

PARECER N.º 625/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora especialmente protegida por extinção do posto de trabalho, nos termos do n.º 1 e da alínea c) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho.

PROCESSO N.º 2624-DX-E/2024

I – OBJETO

1.1. Por carta registada remetida em **07 de maio de 2024**, a entidade empregadora ... enviou à CITE pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora especialmente protegida ... que se encontra no gozo de licença parental inicial.

1.2. Por carta registada com AR datada do dia **12 de abril de 2024**, a entidade empregadora remeteu à trabalhadora uma comunicação elaborada nos seguintes termos:

“(…) A “...” (doravante designada por “...”), com sede na ..., número único de identificação de pessoa coletiva ..., comunica a V. Ex., ao abrigo do estabelecido no artigo 369º do Código do Trabalho, que tem necessidade de extinguir o posto de trabalho de “Insider Specialist”, da loja da ..., sita na, com o conseqüente despedimento da única trabalhadora que o ocupa, ... A extinção do posto de trabalho justifica-se por motivos estruturais e de mercado, ao abrigo e para os efeitos do disposto nos artigos 359.º, n.º 2, alíneas a) e b) e 367º do Código do Trabalho, nos termos detalhados na fundamentação que segue em anexo à presente comunicação.

A ... tem, assim, necessidade de extinguir o posto de trabalho de “Insider Specialist”, que deixará de existir no âmbito do encerramento da loja da ..., mais comunicando que:

- a) Os motivos indicados não são devidos a qualquer atuação culposa;
- b) É impossível a subsistência da relação de trabalho, na medida em que, extinto o posto de trabalho de “Insider Specialist” na loja da ..., a ... não dispõe de outro que seja compatível com a categoria profissional da trabalhadora que o ocupa;
- c) Não se verifica a existência na empresa de contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;
- d) Não se aplica o regime previsto para o despedimento coletivo;
- e) Será posta à disposição da trabalhadora a compensação devida até ao termo do prazo do aviso prévio, bem como os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho.

Mais se informa que tendo encerrado a loja onde prestava trabalho, se encontra dispensada do serviço no período em que decorrer o processo de extinção do posto de trabalho. (...)"

1.3. Da comunicação remetida à trabalhadora fazem parte integrante dois documentos, sendo um referente aos motivos para a extinção do posto de trabalho, e outro referente aos critérios de seleção da trabalhadora visada, dos quais resulta, no essencial, o seguinte:

A entidade empregadora “é uma Sociedade que se dedica à atividade de fabrico e comércio de produtos alimentares, nomeadamente de pizzas e similares, à exploração de restaurantes em sistema de franchising, incluindo a prestação de serviços de take away e entrega ao domicílio, compra e venda, cedência de licenças de utilização de marcas, franquias, consultadoria e apoio de gestão e marketing aos franchisados, bem como compra e venda e fornecimento de equipamentos e produtos no âmbito da exploração de franchising.

Em concreto, a ... explora diretamente, ou em regime de franchising, os estabelecimentos de venda de pizzas da marca

Na zona do Grande Porto, em 2023 a ... explorava diretamente, até dezembro de 2023, ... lojas de venda de pizzas da marca ..., a saber: ... e

Sucedeu que, em face dos resultados financeiros e operacionais verificados, a ... viu-se forçada, à luz de critérios de gestão e necessidades empresariais, a introduzir alterações na sua rede de lojas na região, na medida em que algumas das unidades de negócio se vinham revelando altamente deficitárias. (...)

Na verdade, tanto a loja de ... como a loja da ..., apresentaram nos últimos anos, de forma constante, volumes de vendas muito baixos, aquém do orçamentado para cada loja, e EBITDA's negativos.

Foi neste contexto que em meados de 2023 a ..., por motivos de mercado e estruturais, tomou a decisão de encerrar as lojas de ... e a loja de ... em 31 de dezembro de 2023.

No contexto da referida decisão de encerramento das lojas da ... e ..., a ... procedeu ao levantamento das suas necessidades de recursos humanos (trabalhadores) nas outras lojas da zona do Grande Porto, de forma a promover a transferência de trabalhadores das lojas que decidira encerrar para as outras unidades, mantendo assim o maior número possível de postos de trabalho.

A loja da ..., a que respeita o posto de trabalho a extinguir, tinha 19 trabalhadores, de acordo com as seguintes categorias:

Categorias	N.º Trabalhadores
Store Manager	1
Assistant Manager	2
Insider	5
Insider Specialist	1
Driver Formador	1
Driver	9

No descrito contexto, foi identificada nas lojas da zona do Grande Porto a necessidade de 8 trabalhadores, com as categorias de Store Manager,



Assistant Manager, Driver e Insider, os quais foram transferidos da loja da ... para as lojas da ... situadas em ..., ... e ..., conforme o quadro seguinte:

Categorias	Loja Origem	Loja Transferência
Store Manager		
Assistant Manager		
Insider		
Driver		
Driver		
Driver		
Driver		
Driver		

Relativamente aos restantes 11 trabalhadores que integravam o estabelecimento em questão e no contexto do seu encerramento, 8 celebraram acordos de cessação e 2 denunciaram os respetivos contratos de trabalho.

Em conclusão, dos 19 trabalhadores que integravam a loja da ..., após 8 terem cessado os contratos de trabalho por acordo, e 2 trabalhadores terem denunciado os contratos de trabalho, dos 9 trabalhadores que restavam, 8 foram transferidos para outras lojas da ..., conforme demonstrado no quadro supra, de acordo com as necessidades identificadas noutros estabelecimentos explorados pela ... na zona geográfica do Grande Porto, restando apenas o posto de trabalho de “Insider Specialist”, com um conteúdo funcional único no estabelecimento em questão, ocupado pela trabalhadora

....

No que respeita à trabalhadora que ocupava o posto de trabalho de “Insider Specialist”, posto de trabalho a extinguir e com um conteúdo funcional único no estabelecimento em questão, ..., encontra-se em gozo de licença de maternidade desde 20 de novembro de 2023, sendo que anteriormente e desde julho de 2023 esteve ausente do trabalho por incapacidade temporária para o trabalho por motivo de gravidez de risco.

No período que antecedeu o encerramento da loja da ... e no contexto de negociação da cessação dos contratos de trabalho, embora se encontrasse em gozo de licença de maternidade, foi proposto à colaboradora em questão a cessação por acordo do respetivo contrato, por se verificarem os pressupostos da extinção do posto de trabalho.

A colaboradora não aceitou a celebração de um acordo e instou a ... a proceder à extinção do seu posto de trabalho.

Por forma a não proceder ao despedimento da trabalhadora em pleno gozo da licença de maternidade, a ... não formalizou de imediato o procedimento legal previsto para efeito, aguardando e permitindo o gozo da referida licença pela colaboradora que ocupava o posto de trabalho de “Insider Specialist” na loja da ..., que foi encerrada em 31 de dezembro de 2023, iniciando apenas agora os trâmites de formalização da cessação do contrato de trabalho por extinção de posto de trabalho quando se perspetiva o seu regresso ao trabalho.

Assim, com o encerramento da loja da ..., justifica-se a extinção do único posto de trabalho que subsistiu, de “Insider Specialist”, ocupado pela Senhora

....

De salientar que o posto de trabalho em questão tinha um conteúdo funcional único na loja da ..., inexistindo qualquer outro posto de trabalho com conteúdo



funcional idêntico ao da trabalhadora Senhora ..., sendo certo também, em qualquer caso, que na presente data é a única trabalhadora adstrita à loja da ..., entretanto encerrada em 31 de dezembro de 2023. Refira-se, em qualquer caso, que na loja de ..., também encerrada em 31 de dezembro de 2023, existiam dois colaboradores com a categoria de “InsiderSpecialist”, que desempenhavam as funções inerentes a essa categoria, sendo que um dos trabalhadores em questão aceitou a cessação do contrato de trabalho por acordo.

O outro trabalhador que ocupava o posto de trabalho de “InsiderSpecialist”, ..., tendo sido identificada a necessidade de um trabalhador que desempenhasse as funções de “Insider Specialist” numa outra loja da área do Grande Porto, em concreto na loja de ..., foi transferido para a mesma.

Ora, importará salientar que ainda que se considerasse ser de aplicar os referidos critérios de seleção de trabalhadores entre o trabalhador ... e a trabalhadora ... para determinar aquele que era transferido para a loja de ... e aquele que cessaria o contrato de trabalho, na medida em que apenas havia necessidade de um trabalhador com as funções de “Insider Specialist”, sempre seria a trabalhadora ... a selecionada, à luz dos critérios legais estabelecidos para o efeito, para cessar o contrato de trabalho.

Isto porque, para além de registar uma pior avaliação de desempenho — embora no caso inexistissem parâmetros previamente conhecidos pelos trabalhadores — a trabalhadora ... tem menores habilitações académicas e profissionais que o trabalhador ..., no caso, a trabalhadora ... o 9.º ano de escolaridade e o trabalhador ..., o 12.º ano de escolaridade.

Peio que, nos termos do n.º 2 do art.º 368.º do Código do Trabalho, sempre seria a trabalhadora ... a selecionada para cessar o contrato de trabalho.

Finalmente, a ... não tem neste momento, como não tinha à data do encerramento, disponível outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional da trabalhadora.

No período que antecedeu o encerramento das lojas da ... e de ..., a ... diligenciou no sentido de garantir a manutenção do maior número de contratos de trabalho possíveis, tendo identificado as necessidades que tinha noutras lojas do Grande Porto e transferido para essas lojas alguns dos trabalhadores que integravam as lojas que pretendia encerrar e efetivamente encerrou.

No caso da categoria e funções de “Insider Specialist” apenas havia necessidade de um trabalhador com a referida categoria, na loja de ..., tendo sido escolhido o trabalhador ... para o ocupar, não existindo naquela nem na presente data outro posto de trabalho disponível na ... compatível com a categoria profissional de “Insider Specialist”.

Assim, a única trabalhadora a abranger pelo presente processo de extinção de posto de trabalho será a Senhora ..., a qual detém a categoria interna e funções de “Insider Specialist”, sendo que nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 4 do art.º 368.º do Código do Trabalho, a ... não dispõe de qualquer outro posto de trabalho na empresa compatível com a sua categoria profissional, verificando-se uma impossibilidade prática da subsistência da relação de trabalho.

Em suma, a ... não dispõe de nenhum posto de trabalho de “Insider Specialist” em disponível, não lhe sendo, portanto, possível assegurar a manutenção da trabalhadora que ocupava o posto de trabalho extinto em funções e posto de trabalho alternativo compatível.



A este propósito, cumprirá esclarecer que, quer à categoria interna de “Insider Specialist” quer à categoria interna de “Insider” corresponde a categoria convencional de “Operador de loja com menos de ...s anos”.

No entanto, na estrutura organizativa da ..., a categoria de “Insider Specialist” é uma categoria autónoma, superior à de “Insider” detendo na organização da empresa um estatuto diferenciado, com retribuição, funções e responsabilidades acrescidas. Assim, para este efeito, a aferição do posto de trabalho disponível tem por referência a categoria interna de “Insider Specialist”.

Em função de tudo o que acima fica exposto, torna-se impossível a subsistência da relação de trabalho com a titular do posto de trabalho extinto,

....

A extinção do posto de trabalho, e inerente necessidade de proceder ao despedimento da trabalhadora a ele afeto, fundamenta-se, assim, em motivos de mercado e estruturais, conforme previsto nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 359º do Código do Trabalho, aplicáveis pela remissão constante do artigo 367º do mesmo diploma. (...)

1.4. A trabalhadora foi regularmente notificada da comunicação da entidade empregadora no dia 15 de abril de 2024, segundo apuramos pela consulta do registo postal com o nº RL211226725PT.

1.5. A trabalhadora não veio pronunciar-se ou emitir parecer fundamentado nos termos previstos no artigo 370º, nº 1 do Código do Trabalho.

1.6. Dos autos não constam quaisquer outros elementos de facto ou de direito que se reputem essenciais à presente apreciação.

Cumpre apreciar,

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 consonância com o direito comunitário, 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".

2.5. A entidade competente para emitir tal parecer prévio é, por via do Decreto-lei n.º 76/2012 de 26 de março, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

2.6. 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 entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.”

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. Remetendo para o n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho, esclarece o legislador que os motivos atendíveis para a concretização do despedimento por extinção do posto de 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 ainda que, 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, como referimos, 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 – ANÁLISE

3.1. O despedimento por extinção de posto de trabalho corresponde a um despedimento individual com fundamento em «causa objetiva», ou seja, é fundado em motivos de natureza não disciplinar.

3.2. Para que se possa operar um despedimento por extinção do posto de trabalho há que ter em conta o disposto no referido artigo 368.º do Código do Trabalho que prevê especificamente os pressupostos legais da sua admissibilidade.

3.3. E, neste sentido, impõe-se que os motivos do despedimento nada tenham a ver com um comportamento culposos do empregador ou do/a trabalhador/a; a impossibilidade da subsistência da relação laboral; a inexistência na empresa de contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto; que não seja aplicável o despedimento coletivo; necessidade de, até ao termo do prazo de aviso prévio, colocar à disposição do/a trabalhador/a a compensação devida, bem como os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho.

3.4. No despedimento aqui em análise a entidade empregadora pretende extinguir o posto de trabalho da trabalhadora, por questões de ordem económica e estrutural, na medida em que em face dos resultados financeiros e operacionais verificados, se viu forçada, à luz de critérios de gestão e necessidades empresariais, a introduzir alterações

na sua rede de lojas da região, do Grande Porto, onde explorava até dezembro de 2023, ... lojas de venda de pizzas da marca ..., a saber ... e ..., e na justa medida em que algumas das unidades de negócio se vinham revelando altamente deficitárias. Atendendo a níveis de rentabilidade substancialmente negativos, de forma constante, ao longo dos últimos 5 anos, e não havendo qualquer perspectiva de recuperação, tomou a decisão de encerrar as lojas de ... e a loja de ... em 31 de dezembro de 2023.

3.5. Neste contexto, a entidade empregadora procedeu ao levantamento das suas necessidades de recursos humanos (trabalhadores) nas outras lojas da zona do Grande Porto, de forma a promover a transferência de trabalhadores das lojas que decidira encerrar para as outras unidades, mantendo assim o maior número possível de postos de trabalho. Dos 19 trabalhadores que integravam a loja da ..., após 8 terem cessado os contratos de trabalho por acordo, e 2 trabalhadores terem denunciado os contratos de trabalho, dos 9 trabalhadores que restavam, 8 foram transferidos para outras lojas da ... de acordo com as necessidades identificadas noutros estabelecimentos explorados pela ... na zona geográfica do Grande Porto, restando apenas o posto de trabalho de “*Insider Specialist*”, com um conteúdo funcional único no estabelecimento em questão, e que era ocupado pela trabalhadora ora visada.

3.6. No período que antecedeu o encerramento da loja da ... e no contexto de negociação da cessação dos contratos de trabalho, embora se encontrasse em gozo de licença de maternidade, foi proposto à trabalhadora em questão a cessação por acordo do respetivo contrato, por se verificarem os pressupostos da extinção do posto de trabalho. Contudo, a trabalhadora não aceitou a celebração de um acordo. Por forma a não proceder ao despedimento da trabalhadora em pleno gozo da licença de maternidade, a entidade empregadora não formalizou de imediato o procedimento legal previsto para efeito, aguardando e permitindo o gozo da referida licença pela colaboradora que ocupava o posto de trabalho de “*Insider Specialist*” na loja da ..., que foi encerrada em 31 de dezembro de 2023.

3.7. Refere a entidade empregadora que o posto de trabalho da trabalhadora visada tinha um conteúdo funcional único na loja da ..., inexistindo qualquer outro posto de trabalho com conteúdo funcional idêntico, sendo certo também, em qualquer caso, que na presente data é a única trabalhadora adstrita à loja da ..., entretanto já encerrada em 31 de dezembro de 2023.

3.8. Em consequência, a entidade empregadora defende que, no caso da extinção do posto de trabalho desta trabalhadora, não é aplicável o disposto no n.º 2 do art.º 368º do Código do Trabalho, ou seja, não há lugar a aplicação de critérios de seleção de trabalhadores. Acrescenta ainda, com relevo, que na loja de ..., também encerrada em 31 de dezembro de 2023, existiam dois colaboradores com a categoria de “Insider Specialist”, que desempenhavam as funções inerentes a essa categoria, sendo que um dos trabalhadores em questão aceitou a cessação do contrato de trabalho por acordo, e o outro trabalhador que ocupava o posto de trabalho de “InsiderSpecialist” foi transferido para uma outra loja da área do Grande Porto, em concreto na loja de ..., onde foi identificada a necessidade de um trabalhador que desempenhasse as funções de “Insider Specialist”.

3.9. Salaria, contudo, que mesmo que se considerasse a aplicação dos critérios de seleção entre estes dois trabalhadores, nos termos do artigo 368º, nº 2 do Código do Trabalho, sempre seria a trabalhadora ... selecionada, à luz dos critérios legais estabelecidos para o efeito, para cessar o contrato de trabalho, já que, além de registar uma pior avaliação de desempenho, a trabalhadora ... tem menores habilitações académicas e profissionais que o outro trabalhador.

3.10. Como referimos, o nº 1 do artigo 368º do Código do Trabalho estabelece os requisitos exigidos para que o despedimento por extinção do posto de trabalho possa ter lugar, e que são, cumulativamente, os seguintes: a) Os motivos invocados não sejam devidos a uma conduta culposa do empregador ou do trabalhador; b) Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho; c) Não existam na empresa trabalhadores contratados a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto; d) Não se aplique o regime previsto para o despedimento colectivo.

3.11. De acordo com a mais autorizada jurisprudência, o cumprimento dos critérios legais exigidos para a extinção do posto de trabalho não é suficiente para garantir a licitude do despedimento, sendo, também, necessário que o empregador prove a impossibilidade da manutenção do vínculo laboral, através do dever que impende sobre ele, por ser seu ónus, de demonstrar a inexistência de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do trabalhador (cf. Ac. STJ de 06.04.2017).

3.12. Releva, contudo, quanto a este aspecto que para a licitude da extinção do posto de trabalho *não é necessário que desapareçam todas as funções inerentes ao mesmo, pois o legislador aceita que as funções correspondentes aos postos de trabalho extintos*

possam permanecer para além da extinção, como decorre da referência ao “conteúdo funcional”, constante do nº 2 do artº 368º CT, que não teria sentido se a extinção ficasse reduzida aos casos em que as funções desaparecem na totalidade – Cf. Acórdão da Relação de Coimbra de 10-11-2017 disponível em www.dgsi.pt)

3.13. A categoria-função ou contratual do trabalhador corresponde ao essencial das funções a que o/a trabalhador/ a se obrigou pelo contrato de trabalho e pelas alterações ocorridas no seu âmbito, constituindo a dimensão qualitativa da prestação do trabalho, ou seja, o conjunto de tarefas que constituem o objecto da prestação de trabalho por parte do/a trabalhador/a e à qual corresponde normalmente uma designação (Acórdão da Relação de Coimbra de 08-06-2018 disponível em www.dgsi.pt).

3.14. Ora, quanto a este aspecto em particular, para a licitude do despedimento releva que este conteúdo funcional não possa ser reconduzido a qualquer outro posto de trabalho na estrutura organizativa da entidade empregadora e que se mantenha após a pretendida extinção.

3.15. *Mais, a legalidade deste tipo de despedimento terá de ser aferida com respeito pelo critério empresarial e nunca à luz de mecanismos de viabilização da empresa, não competindo ao julgador substituir-se ao empregador, cabendo-lhe tão só um juízo racionalmente controlável sobre os fundamentos do despedimento.* E, por maioria de razão, à CITE não cumpre emitir parecer sobre serem verdadeiros, ou não, os fundamentos invocados para o despedimento.

3.16. À CITE cumpre apenas, perante os factos que lhe são apresentados, pronunciar-se sobre a existência ou não de indícios de discriminação em razão da maternidade, no caso concreto por se tratar de uma trabalhadora que se encontra a gozar de licença parental inicial, vg. licença de maternidade.

3.17. Ora, ponderados os elementos de que dispomos, damos por cumpridos os pressupostos formais de que depende a legalidade do despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora visada, na justa medida em que se observam os requisitos previstos no artigo 368º do Código de Trabalho, uma vez que os motivos indicados não são devidos a conduta culposa do empregador ou da trabalhadora; e que, nos termos explicitados, resulta praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho; e ainda que não existem, na empresa, contratos de trabalho a termo para

tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto; não sendo aplicável o despedimento colectivo.

3.18. A única questão que poderia aqui revelar-se controvertida seria a questão da concorrência entre dois trabalhadores, entre os quais a trabalhadora especialmente protegida, para a transferência para outra loja, na qual se entendeu existir necessidade de um trabalhador que desempenhasse as funções de “Insider Specialist”. A entidade empregadora supera esta questão, defendendo que mesmo a aplicar-se o disposto no artigo 368º, nº 2 do Código do Trabalho, a trabalhadora visada nunca seria elegível para tal transferência, uma vez que perante a aplicação dos critérios de seleção, a escolha seria sempre do outro trabalhador.

3.19. Ora, notificada, a trabalhadora não veio pronunciar-se quantos aos fundamentos invocados pela entidade empregadora, circunstância que, conjugada com a motivação do procedimento, nos permite concluir pela inexistência de indícios de práticas discriminatórias em razão da maternidade.

IV – CONCLUSÃO

Em face do que, a CITE delibera **não se opor** ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora puérpera ..., nos termos promovidos pela entidade empregadora

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 5 DE JUNHO DE 2024,
COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS
TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN),
CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA
DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**