

PARECER N.º 732/CITE/2022

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

Processo n.º 3719/DL-E/2022

I - OBJETO

1.1. Por correio registado datado de 30.09.2022 e rececionado em 03.10.2022, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., **S.A.** cópia do processo de despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., 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 12.08.2022, foi a trabalhadora notificada da intenção de despedimento por extinção de posto de trabalho, nos termos do art.º 369º, nº1, do Código do Trabalho, nos seguintes termos:

“Assunto: Necessidade de extinção de posto de trabalho

Exma. Senhora,

... S.A., vem no cumprimento do disposto no artigo 369.º, n.º 1, do Código do Trabalho comunicar a necessidade de extinguir o posto de trabalho correspondente à categoria profissional de Consultora de Formação e, conseqüentemente, de proceder ao despedimento de V.Exª, que ocupa tal posto, nos termos do artigo 367.º, ex vi 359.º, ambos do Código do Trabalho, pelas razões descritas no Anexo I.

A extinção do posto de trabalho é justificada por motivos estruturais e tecnológicos, que originam desafios económicos, provocada por alterações do mercado, a que o Empregador é alheio, resultado de uma conjuntura particularmente desfavorável ao negócio da empresa, com uma

consequente acentuada quebra na margem do negócio e margem EBITDA comprometedora da manutenção da Empresa face aos custos da estrutura, e em que a empresa não pode cobrir os custos fixos de um departamento, "Business Development", que está inactivo, que não tem qualquer serviço ou trabalho e que vai ser desativado, extinguindo-se o único posto de trabalho existente nesse departamento.

A margem do negócio e margem EBITDA da empresa sofreu com a pandemia e a presente inflação e estagnação económica, o que teve impacto na estrutura do negócio, cfr. Anexo I.

Além disso, não existem tarefas para a área onde o trabalhador se insere, em concreto na área de "Business Development", tornando desnecessário e redundante o posto de trabalho, uma vez que deixou de ser necessário um posto de trabalho específico prestado a nível de dinamização de negócio, cfr. Anexo I.

A conjugação destes fatores, impede que a Empresa sustente a manutenção ao serviço de um profissional com o posto de trabalho que V. Exa. desempenhava nesta empresa, com os elevados custos inerentes.

Torna-se, assim, necessário impedir o acumular de custos, pois a Empresa não tem possibilidade de assumir um esforço financeiro com um posto de trabalho que não é necessário.

Os motivos indicados para a extinção do posto de trabalho, não se devem a qualquer conduta culposa do empregador ou do trabalhador, mas efectivamente decorrem do próprio mercado e, inerentemente, de motivos estruturais e tecnológicos e do processo de alteração de configuração económica actual, de estagnação e inflação.

Nessa consequência, tornou-se impossível a manutenção da relação de trabalho, pelos motivos aduzidos, que se consubstancia na impossibilidade do Empregador cumprir financeiramente com a obrigatoriedade do pagamento pontual da retribuição de um posto de trabalho que será extinto e de um departamento que será desactivado, e pela não existência de factum de tarefas que justifiquem racionalmente a manutenção deste posto de trabalho.

Não existem na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho que ora se visa extinguir.

Não é aplicável o despedimento coletivo.

Não obstante as diligências no sentido de ser encontrada uma função na qual V. Ex.^a pudesse ser integrada ou um posto compatível com a sua categoria profissional, o facto é que tal se tem revelado impossível, pondo em causa a subsistência da relação de trabalho. Assim, quanto a esta parte, explana-se o seguinte:

A empresa está actualmente dividida em 3 Áreas de Negócio:

- Área de "Desenvolvimento de Software" - Desenvolvimento de add on para a ... a pedido do cliente e desenvolvimento de software à medida e implementação de soluções que suportam a transformação digital nas empresas.

Nesta área a trabalhadora não consegue ser integrada pois é uma área de tecnologia do qual não tem conhecimentos técnicos nem formação académica adequada, o que é essencial para esta área.

- Área de "Talent Management Plataforms" - Esta área trabalha exclusivamente com a aplicação de gestão de talentos A empresa é um parceiro oficial da ... desde 2010. Ou seja, este departamento faz a implementação da ferramenta nos clientes.

Nesta área a trabalhadora não consegue ser integrada devido à falta certificação e de conhecimento da aplicação de gestão integral de talentos ... o que é essencial para esta área.

- - Área de "Digital Learning Experience"; Equipa multidisciplinar, especialista em desenvolvimento de conteúdos multimédia atualmente com um negócio que assenta em áreas tecnológicas como: Machine Learning; gaming com vários formatos intercalados; Realidade Virtual e Aumentada entre outros formatos com base em desenvolvimento em HTML5, CSS, JQuery e com base de dados AWS.

Nesta área a trabalhadora não consegue ser integrada devido à falta de conhecimento da parte tecnológica, que evoluiu bastante nos últimos anos, o que é essencial para esta área. Além disso não existem postos disponíveis nesta área.

Quanto ao departamento de "Business Development", foi composto unicamente pela trabalhadora. Inclusive desde a ausência prolongada da trabalhadora desde há mais de 6 anos (por licenças ou baixas médicas ou autorizações) não foi colocado ninguém no seu lugar.

Este departamento consistia essencialmente em ir a feiras e eventos similares com o objetivo de dar a conhecer a marca e dinamizar o negócio. No entanto o objetivo nunca se concretizou, pois, o departamento não conseguiu trazer negócio para a empresa.

Este departamento é desactivado.

Assim sendo, se pode concluir que este posto de trabalho não faz falta à organização.

A empresa não tem actualmente nenhum trabalhador dependente (por conta de outrem) encarregado unicamente de dinamizar o negócio para a empresa. Esse trabalho de dinamizar o negócio é unicamente realizado pela Direção. Ou seja, as funções que desempenhava foram concentradas e absorvidas na estrutura.

Não existe na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, pelo que não existe necessidade de aplicar a ordem de critérios a que alude o artigo 368.º, n.º 2 do Código do Trabalho, cfr. Anexo II.

Não há nenhum outro trabalhador na Entidade Empregadora a trabalhar na área de "Business Development", nem com tarefas relacionadas unicamente com dinamizar o negócio para a empresa com visita a feiras e eventos similares.

Não existe nenhum trabalhador na empresa a fazer tarefas relacionadas unicamente com dinamizar o negócio para a empresa, que tenha qualquer outro tipo de vínculo (contrato a termo, prestação de serviços, estágio, empresa de trabalho temporário, etc).

A trabalhadora é a única na Entidade Empregadora para tais tarefas.

No futuro não haverá qualquer trabalhador a desempenhar tais tarefas na Entidade Empregadora.

Irão ser respeitados e cumpridos pela empresa os direitos a compensação e créditos devidos.

Mais informamos que poderá emitir o seu parecer fundamentado no prazo de 15 dias a contar da data da presente comunicação, nos termos e para os efeitos do artigo 370.º do Código do Trabalho.

ANEXO I

Descrição dos motivos invocados para o despedimento por extinção do posto de trabalho

Fundamentos de carácter estrutural e tecnológico

O presente procedimento de despedimento por extinção do posto de trabalho tem por base fundamentos de carácter estrutural e tecnológico, sendo estes:

Motivos estruturais e tecnológicos

A margem operacional da prestação de serviços e vendas de produtos foi reduzida com a pandemia provocada pelo Coronavírus (Covid-19) e pela actual situação económica em relação à estagnação e inflação, diminuindo consideravelmente a margem operacional.

A conjugação de factores económicos, agravada pela subida dos preços, seja dos produtos, seja da mão-de-obra, seja de fornecedores de serviços externos, não permite gerar a rentabilidade suficiente que possibilite a manutenção ao serviço desta empresa do posto de trabalho que ocupa.

A alteração da estrutura do mercado, a que o Empregador é alheio, resultado de uma conjuntura particularmente desfavorável, com uma conseqüente acentuada quebra da margem de negócio e na margem EBITDA comprometedora da manutenção equilibrada da empresa face aos custos da estrutura existente, e em que a empresa não pode cobrir os custos fixos de um departamento, "Business Development", que está inactivo, que não tem qualquer serviço ou trabalho e que vai ser desactivado, extinguindo-se o único posto de trabalho existente nesse departamento.

Como é do conhecimento de V. Ex^ª., existiu uma situação de pandemia provocada pelo Coronavírus (COVID-19) e existe actualmente uma situação económica grave provocada pela inflação e global estagnação económica, que previsivelmente implicará uma diminuição progressiva na procura dos produtos e serviços da empresa, com quebra da margem de negócio e na margem EBITDA, e conseqüentemente, a actividade da Empresa está afectada.

No seguimento da pandemia provocada pela COVID-19 a empresa deparou-se com a redução da margem operacional de negócio / EBITDA de ... em 2019, para ... em 2020 e ... em 2021.

O departamento de "Business Development" é desactivado e o posto de trabalho não é necessário pela necessidade da empresa ajustar a forma de colocar os seus serviços no mercado, controlando os custos da estrutura existente e conseqüente recuperação da margem operacional de negócio.

A empresa está actualmente dividida em 3 Áreas de Negócio:

- Área de "Desenvolvimento de Software" - Desenvolvimento de add on para a ... a pedido do cliente e desenvolvimento de software à medida e implementação de soluções que suportam a transformação digital nas empresas.

Nesta área a trabalhadora não consegue ser integrada pois é uma área de tecnologia do qual não tem conhecimentos técnicos nem formação académica adequada, o que é essencial para esta área.

- Área de "Talent Management Plataforms" - Esta área trabalha exclusivamente com a aplicação de gestão de talentos A empresa é um parceiro oficial da ... desde 2010. Ou seja, este departamento faz a implementação da ferramenta nos clientes.

Nesta área a trabalhadora não consegue ser integrada devido à falta de certificação e de conhecimento da aplicação de gestão integral de talentos ... o que é essencial para esta área.

- - Área de "Digital Learning Experience"; Equipa multidisciplinar, especialista em desenvolvimento de conteúdos multimédia atualmente com um negócio que assenta em áreas tecnológicas como: Machine Learning; gaming com vários formatos intercalados; Realidade Virtual e Aumentada entre outros formatos com base em desenvolvimento em ..., CSS, ... e com base de dados AWS.

Nesta área a trabalhadora não consegue ser integrada devido à falta de conhecimento da parte tecnológica, que evoluiu bastante nos últimos anos, o que é essencial para esta área. Além disso não existem postos disponíveis nesta área.

Quanto ao departamento de "Business Development", foi composto unicamente pela trabalhadora. Inclusive desde a ausência prolongada da trabalhadora desde há mais de 6 anos (por licenças ou baixas médicas ou autorizações) não foi colocado ninguém no seu lugar.

Este departamento consistia essencialmente em ir a feiras e eventos similares com o objetivo de dar a conhecer a marca e angariar negócio. No entanto o objetivo nunca se concretizou, pois, o departamento não conseguiu trazer negócio para a empresa.

Este departamento é desactivado.

Assim sendo, se pode concluir que este posto de trabalho não faz falta à organização.

A empresa não tem actualmente nenhum trabalhador dependente (por conta de outrem) encarregado unicamente de dinamizar o negócio para a empresa. Esse trabalho de dinamizar o negócio ou angariar negócio é unicamente realizado pela Direção. Ou seja, as funções que desempenhava foram concentradas e absorvidas na estrutura.

A diminuição da margem de negócio e da margem EBITDA é comprometedora da manutenção da Empresa face aos custos da estrutura existente e quanto ao departamento de "Business Development" que não gera recursos e só tem custos fixos.

A supra referida diminuição da margem operacional de negócio e da margem EBITDA, e consequentemente, o desequilíbrio verificado, levará a uma situação grave para a empresa caso não sejam tomadas medidas urgentes.

A grave conjuntura económico-financeira actual mundial é notória, apesar de todos os esforços efectuados no sentido de inverter a tendência com que se vai confrontando, e que se prevê uma difícil recuperação nos próximos anos.

Tem que existir um grande esforço realizado pela empresa com vista à diminuição e racionalização dos seus custos, através de várias reformas do ponto de vista da optimização dos seus serviços.

Existiu a necessidade de reestruturação da organização produtiva, com redução de custos sob pena de entrar numa situação de ruptura financeira.

Além disso, a inexistência de trabalhos referentes ao posto e tarefas que o trabalhador exercia no departamento de "Business Development", tornou desnecessário e redundante o posto de trabalho, uma vez que deixou de ser necessário o trabalho prestado a nível dinamização de negócio nos moldes que existiam.

A diminuição progressiva dos indicadores de margem operacional de negócio e da margem EBITDA, a mostrarem quebras, implicam uma reestruturação da empresa para fazer face a estas contingências que, também, inviabiliza e torna desproporcionado o esforço financeiro e o investimento num posto e em tarefas que deixaram de ser necessárias.

Neste momento há uma completa eliminação da necessidade de tarefas e funções relacionadas com o departamento de "Business Development".

Crescentes dificuldades derivadas das dificuldades de financiamento junto das entidades bancárias (com a actual crise nacional e internacional) e as crescentes dificuldades de mercado limitam ou impedem o crescimento dos clientes finais.

Acrescem aos acima indicados, como motivos estruturais e tecnológicos, a redução das margens nas áreas da actividade, provocada pela forte concorrência e pelas necessidades cada vez mais prementes dos clientes com orçamentos debilitados; o aumento da concorrência no sector, nomeadamente pelo estreitamento do nicho de clientes e de potenciais clientes, bem como a redução significativa de criação ou constituição de novas empresas clientes, impondo o objectivo de enfrentar com sucesso os desafios e oportunidades que se deparam; a influência da actual conjuntura económica; exigências de procura de rentabilização do investimento; retração do consumo e maiores dificuldades no acesso a financiamento por parte dos clientes finais.

E acrescem aos acima indicados, como motivos estruturais, a necessidade de reorganização interna no âmbito e área em que o trabalhador está inserido, pela necessidade de otimização dos recursos de modo a garantir a sustentabilidade da actividade, desativando-se um departamento que está inactivo; estando a empresa a operar num mercado muito competitivo, com forte pressão nas margens operacionais, condicionando a empresa a reestruturar a sua estrutura de forma a melhorar a rentabilidade.

E acrescem aos acima indicados, como motivos tecnológicos, alterações no âmbito da transformação digital, nos últimos anos, com a informatização dos serviços e num profundo processo de transformação digital que a empresa atravessa e que, com a pandemia mundial provocada pela COVID-19, provocou, entre outras coisas, restrições de mobilidade, bem como limitações para se poder visitar os clientes, originou a aceleração do processo de transformação digital; em que a empresa se deve apoiar cada vez mais em sistemas informáticos que lhe permitam, apesar da distância, otimizar a gestão das necessidades da mesma; num novo paradigma de trabalho digital; com exigência de profundo conhecimento dos programas informáticos, que permita uma visão transversal das tarefas atribuídas, a transparência na agenda através de calendários partilhados ou a otimização dos contactos através, que requerem elevada competência de comunicação através dos canais digitais, seguindo um fluxo informático quase sem documentação física em papel, implicando tecnologia utilizada em ambiente cada vez mais imaterial e abstrato, sendo o objetivo da empresa ser uma organização móvel e flexível, em que os documentos devem ser partilhados e devem estar disponíveis permanentemente para todos os utilizadores num único repositório, para que seja possível aceder aos mesmos a partir de qualquer dispositivo e lugar, numa mudança tecnológica em que o trabalho passa a ser realizado com um elevado nível de autonomia e competência num ambiente tecnológico que não

existia anteriormente; com modernização do sistema informático das interações com os clientes que passou para um sistema digital, com uma complexidade tecnológica relevante, implicando conhecimentos profundos e experiência no trabalho com sistemas informáticos como os acima referidos.

A conjugação destes fatores, não permite gerar a rentabilidade suficiente que permita a manutenção ao serviço desta empresa de um profissional com o posto de trabalho que V. Exa. desempenha nesta empresa.

Torna-se, assim, necessário reduzir custos, pois a empresa não tem possibilidade de assumir um esforço financeiro com um posto de trabalho que não é necessário.

Assim, a presente extinção do posto de trabalho fundamenta-se na necessidade premente da entidade empregadora, de ter procedido a uma reestruturação da organização empresarial, consequência das dificuldades que existiram e que se avizinham, e na expectativa de tentar salvaguardar a organização como um todo.

ANEXO II

Ordem de critérios para a extinção do posto de trabalho

O posto de trabalho de Consultora de Formação, com tarefas relacionadas com dinamizar o negócio ou angariar negócio para a empresa, não é necessário no departamento actual onde o trabalhador se encontra (Departamento de "Business Development"), nem em qualquer outro departamento ou área na empresa.

... é o único trabalhador que ocupa o posto de trabalho de Consultora de Formação no Departamento de "Business Development", que se visa extinguir. O próprio Departamento de "Business Development" é desativado.

Não há na secção ou estrutura equivalentes uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico.

No departamento não existem outras funções equiparadas.

Não há nenhum outro trabalhador na Entidade Empregadora a trabalhar na área de "Business Development", nem com tarefas relacionadas com dinamizar o negócio ou angariar negócio para a empresa com visita a feiras e eventos similares.

Não existe nenhum trabalhador na empresa a fazer tarefas relacionadas com dinamizar o negócio ou angariar negócio para a empresa, que tenha qualquer outro tipo de vínculo (contrato a termo, prestação de serviços, estágio, empresa de trabalho temporário, etc).

A trabalhadora é a única na Entidade Empregadora para tais tarefas."

1.3. Por documento escrito, veio a trabalhadora pronunciar-se sobre os motivos e requisitos invocados para a extinção do posto de trabalho, nos termos do art.º 370º, n.º1, do Código do Trabalho, conforme se transcreve:

"... (doravante Trabalhadora ou ...), tendo sido notificada da comunicação datada de 12 de agosto de 2022 com o assunto "necessidade de extinção do posto de trabalho", vem, nos termos do disposto no artigo 370.º, n.º1, do Código do Trabalho (doravante CT), apresentar o seu parecer fundamentado, nos termos e com os seguintes fundamentos:

1. Considerações Introdutórias

1º

A trabalhadora foi admitida ao serviço da empregadora em junho de 2000.

2º

Inicialmente, a trabalhadora exerceu as funções inerentes à categoria de Instructional Designer, cabendo-lhe definir e planejar os conteúdos.

3º

Posteriormente, a trabalhadora foi promovida para Head of E Learning Content, competindo-lhe dirigir e/o coordenar os vários trabalhadores com a categoria de Instructional Designer que integravam o departamento de conteúdos.

4º *Na verdade,*

A trabalhadora foi a criadora da área de conteúdos da empregadora.

5º

Até outubro de 2015, exerceu as funções inerentes à categoria profissional de Head of E Learning Content, ou seja, chefiava todo o departamento de conteúdos da empregadora.

6º

No exercício de tais funções, a trabalhadora criou e dinamizou área de conteúdos de e-Learning, tendo angariado os primeiros clientes para a empregadora.

7º

Além disso, criou o Curso de E-Formadores, para preparar os formadores de contextos presenciais para contextos digitais de aprendizagem (e-Learning).

8.º *Sucedede que,*

A partir de meados de 2015 e até à data, a empregadora tem vindo a adotar várias condutas que consubstanciam assédio moral em relação à trabalhadora, tudo fazendo para que esta se despeça e venda a preço de saldo as ações que detém na sociedade ISQ E - Learning, Tecnologia e Inovação na Formação, S.A.

9º

Isto porque, para além de ser trabalhadora da sociedade ISQ E - Learning, Tecnologia e Inovação na Formação, S.A., Ana Margarida é também acionista da sociedade, sendo detentora de ações correspondentes a 4,6% (quatro vírgula seis por cento) do capital social.

10º

Por ser acionista da empregadora e por ter subscrito um acordo parassocial, a trabalhadora está impedida de, cessado o seu contrato de trabalho, exercer as funções para as quais tem habilitações académicas e experiência profissional.

11º

O que torna toda a conduta da empregadora especialmente censurável. Vejamos,

12º

No dia 12 de outubro de 2015, a trabalhadora foi surpreendida com a alteração, unilateral, da sua categoria profissional.

13º

Efetivamente, nessa data, sem o seu conhecimento e consentimento, a empregadora decidiu unilateralmente extinguir a área de conteúdos de E-Learning, que a trabalhadora chefiava.

14º

Tendo imposto à trabalhadora o exercício de outras funções, no âmbito de uma categoria profissional inferior, mais concretamente, "business development Manager" - funções essas que a empregadora pretende agora extinguir.

15º

Nessa altura, para justificar a extinção da área de conteúdos de E-Learning onde a trabalhadora exercia funções, a empregadora informou que decidiu a fusão dos departamentos de Aplicações e Conteúdos, alegando que o departamento de conteúdos tinha pouca relevância, o que não justificaria a sua continuidade como departamento autónomo.

16º

Além disso, a empregadora referiu que a sua decisão se baseava na necessidade de garantir inovação na empresa.

17º *Todavia,*

Certo é que nessa altura, cerca de metade dos trabalhadores da empregadora estavam precisamente afetos à área dos conteúdos.

18º

O que demonstra que o departamento de conteúdos era, e é, um departamento de grande relevância.

19º

A empregadora "inventou" a fusão de departamentos, apenas, e só, para humilhar e prejudicar a trabalhadora, atribuindo-lhe uma categoria profissional inferior numa área para a qual aquela não tinha qualquer experiência e formação.

20º

Tanto assim é que o departamento de conteúdos não só continua a existir, como é autónomo dos demais.

21º Na verdade

As funções que a trabalhadora exerceu até outubro de 2015, entre as quais a gestão dos projetos do departamento de conteúdos, passaram a ser exercidas por outra trabalhadora,

22º

Note-se que a referida ... até essa data, integrava o departamento de conteúdos, sendo hierarquicamente subordinada da trabalhadora

23º

Em termos práticos, a partir de outubro de 2015, a trabalhadora ... passou a substituir a sua chefe, a trabalhadora Ana Margarida.

24º

O que nos permite concluir que a empregadora ficcionou a extinção do departamento de conteúdos, para tentar justificar a atribuição de uma nova categoria profissional à trabalhadora que, na verdade, passaria a ser uma mera comercial.

25º

Atribuindo as funções que anteriormente eram exercidas pela trabalhadora a uma outra.

26º

A trabalhadora nunca concordou com a decisão da empregadora de criar a categoria profissional de business development Manager, por considerar que não se ajustava às necessidades da empresa, tendo expressado por diversas vezes a sua discordância.

27º

A trabalhadora sempre salientou que as suas competências são as indicadas para o departamento de conteúdos, onde exerceu funções até 2015, e não para a área comercial da empresa, como a empregadora pretendia.

28º

Até porque a atividade de angariação de negócio realizada pela trabalhadora sempre foi uma consequência do processo criativo e desenho técnico de soluções que chamavam a atenção dos clientes.

29º

Sendo que grande parte dos clientes eram, e são, angariados pela própria administração.

30º

Apesar de discordar da alteração de funções que lhe foi imposta, a trabalhadora acatou as ordens da empregadora atento o dever de obediência que sobre si impende.

31º

Seguindo a estratégia que delineou para se "livrar" da trabalhadora e acionista, em janeiro de 2016, a empregadora reduziu a sua remuneração mensal, deixando de lhe pagar a quantia mensal de € 150,00 referente a "ajudas de custo", que, como veremos em sede própria, constituía, e constitui, remuneração.

32º

No mês seguinte, em fevereiro de 2016, com o único intuito de a humilhar, a empregadora privou a trabalhadora de utilizar o seu gabinete, obrigando-a a trabalhar numa secretária num open space, junto dos seus subordinados hierárquicos.

33º

Como consequência de tudo o exposto e do ambiente de trabalho hostil, marcado por humilhações constantes à trabalhadora, junto de colegas e até de clientes, em abril de 2016, foi-lhe diagnosticada uma depressão nervosa que a impediu de trabalhar durante vários meses.

Tudo conforme documento que se junta e se dá por integralmente reproduzido para todos os devidos e legais efeitos. Documento 1.

34º

Ficando a trabalhadora impossibilitada de prestar trabalho por motivo de tal doença, desde essa data.

35º

Em julho de 2016, a empregadora retirou à trabalhadora a viatura que esta sempre utilizou, para fins pessoais e profissionais.

36º

Em 8 de setembro de 2016, a trabalhadora foi surpreendida com a instauração de um processo disciplinar, tendo sido notificada da nota de culpa na qual consta a intenção de promover o seu despedimento com justa causa, por alegadamente ter faltado ao respeito aos colegas de trabalho e ao administrador Márcio Silva em dezembro de 2015.

37º

No seguimento da resposta à nota de culpa, a empregadora proferiu a decisão final em 12 de outubro de 2006, tendo determinado a sanção disciplinar de 10 dias de suspensão com perda de remuneração e antiguidade. Tudo conforme processo disciplinar que se junta e se dá por integralmente reproduzido para todos os devidos e legais efeitos. Documento 2.

38º

A trabalhadora impugnou judicialmente a decisão disciplinar tendo sido proferida sentença em 8 de janeiro de 2018 que revogou a sanção disciplinar de suspensão de trabalho por 10 dias com perda de retribuição, condenando a empregadora a restituir à trabalhadora a quantia descontada e a proceder à reposição da antiguidade. Tudo conforme petição inicial e sentença que se juntam e se dão por integralmente reproduzidos para todos os devidos e legais efeitos. Documentos 3 e 4.

39º

Em 6 de janeiro de 2018 e em 8 de julho de 2019, ... foi mãe de duas crianças, tendo gozado as respetivas licenças de maternidade, bem como as férias que, entretanto, se foram vencendo.

40º

Sendo que durante todo o tempo em que esteve grávida não pode trabalhar por se encontrar numa situação de gravidez de risco, como informou sempre a empregadora.

41º

No dia 27 de julho de 2020, a trabalhadora informou que, como as férias terminariam no dia 10 de agosto, iria apresentar-se ao trabalho no dia 11 de agosto. Tudo conforme carta que se junta e se dá por integralmente reproduzido para todos os devidos e legais efeitos. Documento 5.

42º

Na mesma comunicação, a trabalhadora informou que, como estava ainda a amamentar, tinha direito a dispensa diária, com a duração máxima de duas horas.

43º

"Por coincidência", dias depois de ter recebido a mencionada comunicação da trabalhadora, a empregadora decidiu extinguir o seu posto de trabalho! Tudo conforme carta que se junta e se dá por integralmente reproduzido para todos os devidos e legais efeitos. Documento 6.

44º

E fê-lo após o filho desta fazer 1 ano de idade (em 8 de julho de 2020) - o que foi propositado para tentar contornar as disposições legais respeitantes à proteção no despedimento.

45º *Sucedede que,*

Ainda durante o mês de agosto de 2020, a trabalhadora teve conhecimento de que estava novamente grávida, tendo iniciado licença por gravidez de risco.

46º

Atendendo a este facto, o processo de extinção de posto de trabalho ficou sem efeito, mantendo-se o contrato de trabalho em vigor. Tudo conforme carta que se junta e se dá por integralmente reproduzido para todos os devidos e legais efeitos. Documento 7.

47º

Em abril de 2021, ... foi novamente mãe, tendo gozado a respetiva licença de maternidade.

48º

No dia 23 de junho de 2021, a empregadora envia uma carta à trabalhadora, com o assunto "abertura de negociação com vista a acordo de cessação de contrato de trabalho derivado de extinção do posto de trabalho ", onde se propõe a negociar com vista à extinção do posto de trabalho. Tudo conforme documento que se junta e se dá por integralmente reproduzido para todos os devidos e legais efeitos. Documento 8.

49º

Nesse seguimento, foram enviadas diversas comunicações entre as partes, não tendo sido possível celebrar qualquer acordo.

50º

No dia 9 de agosto de 2022, a empregadora envia uma missiva em que dá por encerradas as negociações para acordo de cessação do contrato de trabalho. Tudo conforme documento que se junta e se dá por integralmente reproduzido para todos os devidos e legais efeitos. Documento 9.

51º

Três dias depois, ou seja, em 12 de agosto de 2022, a Empregadora iniciou o presente processo para extinção do posto de trabalho.

2. Da protecção no despedimento

52º

A trabalhadora está ainda a amamentar, como comprova o documento que se junta e se dá por integralmente reproduzido para todos os devidos e legais efeitos. Documento 10.

53º

Tendo informado a empregadora de tal facto em 15 de dezembro de 2021.

54º

Pelo que o despedimento da trabalhadora carece de parecer prévio favorável da CITE, nos termos do disposto no artigo 63.º do CT.

3. Dos motivos invocados para a extinção do posto de trabalho

55º

Para justificar a alegada necessidade de extinção do posto de trabalho, a empregadora invoca, em síntese, "motivos de mercado e estruturais", os quais "originam desafios económicos, provocada por alterações do mercado, a que o Empregador é alheio, resultado de uma conjuntura particularmente desfavorável ao negócio da empresa, com uma consequente acentuada quebra na margem do negócio e margem EBITDA comprometedora da manutenção da Empresa face aos custos da estrutura, e em que a empresa não pode cobrir os custos fixos do departamento, "Business Development", que está inativo, que não tem qualquer serviço ou trabalho e que vai ser desativado, extinguindo-se o único posto de trabalho existente nesse departamento".

56º

Em relação aos motivos económicos e de mercado, a entidade empregadora refere ainda o seguinte:

"Existiu uma situação de pandemia provocada pelo Coronavírus (COVID-19), e existe atualmente uma situação económica grave provocada pela inflação e global estagnação económica, que previsivelmente implicará uma diminuição progressiva na procura dos produtos e serviços da empresa, com quebra da margem de negócio e na margem EBITDA, e consequentemente, a atividade da Empresa está afetada. No seguimento da pandemia provocada pela COVID-19 a empresa deparou-se com a redução da margem operacional de negócio / EBITDA de 14% em 2019, para 11% em 2020 e 10% em 2021."

57º Sucede que,

Os motivos invocados pela empregadora para justificar a extinção do despedimento da trabalhadora não correspondem à verdade. Vejamos,

58º

Através de uma breve pesquisa à página da empregadora na rede social LinkedIn, verifica-se que, em plena pandemia, mais concretamente em maio de 2020, contratou um trabalhador de nome Pedro Reis Coelho para o cargo de Sales and Marketing Director:

[IMAGEM]

59º

Trabalhador esse que veio substituir José Córias, que tinha sido contratado em abril de 2019 e que exerceu funções até fevereiro de 2020:

[IMAGEM]

60º Ora,

que é a Direcção de Marketing e Vendas senão uma área dedicada à angariação de clientes para a qual, recentemente, em pleno período de pandemia, a empresa contratou um novo diretor?

61º

O que nos permite concluir que a atividade de angariação de clientes e dinamização de negócio continua ativa, com trabalho relevante e com meios financeiros para a contratação de novos recursos.

62º Mais,

A empresa continua a contratar trabalhadores para a "Área de Conteúdos", atual área de "digital learning experience" - onde a trabalhadora esteve afeta até outubro de 2015, como se comprova pelo anúncio de emprego publicado pela empregadora, a 23 de julho de 2021:

[IMAGEM]

63º

Esta oferta de emprego destina-se à função de Instructional Designer que é precisamente a função que a trabalhadora começou por exercer na empregadora, tendo depois sido promovida, como já explicitámos.

64º

Quando à argumentação relativa à quebra da margem de negócio e da margem do EBITD, da suposta diminuição da procura e de serviços de novos clientes, mais uma vez, a empregadora falta a verdade.

65º

A trabalhadora da empregadora de nome ... participou num Webinar do ...no dia 16 de junho de 2020, onde, perante clientes e parceiros, referiu, de forma absolutamente inequívoca, que é a responsável da área de negócios de conteúdos e-learning, afirmando que os pedidos de clientes têm aumentado no período da pandemia e, assim, tem aumentado a necessidade de contratação de recursos.

66º

Não esqueçamos que foi esta trabalhadora que, em outubro de 2015, substituiu a trabalhadora no exercício de funções de chefe do departamento de conteúdos.

67º

O que nos permite concluir que, afinal, a estrutura organizativa da empregadora sempre se manteve e não teve qualquer alteração em outubro de 2015.

68º *Ou seja,*

Sempre teve, e tem, um departamento autónomo de conteúdos.

69º *Acresce que,*

Em entrevista à revista ..., de junho de 2021, os responsáveis pela empregadora referem que o ano de 2020 e o início de 2021 a nível de volume de negócio, acabaram por ser bastante positivos para o ..., afirmando que "Os nossos serviços enquadram-se bastante nesta nova era de teletrabalho, visto que oferecemos ferramentas e serviços em Cloud que facilitam este processo, e essa foi uma vantagem que tivemos."

70º *E,*

Em entrevista à revista RHMazine, de Setembro/Outubro de 2021, reforça-se que "este tem disso um ano de crescimento em equipa, com a integração de quase vinte novos colaboradores até agosto, que vieram reforçar as áreas de negócio e suporte. Crescemos também com novos clientes (..) ".

[IMAGEM]

71º Mais,

Na página da empregadora na rede social LinkedIn foi publicado um artigo no qual a Dra. ... é apresentada oficialmente como Manager da área de Learning Contents, tendo esta referido o seguinte: "não temos margem para nos lamentar, estamos a trabalhar full power, aliás continuamos a recrutar." (sublinhado e bold nossos).

[IMAGEM]

72º Mais,

No relatório e contas de 2021, consta a seguinte informação:

"Em 2021 demos continuidade ao reforço do desenvolvimento e formação específica dos recursos humanos com objetivo de aquisição de competências e certificações relevantes para a prestação dos serviços que oferecemos e procedemos à contratação de novos recursos em linha com as necessidades do negócio e a perspetiva robusta de continuidade." Tudo conforme documento que se junta e se dá por integralmente reproduzido para todos os devidos e legais efeitos. Documento 11.

73º

Face a tudo o que vai dito, não se entende como pode a empregadora alegar a redução significativa de atividade, com impacto nos valores cobrados, na margem de negócio e no EBITDA.

74º

A verdade é que a empregadora se encontra numa das melhores fases desde o início de atividade, atendendo a dados concretos: o volume de negócios quase duplicou, aumentando

76% entre 2019 e 2021; o EBITDA aumentou 20% entre 2019 e 2021; o lucro líquido aumentou 27%.

75º

É manifesta a crescente evolução da atividade da empregadora, que contraria tudo o alegado na comunicação de despedimento.

76º

Daí as necessidades de contratação de trabalhadores, comprovada pela multiplicidade de anúncios de emprego que publicam.

77º

A empregadora alega ainda que "acrescem aos acima identificados, como motivos estruturais, a necessidade de reorganização interna no âmbito e área em que o trabalhador está inserido, pela necessidade de optimização dos recursos de modo a garantir sustentabilidade da actividade, desativando-se um departamento que está inactivo: estando a empresa a operar num mercado muito competitivo, com forte pressão nas margens operacionais, condicionando a empresa a reestruturar a sua estrutura de forma a melhorar a rentabilidade."(sublinhado nosso).

78º

O departamento que a empregadora refere que "está inactivo" e que tem apenas uma trabalhadora afeta, Ana Margarida, na verdade nunca existiu, como resulta abundantemente do alegado supra.

79º

Note-se que a trabalhadora foi forçada a integrar esse departamento em outubro de 2015 e desde abril de 2016 que, infelizmente, nunca mais compareceu ao trabalho, inicialmente, por lhe ter sido diagnosticada uma depressão nervosa e, posteriormente, porque teve três gravidezes de risco que a forçaram a estar em casa.

80º

O que significa que desde abril de 2016 que o suposto departamento business development, criado em outubro de 2015, está inativo.

81º

Daí que se imponha a questão: se assim é, porque razão, só agora, é que a empregadora extingue o departamento?

82º

A resposta é simples: porque a trabalhadora informou que iria retomar as funções e, por isso, a empregadora teve de se apressar em encontrar um pretexto para, mais uma vez, a tentar despedir.

83º

A empregadora tenta justificar a sua conduta alegando que durante a ausência prolongada da trabalhadora, o seu cargo não foi ocupado por nenhum outro trabalhador.

84º

Contudo, tal argumento obviamente não colhe, aliás, reforça que o departamento business development foi artificialmente criado em 2015, apenas e só, para despromover a trabalhadora.

85º

Alega ainda a empregadora que as funções da trabalhadora no suposto departamento business development consistem "essencialmente em ir a feiras e eventos similares com o objetivo de dar a conhecer a marca e angariar negócio.

86º

Invocando ainda que "o objetivo nunca se concretizou, pois o departamento não conseguiu trazer negócio para a empresa."

87º

Referindo que "A inexistência de trabalhos referentes ao posto e tarefas que o trabalhador exercia no departamento, "Business Development", tornou desnecessário e redundante o posto de trabalho, uma vez que deixou de ser necessário o trabalho prestado a nível de angariação ou dinamização de negócio."

88º Sucede que,

Contrariamente ao alegado pela empregadora, as funções que foram atribuídas à trabalhadora em outubro de 2015 não consistiam apenas em "ir a feiras e eventos similares com o objetivo de dar a conhecer a marca e angariar negócio".

89º Aliás,

Como a própria empregadora bem sabe, tanto assim é que o administrador Márcio Silva, em 13 de outubro de 2015, informou que as funções da trabalhadora no departamento de "Business Development", consistiram no seguinte:

[IMAGEM]

90º Ou seja,

As funções da trabalhadora, nas próprias palavras da empregadora, vão muito além da participação em feiras.

91º

Alega agora a empregadora que a existência de uma área isolada para a angariação de negócio não faz sentido na organização.

92º

Cumprе lembrar que quando foram impostas à trabalhadora estas novas funções, em 2015, foi aquela quem informou que as mesmas não fariam qualquer sentido.

93º Ou seja,

A empregadora sabia ab initio que não fazia sentido criar o departamento de "Business Development", a quem sempre afetou apenas a trabalhadora Ana Margarida.

94º

Por isso, se estranha que só agora, perante o regresso da trabalhadora ao trabalho, a empregadora tenha concluído o que já era evidente desde há sete anos!

95º Ou seja,

Primeiro, a empregadora criou o departamento de "Business Development", e agora, refere que, afinal, o mesmo não é necessário ...

96º

É, assim, manifesto que em 2015, quando a empregadora criou o departamento de "Business Development" e impôs o exercício das funções respetivas à trabalhadora, apenas a queria rebaixar, humilhar e constranger perante os colegas.

97º

Tanto é que agora concorda com a inutilidade de tais funções...

Mais,

98º

Como a empregadora bem sabe, a trabalhadora não é especializada em "business development".

99º

A trabalhadora é licenciada em pedagogia e mestre em Ciências da Educação, com especialização em Tecnologias Educativas, com dissertação "Uma abordagem ao e-Learning na Formação Profissional: Estratégias para Sucesso de Modelos de Aprendizagem Assíncronos, sem Sistema de Tutoria", com a classificação final de 18 valores pelo Instituto de Educação da Universidade de Lisboa.

100º

Alem disso, tem três pós-graduações, nomeadamente em Comunicação, Cultura e Tecnologias de Informação, Gestão de Projetos de e-Learning e Tecnologias Educativas.

101º

Tendo sido, no passado mês, admitida nos dois únicos Doutoramentos que existem em Portugal nestas áreas.

102º

A trabalhadora tem uma experiência de vinte anos em produção de conteúdos de e-learning, gestão de projetos de e-learning, gestão de equipas e gestão de área de negócio de conteúdos de e-learning.

103º

Na estrutura da empregadora várias funções compatíveis com as habilitações académicas da trabalhadora e com a sua experiência profissional. Assim a empregadora queira...

104º

Como vimos, as habilitações da trabalhadora e a sua experiência profissional são suscetíveis de integrar a área de "digital learnig experience", que se refere à anterior área de "E-Learning Contents" onde exerceu funções durante anos, até ser substituída em outubro de 2015 a pretexto da suposta extinção de tal departamento, enquanto departamento autónomo.

105º

A argumentação da empregadora é, na verdade, absurda.

106º

Isto porque é evidente que a atividade de angariação de clientes não poderá ser encarada como uma categoria profissional, sendo antes uma função interna ao serviço das áreas de negócio da própria empresa.

107º

A angariação de clientes é uma atividade que existe em todas as empresas, mas que, obviamente, não configura uma categoria profissional.

4. Da não verificação dos requisitos cumulativos para a extinção do posto de trabalho

108º

Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 368.º do CT o despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que se verifiquem cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Os motivos invocados não sejam devidos a uma atuação 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; e,
d) Não seja aplicável o despedimento coletivo.

109º

Como vimos nos pontos anteriores, que aqui se dão por integralmente reproduzidos, é manifesto que os motivos invocados pela empregadora para a extinção do posto de trabalho foram culposamente criados por esta.

110º

Não é praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

111º

Como sobejamente referido, a trabalhadora tem as melhores habilitações e competências, tendo sido, durante anos a fio responsável pelo departamento de conteúdos.

112º

De todo o modo, para que não restem dúvidas, vejamos detalhadamente cada uma das áreas da empregadora.

113º

A empregadora na comunicação de despedimento refere que a empresa está dividida em três áreas de negócio: "desenvolvimento de software", "talent management platafoms" e "digital learnig experience".

114º

Relativamente à área de "talent management plataforms", é falso que a trabalhadora não consiga ser integrada devido à falta de certificação e de conhecimento da aplicação de gestão integral de talentos

115º *Uma vez que,*

Estão, atualmente, a recrutar um Implementation Specialist sem que a certificação ou conhecimento da aplicação de gestão integral de talentos Cornestone sejam critérios para o recrutamento.

[IMAGEM]

116º

Sendo certo que a eventual formação necessária e conseqüente certificação será dada pela empregadora.

117º

Por outro lado, quanto à área "Digital Learning Experience", apesar da nova denominação, esta é a área criada e gerida por Ana Margarida até 2015, momento em que foi afastada.

118º

Ao contrário do que se pretende fazer querer através da comunicação de extinção do posto de trabalho, as competências essenciais nesta área são as de instructional design, seja na sua vertente mais técnica ou na vertente pedagógica.

119º

Em julho de 2021, a empregadora encontrava-se a recrutar para esta área sendo indicadas, como necessárias, as competências relacionadas com a criatividade, aprendizagem, comunicação e design.

[IMAGEM]

120º

Sendo que, as tecnologias utilizadas não são competências essenciais, são meras ferramentas, para as quais a formação é obtida sempre que necessário.

121º

Por fim, para a "área de software development", a trabalhadora tem competências e experiência na gestão de equipas e na procura de soluções que melhor respondam às necessidades dos clientes.

122º

Independentemente de não ter o conhecimento técnico de programação de software utilizado, a trabalhadora poderia assumir a gestão de equipa ou de projeto, não sendo tal competência necessária/essencial.

123º

Importa acrescentar que, na comunicação, a empregadora oculta as áreas de suporte, como o são a direcção de Sales and Marketing e a equipa de ..., áreas em que a trabalhadora também poderia ser integrada.

124º Isto porque,

Na primeira, as funções são equivalentes ao cargo de Business Development, e a segunda, é uma das tarefas já por ela desempenhadas, tratando-se de uma área de contacto, acompanhamento e resolução de problemas dos clientes do

125º

Em suma, existem na empregadora vários cargos compatíveis com as habilitações e experiência da trabalhadora.

126º

Ainda que se verificassem os requisitos para a extinção do posto de trabalho previstos no n.º 1 do artigo 368.º do CT - o que só por mera hipótese de raciocínio se admite - a empregadora, para a seleção dos trabalhadores a despedir, tinha de atender aos critérios previstos no n.º 2 do mesmo preceito legal, a saber: pior avaliação de desempenho (com parâmetros previamente definidos pelo trabalhador), menores habilitações académicas e profissionais, maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral para a empresa, menor experiência na função e menor antiguidade.

127º Ora,

Analisando tais critérios concluímos que a trabalhadora não podia ser despedida.

128º

Efetivamente, a trabalhadora é precisamente a que tem mais habilitações académicas e profissionais, e a que tem maior experiência na função e maior antiguidade na empresa.

129º

Caso se entenda que a trabalhadora devia ser afeta ao departamento onde, na verdade, sempre exerceu funções e que continua a existir, é evidente que tem mais habilitações académicas e profissionais, maior experiência na função e maior antiguidade na empresa, comparando com a trabalhadora ... que, como vimos, substituiu a trabalhadora no exercício de tais funções.

130º

Par outro lado, caso se entenda que a trabalhadora devia ser afeta ao departamento comercial, é igualmente evidente que tem mais habilitações académicas e profissionais, maior experiência na função e maior antiguidade na empresa, comparando com o trabalhador ..., contratado em maio de 2020 para o cargo de Sales and Marketing Director.

131º

Convém lembrar que a trabalhadora tem formação académica e experiência de aproximadamente vinte anos, em gestão de projetos junto de um largo leque de clientes.

132º

Adicionalmente, tem experiência em liderar equipas, incluindo equipas remotas. Qualquer necessidade de obter informação complementar e útil à gestão de projeto, relativamente a uma qualquer tecnologia, é facilmente colmatável através de formação adequada.

133º

Nenhuma das tecnologias referidas e necessárias para integrar determinadas áreas são desconhecidas pela trabalhadora. Vários desses conceitos e tecnologias foram pela primeira vez incluídas em propostas criadas pela mesma para os clientes da empresa.

134º

Podem ser consultadas diversas propostas criadas pela trabalhadora e apresentadas aos clientes onde tanto os conceitos, como as tecnologias, são integrados nas soluções desenhadas (refira-se, como exemplo, a ..., a ..., o ..., a ..., a ..., a ..., entre outros).

135º

A "Área de Conteúdos", para além de nunca ter sido extinta, tendo apenas passado a ter a designação de "digital learnig experience" é, desde o afastamento da trabalhadora do cargo de responsável, efetivamente gerida por uma anterior subordinada e, atualmente, em contraciclo com a crise provocada pelo Covid, pois até aumentou a sua atividade e necessidade de contratar recursos, como já tanto referido.

136º Pelo que,

Não é verdade que "seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho", antes pelo contrário - a trabalhadora tem experiência, formação e vontade para continuar a integrar os quadros da empresa.

137º

A trabalhadora pode, assim, ser integrada em qualquer um dos departamentos e/ou áreas da empregadora.

138º

Veja-se a título de exemplo, que a empregadora se encontra, neste momento, a recrutar para a função de "Implementation Specialist", bem como de "Client Support Team Leader", sendo que a trabalhadora se enquadra no perfil solicitado para exercer qualquer uma das funções.

[IMAGEM]

139º

Posto isto, não podemos deixar de estranhar o facto de a empregadora alegar que a trabalhadora não consegue ser integrada em nenhum dos departamentos por falta de conhecimentos técnicos, o que não corresponde à verdade.

140º

É certo que a trabalhadora está ausente da empresa desde abril de 2016, por motivos de saúde e familiares. Contudo, isso não implica que não tenha conhecimentos técnicos.

141º Aliás,

Ainda que fosse o caso - que não é! - competiria, então, à empregadora ministrar a formação profissional adequada à trabalhadora para o exercício de funções.

Termos em despedimento por extinção do posto de trabalho, a concretizar-se, será ilícito.

Se o despedimento se vier a concretizar, a trabalhadora informa, desde já, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 366.º, n.ºs 4 e 5, aplicável ex vi artigo 372.º, ambos do CT, que irá devolver a compensação que eventualmente lhe venha a ser paga e irá impugnar o mesmo judicialmente.

Junta: Procuração e dez (10) documentos.

Pede e Espera Deferimento de V.ª Ex.ª

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 objetivos, 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.º 367º, 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 perspetiva 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.

3.5. E assim alega a entidade empregadora que pretende proceder à extinção do único posto de trabalho existente no departamento de “*Business Development*”, ao qual está afectada a trabalhadora cuja categoria profissional é a de Consultora de Formação, departamento esse que será extinto, uma vez que a empresa não tem possibilidade de assumir um esforço financeiro com um posto de trabalho que não é necessário atendendo à configuração económica actual de estagnação e inflação.

3.6. Todavia, dos documentos remetidos, afere-se que em julho de 2020 a mesma trabalhadora havia já sido visada em procedimento para despedimento por extinção daquele mesmo posto de trabalho, integrado no mesmo departamento de “*Business Development*”, sendo que tal procedimento ficou sem efeito em agosto de 2020 devido apenas ao estado de gravidez da trabalhadora, conforme refere a própria entidade empregadora e a Autoridade para as Condições do Trabalho.

Nesse sentido, a actuação da entidade empregadora que, em Agosto de 2022 (cerca de dois anos depois), volta a iniciar tal procedimento para despedimento da trabalhadora por extinção daquele mesmo posto de trabalho, pretextando motivos praticamente semelhantes, não revela uma coerência de actuação que permita formular um nexo de causalidade adequado entre os motivos estruturais e tecnológicos invocados e a necessidade de extinguir aquele posto de trabalho em concreto. Note-se que a lei não

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

impede o despedimento de trabalhadoras grávidas, em qualquer das modalidades de despedimento previstas, conforme resulta do art.º 63º, do Código do Trabalho, exigindo apenas que esses casos sejam sujeitos à apreciação pela CITE e emissão do respectivo parecer prévio.

Por isso mal se compreende o juízo de oportunidade da entidade empregadora que, entendendo que se verificavam motivos para a extinção do posto de trabalho da trabalhadora já em 2020, e tendo decidido voluntariamente não prosseguir com o respectivo procedimento, venha agora, volvidos cerca de dois anos, iniciar novo procedimento para a extinção do mesmo posto de trabalho.

Por outro lado, se, conforme refere a própria entidade empregadora, desde a ausência prolongada da trabalhadora desde há seis anos, afecta ao único posto de trabalho existente na área de “*Business Development*”, não foi alocado mais nenhum trabalhador em substituição da mesma, é natural que tal departamento não tenha logrado atingir o objectivo de trazer negócio para a empresa, o que justifica a sua extinção, consequência que, de resto, apenas se pode imputar à própria entidade empregadora; o que se estranha é que a mesma apenas tenha chegado a tal conclusão seis anos depois.

Não se verifica assim uma relação de congruência e razoabilidade entre os motivos de mercado e tecnológicos invocados e a decisão de despedimento da trabalhadora por extinção do seu posto de trabalho.

3.7. Por outro lado, não se verifica a impossibilidade de subsistência da relação de trabalho por a entidade empregadora não dispor de posto de trabalho compatível com a categoria profissional da trabalhadora, que é, recorde-se, Consultora de Formação. Pelo contrário, no departamento de “*Digital Learning Experience*”, composto por uma equipa multidisciplinar, a própria entidade empregadora refere que “*Nesta área a trabalhadora não consegue ser integrada devido à falta de conhecimento da parte tecnológica, que evoluiu bastante nos últimos anos, o que é essencial para esta área. Além disso não existem postos disponíveis nesta área.*” Ora, a trabalhadora tem a categoria profissional de Consultora de Formação, tendo vasta formação académica superior na área das

Ciências da Educação, designadamente na área das tecnologias educativas, tendo aliás exercido tais funções durante anos, e até 2015, em departamento anteriormente existente na empresa e designado por “*E-Learning Contents*”, pelo que não é credível que, perante tal circunstancialismo, a entidade empregadora não disponha efectivamente de posto de trabalho compatível com a categoria e a experiência profissional da trabalhadora. De resto, a *falta de conhecimento da parte tecnológica, que evoluiu bastante nos últimos anos* (argumento já invocado no procedimento para extinção de posto de trabalho interrompido em 2020) não é, obviamente, um critério legal na aferição da compatibilidade entre a categoria profissional e a existência de outro posto de trabalho ao qual a trabalhadora possa ser alocada, pois não está em causa a falta de formação académica adequada ao desempenho de funções naquele departamento (que, note-se, é multidisciplinar), mas sim uma desactualização de conhecimentos técnicos em resultado da falta de desempenho daquelas funções por parte da trabalhadora por um período de seis anos (por motivo de doença e gozo de licenças no âmbito da parentalidade). Daí a existência de normas que regulam a formação profissional dos trabalhadores, designadamente o dever de assegurar a formação contínua aos trabalhadores da empresa (art.ºs 130º e ss., do Código do Trabalho), bem como o dever do empregador nesse sentido, previsto no art.º 127º, nº1, d), do Código do Trabalho. Por outras palavras, a falta de formação profissional da trabalhadora não altera a categoria profissional que detém, e para a qual foi, de resto, contratada em 2006, motivo pelo qual não se dá por demonstrada a inexistência, na estrutura da empresa, de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional da trabalhadora.

3.8. A isto aduz-se que, quando a entidade empregadora refere que *Além disso não existem postos disponíveis nesta área* (referindo-se ao departamento de “*Digital Learning Experience*”, não dando tal indicação relativamente aos outros dois departamentos existentes), certamente que não se está a referir à total inexistência de postos de trabalho naquele departamento, mas, pelo contrário, a confirmar, ainda que de forma indirecta, a existência de postos de trabalho compatíveis com a categoria

profissional de Consultor de Conteúdos, onde a trabalhadora poderia ser afectada, embora ocupados por outros trabalhadores. Daí que, conforme demonstra a trabalhadora (cláusula 119º do parecer), a entidade empregadora tenha, em julho de 2021, procedido ao recrutamento de trabalhadores para este mesmo departamento, para exercer as funções de *Consultant – Instructional Designer*, requerendo para tal requisitos que a aqui trabalhadora reúne. Por outras palavras, não estivéssemos perante um procedimento de despedimento, e a trabalhadora poder-se-ia perfeitamente candidatar a tal oferta de emprego, uma vez que detém a formação académica e a experiência profissional, diga-se na verdade, muito superior àquela que é exigida para a candidatura a tal função.

Ora, tal circunstancialismo demonstra inequivocamente que não é impossível a subsistência da relação de trabalho, motivo pelo qual não se encontra reunido o requisito previsto no art.º 368º, nº1, b) e nº 4, do Código do Trabalho.

3.9. Quanto aos fundamentos invocados na comunicação dirigida a esta Comissão, os mesmos não serão considerados atendendo a que a trabalhadora não exerceu o direito ao contraditório sobre os mesmos.

3.10. 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 lactante ..., por não se afigurarem afastados indícios de discriminação em função da maternidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 26 DE OUTUBRO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA 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 PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.