

PARECER N.º 558/CITE//2023

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 2711/DL-E/2023

I - OBJETO

1.1. Por CAR, em 05.06.2023, a CITE recebeu da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., 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 CAR, recebida em 08.05.2023, aquela entidade empregadora comunicou à trabalhadora a necessidade de extinguir o seu posto de trabalho, nos termos do art.º 369º, nº1, do Código do Trabalho, conforme se transcreve:

“Assunto: Comunicação da necessidade de extinguir o v/posto de trabalho.

Exma. Sra. ...:

Os nossos cumprimentos.

Vem a ..., pessoa coletiva n.º ..., com sede na ..., na qualidade de v/ entidade patronal, em cumprimento do disposto nos artigos 367.º e ss. do Código do Trabalho, comunicar a necessidade de extinguir o v/ posto de trabalho, fundamentada em motivos de mercado e estruturais decorrentes dos seguintes factos:

1) A ... (doravante também designada ATB) é uma instituição particular de solidariedade social, sob a forma de associação, sem fins lucrativos e que tem por objeto social a promoção e implementação de diversos projetos de educação e de formação profissional para cidadãos de

todas as idades, o apoio a crianças e jovens carenciados, o apoio à família, o fomento, desenvolvimento e promoção da prática desportiva, cultural e artística, como meios de desenvolvimento da comunidade e de promoção e integração social, o desenvolvimento, no âmbito social, de diversos projetos de apoio às comunidades, nomeadamente na promoção da igualdade de oportunidades no acesso à cultura, educação e empregabilidade, a promoção da inclusão social e a diminuição de assimetrias sociais, nomeadamente nos casos de pobreza, velhice, desigualdade de género, minorias étnicas, deficiência e doença, a promoção do desenvolvimento profissional de professores e outros agentes educativos e culturais, a criação de todo o tipo de parcerias estratégicas e/ou protocolos para o desenvolvimento de todos os seus objetivos principais, tanto a nível local como regional e nacional;

2) Para o efetivo cumprimento do seu objeto social e para a efetiva realização destes objetivos, a Primeira Outorgante depende das candidaturas que consegue aprovar, dos respetivos financiamentos que são assegurados pelo Estado Português e/ou pelos Fundos Comunitários, bem como dos contratos, protocolos e parcerias estratégicas que, posteriormente, consiga estabelecer com os diferentes organismos nacionais e regionais, nomeadamente escolas, ministério da educação, câmaras municipais e empresas, entre outros, do seu tempo de duração e ainda da efetiva existência de alunos e/ou turmas e/ou grupos para a implementação dos projetos aprovados e/ou construídos com as suas entidades parceiras, ou seja, circunstâncias externas que não dependem da Primeira Outorgante;

3) Sucede, porém, que face à grave crise económica e financeira que se instalou no mercado nacional, mas sobretudo face à instabilidade criada pela pandemia, na área dos projetos (a que a Exma. Sra. está adstrita) as candidaturas submetidas, no último ano, não foram aprovadas.

4) Notando-se que em 26 (vinte e seis) candidaturas submetidas, 24 (vinte e quatro) candidaturas já se encontram definitivamente no estado de "não aprovadas" e 2 (duas) candidaturas encontram-se ainda em análise, o que se traduz na inexistência de qualquer candidatura aprovada.

5) Acresce que o financiamento nos projetos existentes não abrange a totalidade da despesa imputada e a grande maioria dos projetos em execução ou já terminou ou aproximam-se da data de término.

6) *Tais factos, impõe objetivamente a necessidade de reestruturação dos recursos humanos e redução dos custos fixos na área dos projetos, que, mantendo-se no mesmo nível, se iria revelar absolutamente insustentável financeiramente, sem receitas e com agravamento de despesas.*

7) *Neste conspecto, é de frisar que terminaram no passado mês de março de 2023 os projetos "...", em 14/03/2023, e ..., em 31/03/2023;*

8) *O Projeto ... apresenta graves dificuldades de implementação que desaguará na sua anulação a breve prazo;*

9) *E os projetos ... e ... cessarão em 30/06/2023.*

10) *Tudo conjugado, torna-se necessário reestruturar o mapa de pessoal da ..., de forma a reduzir as despesas inerentes à sua atividade e reorganizar os recursos humanos adaptando-os às efetivas necessidades da ..., sendo que ao invés da necessidade de recrutamento de profissionais, impõe-se à ... a necessidade de redução dos seus profissionais, nomeadamente através da extinção dos postos de trabalho, com concentração nos postos de trabalho sobrantes.*

11) *De facto, perspetiva-se uma redução da atividade da entidade empregadora no âmbito dos Projetos provocada pela não aprovação de, pelo menos, 24 (vinte e quatro) candidaturas apresentadas e do final dos identificados projetos em execução, impondo-se assim a reestruturação do pessoal ao serviço da empregadora, sob pena de subsistir/agravar um desequilíbrio económico-financeiro na atividade que a ... presta;*

12) *Inexistem na ... outros postos de trabalho com conteúdo funcional idêntico ao que se pretende extinguir.*

13) *A conjugação de todos estes factos e fundamentos determinam a inexistência de posto de trabalho a atribuir à Exma. Sra. e por isso subsiste uma impossibilidade de subsistência da relação de trabalho (além do mais, por inexistência de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional da trabalhadora), relevando-se ainda a inexistência de contratos de trabalho a termo para as funções desempenhadas pela Exma. Sra. (que foi contratada como*

Assessora do ... e, desde 20/01/2021, como Assessora de ...) e a inaplicabilidade do regime do despedimento coletivo à vertente situação em concreto.

14) *Neste contexto, não há que atender aos critérios previstos no n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho.*

Assim, comunica-se a necessidade de vir a proceder ao v/ despedimento, por extinção do v/ posto de trabalho, salientando-se que o procedimento cumprirá escrupulosamente o disposto nos artigos 371.º e 372.º do Código do Trabalho, conj. com o artigo 63.º do mesmo diploma legal.

Com os melhores cumprimentos.”

1.3. Por CAR, em 23.05.2023, a trabalhadora comunicou àquela entidade empregadora o seu parecer, nos termos do art.º 370º, nº1, do Código do Trabalho, conforme se transcreve:

“Assunto: Comunicação da necessidade de extinguir o v/ posto de trabalho

Exmos. Srs.

Em resposta à vossa carta datada de 28 de Abril p.p. mas por mim apenas recebida no dia 08 de Maio p.p. sobre o assunto a.m. venho, nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 370º nº 1 do Código de Trabalho, referir o seguinte:

DO ENQUADRAMENTO LEGAL E DOS MOTIVOS ALEGADOS PARA A EXTINÇÃO DO MEU POSTO DE TRABALHO

1. *Como resulta do acórdão da Relação do Porto de 04-06-2007, Processo 0711178 (www.dgsi.pt): "O despedimento por extinção do posto de trabalho deve fundamentar-se em razões objectivas, ligadas à empresa, apuradas num procedimento em que se observe um conjunto de requisitos e pressupostos, sob pena de ilicitude";*

2. Por sua vez o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 11-11-2009 (www.dgsi.pt), exige que: "No despedimento por extinção do posto de trabalho, a entidade empregadora tem de invocar factos concretos que, integrando os conceitos de "motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa", tenham o necessário nexos causal com o concreto posto de trabalho a extinguir, sob pena de se estar a permitir a existência de despedimentos arbitrários.";

3. E ainda o Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 11 Novembro 2008 - Processo n.º 27/07.1TTFIG.C1, vem referir que: "É ilícito o despedimento do trabalhador com fundamento na extinção do posto de trabalho quando a entidade patronal apenas alega como motivo da extinção a necessidade de redução de custos.";

4. Ou seja, para que exista legitimidade por parte de V. Exas. no sentido de reunirem os pressupostos legalmente estabelecidos para uma verdadeira extinção do meu posto de trabalho, encontram-se V. Exas. obrigados não só a mencionar como a provar o que alegam;

5. E, de resto, este o entendimento que se encontra também plasmado no Acórdão do STJ de 18-06-2014, 2163/07.5TTLSB.L1.S1 (<http://www.dgsi.pt>), o qual, referindo-se aos fundamentos apresentados pela entidade patronal, esclarece que: "...deverá aquele explicitar, no âmbito do respetivo procedimento, os motivos pelos quais procedeu aquele concreto despedimento, tendo que o fazer de modo a que tais razões possam ser sindicadas pelos tribunais, competindo ao julgador verificar a exatidão ou veracidade dos motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos que foram invocados e a existência de um nexos causal entre esses motivos e o despedimento, para que, segundo juízos de razoabilidade, se possa concluir que aqueles eram idóneos a justificar a decisão de despedimento por extinção de posto de trabalho..." (o realçado é meu);

6. Concluindo assim o acima referido Acórdão do STJ que: "...Efectivamente, e conforme se refere no acórdão deste Supremo Tribunal de 5/1/2012, processo n.º 3301/05.8TTLSB, L1,S1, "a comunicação dos motivos do despedimento há-de revestir-se de clareza/objectividade/rigor, devendo os motivos invocados estar factualmente discriminados, sob pena de a fase das comunicações corresponder à mera observância do formalismo legal, simples aparência de conformidade à Lei, mas redundando afinal na frustração do escopo deste decisivo momento procedimental..." (o realçado é de minha autoria);

7. *Por outras palavras, o mero cumprimento pela Empresa das formalidades legais inerentes a um processo de extinção de posto de trabalho não legitima, por si só, esse mesmo processo;*

8. *De facto, na comunicação ora em resposta, apenas são indicados, de forma muito genérica e sem um claro e devido suporte material e documental, os motivos da alegada extinção do posto de trabalho;*

9. *Acontece que a legislação laboral não permite que se fundamente uma extinção de um posto de trabalho em generalidades, mas sim em factos concretos e devidamente suportados, as quais em lugar algum da comunicação ora em resposta se encontram devidamente plasmados, prejudicando assim a possibilidade de um mais pertinente e mais fundamentado exercício do contraditório pela minha parte, numa inequívoca violação dos princípios processuais inerentes ao processo aqui em causa;*

10. *Acresce que, da análise de toda a alegada fundamentação para o processo ora em causa, resulta evidente, entre outras, uma incongruência da vossa parte no que respeita à situação financeira da vossa organização.*

11. *Efectivamente, no Relatório de Contas de 2021 (RC) página 12, EXERCÍCIO DE 2021, V. Exas. referem, e passo a citar, "(...) o ano de 2021 foi marcado pelo crescimento das atividades, em virtude do aumento do número de agrupamentos, escolas e crianças propriamente ditas. (...);*

12. *Tendo V. Exas inclusivamente contratado 3 (três) novos Colaboradores para a área pedagógica, com viatura de serviço e pagamento de kms., quando no passado eu já estive afecta ao ... nomeadamente com Assessora da ..., conforme V. Exas. confirmam no ponto 13 da carta ora em resposta, e não existiu nenhuma sugestão ou proposta para mudar de Departamento numa tentativa de manter um Trabalhador com antiguidade, com formação e com conhecimento do ...;*

13. *Ou seja, preferiram contratar novas Colaboradores e avançar com o meu despedimento, numa clara violação dos pressupostos legais para uma legítima extinção de um posto de trabalho;*

14. Na pág. 13 do referido Relatório, sob a rubrica GASTOS E PERDAS, referem que "...apesar da política de contenção adotada e otimização dos recursos cresceram a rubrica fornecimentos e serviços aumentou 27,42%, contribuindo para tal o esforço desenvolvido na implementação dos projetos de inovação social. Refira-se que o total de proveitos atingiu os 6.278.270 euros que corresponde a um aumento de volume de negócio de 25% em termos de receitas.

15. E nas págs. 17 e 18 do mesmo relatório é referido que a autonomia financeira e os capitais próprios são reforçados. E também prevêem um crescimento positivo no volume de negócios em 2022 entre 5% a 10%;

16. Ou seja, independentemente de os ... serem ou não aprovados o RC 2021 destaca o aumento de receita e inclusive um aumento no investimento de capital humano de qualidade, verifica-se ainda um aumento dos resultados líquidos em 2021;

17. No ano passado V. Exas. reforçaram o Departamento de ... com novos gestores, e.g., o Sr. ..., para coordenar o Departamento de ... (presidente da ... até Dezembro de 2019), a D.ª ..., a qual entrou a 12 Abril de 2022, a D.ª ..., a qual entrou a 4 de Maio de 2022, a D.ª ..., a qual entrou a 1 Agosto de 2022 e a D.ª ..., a qual entrou a 03 Outubro de 2022;

18. Na verdade, não importa o número de ... que não foram aprovados, mas sim a rentabilidade que os que foram aprovados trouxe à vossa Organização, como bem sabem;

19. No Relatório de Contas constata-se também que V. Exas. aumentaram o número de parcerias com os Municípios e, actualmente, estão a trabalhar no sentido de angariar mais escolas a nível nacional para as actividades de enriquecimento activo, de inovação social e de envelhecimento activo, motivo pelo qual contrataram facilitadoras de terreno para ajudar os gestores locais e auxiliar a manter e fortalecer as relações com os Municípios (antigos Municípios e os novos Municípios);

20. No dia 07 de Março p.p., numa reunião como CEO, ..., eu sugeri voltar para o Departamento de Comunicação e Marketing uma vez que de Abril a Agosto de 2020 me foi solicitado desenvolver o Departamento em questão, e o mesmo foi apresentado ao antigo CEO, ...;

21. *Informaram-me que apenas estariam disponíveis para me enquadrarem no Departamento Comercial que de todo não é a minha área de formação, fui inserida no Departamento Comercial onde desde o dia 8 de Março desenvolvo trabalho administrativo, e.g., desenvolver chamadas telefónicas para municípios e juntas de freguesias para angariar reuniões unicamente comerciais;*

22. *Acresce que, e.g., a Colega ... entrou em Outubro de 2022 pelo que não estão a ser cumpridos os critérios do disposto no n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho;*

23. *Ressalvando-se ainda o facto de existir informação sobre contratações que estão a fazer no ...;*

EM CONCLUSÃO

Não estando demonstrados os motivos alegados em cumprimento do disposto no artigo 367.º do Código do Trabalho nem a verificação de todos os requisitos estabelecidos no art.º 368.º do citado diploma, deverá considerar-se como improcedente e ilícito, nos termos do disposto nos arts.º 381.º alínea b) e d) e 384.º alíneas a) e b), também do citado diploma, o presente processo de Despedimento por Extinção de Posto de Trabalho.

Termos em que deverá ser posto termo ao presente processo.

*Com os meus melhores cumprimentos, subscrevo-me,
Atentamente.”*

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, nº1, do Código do Trabalho), sendo que se entendem por tais motivos os como tal referidos no nº2 do art.º 359º (artº 367º, nº2, do mesmo diploma).

3.3. O despedimento por extinção de posto de trabalho, fundamentado nos motivos mencionados, só pode ter lugar desde que se verifiquem ainda os seguintes requisitos cumulativos, conforme dispõe o art.º 368º, nº1, do Código do Trabalho:

“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 colectivo.”*

Nos termos do nº4 do art.º 368º, do Código do Trabalho, e na concretização do requisito constante da alínea b) do nº1 do mesmo artigo, 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.

E ainda, nos termos do nº2 do citado art.º 368º, do Código do Trabalho, *“havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para determinação do posto de trabalho a extinguir, a decisão do empregador deve observar, por referência aos respetivos titulares, a seguinte ordem de critérios relevantes e não discriminatórios:*

- a) Pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador;*
- b) Menores habilitações académicas e profissionais;*
- c) Maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa;*
- d) Menor experiência na função;*
- e) Menor antiguidade na empresa.”*

3.4. Quanto à sindicância da motivação do despedimento, refere o Ac. TRL, proc. nº 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. nº 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 - artºs 61º e 53º da CRP).”

3.5. Ora, neste ponto sempre se dirá que a entidade empregadora não demonstrou a realidade que invoca para proceder ao despedimento, uma vez que o simples facto de não terem sido aprovadas 24 candidaturas a vários ... não faz presumir, desde logo, a necessidade de redução de custos fixos e a consequente reestruturação dos recursos humanos da área de ..., à qual a trabalhadora se encontra afecta com a categoria profissional de Assessora de ... De resto, e como bem refere a trabalhadora, o que releva não é tanto o número de ... não aprovados mas sim a rentabilidade dos que foram efectivamente aprovados, ou por outras palavras, o impacto na realidade económica da Associação decorrente da não aprovação das 24 candidaturas, impacto esse que, subsumido nos motivos de mercado e estruturais tal como definidos no art.º 359º, nº2, a) e b), do Código do Trabalho, aplicável *ex vi* do art.º 367º, nº2, do mesmo diploma, fundamentariam assim a extinção do posto de trabalho em causa.

3.6. Por outro lado, referindo a entidade empregadora que em virtude da reestruturação do mapa de pessoal se impõe “a necessidade de redução dos seus profissionais, nomeadamente através da extinção dos postos de trabalho, com concentração nos postos de trabalho sobrantes.”, não só fica a dúvida sobre o cumprimento do requisito previsto no art.º 368º, nº1, d), do Código do Trabalho, como demonstra que existe na

secção uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, independentemente das categorias profissionais em causa, pelo que, na determinação do posto de trabalho a extinguir, haveria que dar cumprimento à ordem de critérios prevista no art.º 368º, nº2, do Código do Trabalho.

3.7. Ainda nesse mesmo sentido, também não ficou inequivocamente demonstrado que a entidade empregadora não disponha na sua estrutura de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional da trabalhadora, nos termos do art.º 368º, nº1, b), e nº 4, do Código do Trabalho. Aliás, a trabalhadora foi contratada em 2020 com a categoria profissional de Assessora da ..., tendo sido inicialmente afectada ao ..., pelo que não ficou assim demonstrada a alegada impossibilidade de subsistência da relação de trabalho em causa.

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

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 5 DE JULHO DE 2023, 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).**