção do posto de trabalho, ou seja, a carta contendo a comunicação da intenção de proceder ao despedimento e a resposta oportunamente enviada pela colaboradora, a Sr^a Dr^a ... (documentos 2 e 3).

A fim de poder habilitar V^{as} Ex^{as} a melhor aquilatar os factos em causa, permitimo-nos anexar 3 (três) quadros contabilísticos da empresa que demonstram bem os factos determinantes na intenção de extinguir o posto de trabalho em causa (documentos 4 a 6).

A título de suporte na leitura dos ditos quadros, permitimo-nos referir o seguinte:

Os resultados de Dezembro de 2020 da empresa reflectem o Orçamento de 2020 de facturação e de resultados obtidos.

Assim, apesar de esse ter sido o ano de lançamento e, como tal, terem sido fixados objectivos muito conservadores (de apenas 1.301.500,00 euros), no Orçamento 2020 - Faturação, existiu um desvio negativo de 3,2%.

Já os nos resultados directos obtidos em comparação com os orçamentados, o desvio foi muito maior (-19,4%).

Tal refletiu-se num prejuízo em 2020 que não só tem que ver com uma facturação e resultados abaixo do previsto, mas, diga-se em abono da verdade, em parte, também, com o investimento inicial que foi necessário fazer no lançamento do negócio.

À semelhança de 2020 também o orçamento para 2021 foi contido/conservador até pela realidade verificada em 2020.

Tal como a Sr^a Dr^a ... refere na sua resposta, era expectável que, pelo menos, se facturassem 3 milhões de euros ano.

Os valores previstos de resultado directo também foram muito contidos. Até mais reduzidos do que o que tinha sido orçamentado para 2020.

Orçamento 2021- Faturação = 2.426.300,00 euros

Orçamento 2021 - Resultado directo = 213.325,00 - 8,7%

Não obstante, os resultados obtidos pela empresa até Novembro 2021 representaram uma Faturação de 1.625.428,00. Ora, para estar a cumprir o orçamento a empresa deveria ter facturado até essa data 2.143.059,00 euros.

Ou seja, houve um desvio negativo na Faturação de - 537.631,00 euros. Isto é (- 25%).

Quanto ao Resultado Directo, o desvio negativo foi de -73.605,00 euros. Ou seja (- 39%).

Cabe ainda reforçar que o orçamento de 2021 já foi feito com um resultado final negativo, como se poderá verificar (-34.079,00 euros), tendo em conta que estávamos a arrancar com a área.

Por isso, existiu efectivamente um investimento da empresa e uma ponderação de todas estas situações. A própria faturação orçamentada foi de 2.426.300,00 euros ainda muito inferior aos 3 milhões de euros que a própria colaboradora Sr^a Dr^a ... reconhece ter sido o objectivo mínimo da área.

Ao passo que um coordenador é apenas responsável por coordenar e gerir operacionalmente os serviços e respectivos clientes.

Conclusão:

Considerando a necessidade de optimização de custos - essencial ao crescimento do negócio tendente à manutenção da viabilidade da área em causa - esta empresa não vê razão para alterar a intenção de promover a extinção do posto de trabalho que a Sr^a Dr^a ... tem vindo a ocupar intenção essa devida e oportunamente manifestada à interessada.”

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação a adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:
- "Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)*

Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

- 2.2.** O artigo 10.º, n.º 1 da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.3.** Um dos considerandos da referida Diretiva refere que “...o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento”.
- 2.4.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (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 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.
- 2.5.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º, n.º 1 do Código do Trabalho, que “o despedimento de trabalhadora

grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres”, que é esta Comissão, conforme Decreto-lei n.º 76/2012, de 26 de março”.

- 2.6.** É de salientar que, nos termos do artigo 381.º, alínea d) do Código do Trabalho, *“sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito: em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio” da CITE.*
- 2.7.** Nos termos do artigo 367.º do Código do Trabalho, *“considera-se despedimento por extinção de posto de trabalho a cessação de contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada nessa extinção, quando esta seja devida a motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa”.*
- 2.8.** Segundo o n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho são:
- a) Motivos de mercado - redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;*
 - b) Motivos estruturais - desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;*
 - c) Motivos tecnológicos - alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação”.*

2.9. Acresce que, nos termos do artigo 368.º do Código do Trabalho, com as alterações que lhe foram introduzidas pela Lei n.º 27/2014, de 8 de maio:

“1 – O despedimento por extinção de posto de trabalho só pode ter lugar desde que se verifiquem os seguintes requisitos:

a) Os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador;

b) Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;

c) Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;

d) Não seja aplicável o despedimento coletivo.

2 – 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.

3 – O trabalhador que, nos três meses anteriores ao início do procedimento para despedimento, tenha sido transferido para posto de trabalho que venha a ser extinto, tem direito a ser reafectado ao posto de trabalho anterior caso ainda exista, com a mesma retribuição base.

4 – Para efeito da alínea b) do n.º 1, uma vez extinto o posto de trabalho, considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando o empregador não disponha de outro compatível com a categoria profissional do trabalhador.

5 – O despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que, até ao termo do prazo de aviso prévio, seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida, bem como os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho.

6 – Constitui contraordenação grave o despedimento com violação do disposto nas alíneas c) e d) do n.º 1 e nos n.ºs 2 ou 3”.

2.10. E, nos termos do disposto no artigo 369.º do Código do Trabalho, “o empregador comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical, ao trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, à associação sindical respetiva:

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

b) A necessidade de despedir o trabalhador afeto ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional.

c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir”.

2.11. Finalmente, nos termos do disposto no artigo 384.º do Código do Trabalho, o despedimento por extinção do posto de trabalho é ilícito se o empregador não cumprir os citados requisitos do n.º 1 do artigo 368.º, não observar o disposto no n.º 2 do artigo 368.º, ou não tiver feito as comunicações previstas no artigo 369.º.

2.12. Cabe à CITE, nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a respetiva lei orgânica, “(...) b) Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental; (...)”.

III – O CASO EM ANÁLISE

3.1. O despedimento por extinção de posto de trabalho corresponde a um despedimento fundado em motivos objectivos, de natureza não disciplinar.

3.2. Tal modalidade de cessação do contrato de trabalho é promovida pelo empregador quando a extinção do posto de trabalho seja devida a motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa (art.º367º, n.º1, do Código do Trabalho), sendo que se entendem por tais motivos os como tal referidos no n.º2 do art.º 359º (art.º367º, n.º2, do mesmo diploma).

3.3. Quanto à sindicância da motivação do despedimento, refere o Ac. TRL, proc. n.º 1015/19.0T8CSC.L1-4, de 12.02.2020, que *“Cuidando-se de ajuizar acerca do despedimento por extinção do posto de trabalho, a operação centrar-se-á na apreciação da genuinidade dos motivos alegadamente determinantes, na falada dimensão, ou seja, não tanto – nem decisivamente – na perspectiva da bondade/oportunidade da decisão gestionária do empregador, mas fundamentalmente na análise do juízo de consequencialidade entre os motivos pretextados pelo empregador para o despedimento e a decisão de fazer cessar, concretamente, o posto de trabalho em causa, juízo esse que sempre implícita, naturalmente, uma atuação empresarial razoável e séria.”*

Também o Ac. TRC, proc. n.º 3019/18.1T8LRA.C1, de 07.02.2020, citando jurisprudência no mesmo sentido, entendeu que *“No âmbito do controle material da motivação do despedimento (...) este deve abranger basicamente:*

1º - A verificação da veracidade do motivo invocado;

2º - A verificação da existência de umnexo de causalidade entre os motivos invocados e o despedimento, de molde a concluir-se que, de acordo com juízos de razoabilidade, aqueles são adequados a justificar a redução de trabalhadores;

3º- Finalmente, tem-se também entendido que se deve controlar a proporcionalidade entre a motivação apresentada e decisão de despedir e racionalidade dessa medida, face à necessidade de ponderar os dois valores constitucionais em jogo (iniciativa económica privada versus segurança no emprego - art.ºs 61º e 53º da CRP).”

3.4. Dito de outro modo, apesar da sindicância dos motivos invocados pela entidade empregadora para fazer cessar o contrato de trabalho da trabalhadora ter de se harmonizar com a sua liberdade de empresa e de iniciativa económica, dever-se-á igualmente aferir, segundo juízos de razoabilidade, da coerência/congruência entre aqueles motivos e a decisão de despedimento, pois é necessário assegurar que não se pretende encapotar, sob a aparência de um expediente legalmente admitido, um despedimento irregular¹, atendendo ao princípio constitucional da segurança no emprego e à proibição de despedimento sem justa causa. Este entendimento é particularmente premente quando a trabalhadora a despedir é especialmente protegida, como é o caso *sub judice*.

3.5. A entidade empregadora fundamenta o despedimento por extinção do posto de trabalho no facto de se verificar um saldo de exploração negativo que tem de ser urgentemente revertido, sob pena de colocar em causa a viabilidade da área de negócio e dos restantes postos de trabalho, não podendo continuar a suportar a manutenção de um Responsável de Área, categoria detida pela trabalhadora.

No entanto, é também referido pela entidade empregadora que a função de Responsável de Área “pressupõe a assunção da responsabilidade de efectuar todos os esforços necessários a conseguir fechar negócios que permitam - a quem a desempenha - cumprir um orçamento anual criado para o efeito.”

3.6. Atendendo ao facto de que a área de negócio em causa teve, até à data, um curto período de actividade (dois anos), que, conforme refere a trabalhadora, necessita de tempo para apresentar resultados, bem como o facto de a trabalhadora ser a única responsável por fechar negócios, não se pode dar por demonstrado o nexo de causalidade entre os motivos alegados e a decisão de despedimento por extinção do posto de trabalho. Mal se compreende que a entidade empregadora, que iniciou o desenvolvimento daquela área de negócio há apenas dois anos, pretenda agora fazer

¹ Cfr. Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa citado.

cessar o contrato de trabalho da trabalhadora responsável pelo crescimento daquela área e contratada para tal efeito, visto que a sua função é precisamente a de fechar negócios para angariar clientes.

3.7. Por outro lado, refere a entidade empregadora que a área de negócio para a qual a trabalhadora foi contratada “não pode continuar a suportar a manutenção de um responsável - ainda para mais nela existindo igualmente a função de “coordenador” a qual, atendendo ao volume de negócio existente, se mostra perfeitamente suficiente.” Ora, verifica-se assim uma concorrência de postos de trabalho com conteúdo funcional idêntico, cuja existência simultânea se justifica apenas em função do volume de negócio.

Teria, assim, de ter existido o recurso aos critérios do art.º 368º, nº2, do Código do Trabalho, a fim de determinar qual o posto de trabalho a extinguir, o que não se verificou.

Determina o art.º 384, alínea b), do Código do Trabalho, que o despedimento por extinção do posto de trabalho é ilícito se não observar o disposto naquele artigo.

3.8. Face ao exposto, verifica-se que a entidade empregadora não observou os requisitos legais para promover o despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora, não ficando, assim, afastados os indícios de discriminação por motivo de maternidade.

IV - CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE opõe-se ao despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora grávida ..., por não se afigurarem afastados indícios de discriminação em função da maternidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 2 DE FEVEREIRO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.