

PARECER N.º 1409/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora especialmente protegida (grávida) 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 CITE-D/7081/2024

I – OBJETO

1.1. Por comunicação eletrónica do dia **06 de dezembro 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 grávida.

1.2. Do expediente remetido à CITE consta cópia da comunicação inicial enviada à trabalhadora, cópia do certificado de incapacidade temporária para o trabalho em resultado de gravidez, os contratos de trabalho outorgados com a trabalhadora e com a trabalhadora ..., o primeiro sem termo e o segundo a termo incerto, um recibo de vencimento de cada trabalhadora e o currículo profissional de ambas

1.3. Com data de **8 de novembro de 2024**, a entidade empregadora remeteu à trabalhadora uma comunicação elaborada nos termos do artigo 369º do Código do Trabalho, elaborada nos seguintes termos:

“(...) A ..., (doravante designada por ..., Empregadora ou Empresa), vem, nos termos do disposto no art.º 369.º do Código do Trabalho, proceder à comunicação da intenção de proceder ao despedimento por extinção do posto de trabalho de ... (doravante designada como Trabalhadora), com os seguintes termos e fundamentos:

1. A Empregadora é uma sociedade comercial que, na prossecução do seu escopo social, se dedica à produção e comercialização de produtos farmacêuticos e componentes naturais para a indústria farmacêutica a partir de plantas naturais, bem como o fabrico, produção e comercialização de produtos farmacêuticos de base e de substâncias ativas farmacêuticas que, pelas suas propriedades farmacológicas, são utilizadas no fabrico de medicamentos.

2. Trata-se de uma empresa farmacêutica que se encontra inserida num grupo societário multinacional, dedicado à produção, investigação e desenvolvimento de preparações e substâncias à base da planta canábica para fins medicinais. Ora,

3. O setor de atividade no qual a Empregadora se insere registou, sensivelmente até 2019, um crescimento rápido e ao nível muito expressivo internacional e nacional, como surgimento de novas empresas concorrentes pelo mundo em geral e, em particular, no mercado português. Porém,

4. A partir de final do ano de 2019, sensivelmente, o setor desta atividade começou a conhecer severas dificuldades com a colocação e aceitação do seu produto no mercado, sendo que para além

de maior oferta produtora, mas também com expectativas goradas relativamente á absorção do produto em diferentes mercados bem como a capacidade de compra que era prevista.

5. 2020 foi, por isso, um ano marcadamente de viragem negativa para tal setor que, além das dificuldades que enfrentava, sentiu de forma intensa os efeitos da pandemia SARS-CoV-2, na medida em que tal evento, totalmente imprevisto, acabou por absorver recursos de potenciais clientes, os quais alocaram os seus investimentos noutros bens, em lugar dos que são produzidos pelo Empregador.

Ora,

6. Este conjunto de dificuldades substanciais e ameaçadoras do futuro da empresa, obrigaram a ... a operar várias medidas no sentido de viabilizar a sua atividade, tais como suspensão de todos os projetos de investimento e redução dos seus custos e potencial de trabalho que, naturalmente, teve de ser redimensionada.

7. Neste sentido, suprimiu — dentro das medidas legalmente admissíveis — os benefícios que integravam alguns dos pacotes salariais; suspendeu a contratação de novos colaboradores e, ainda assim, viu-se obrigada a promover um despedimento coletivo cujas decisões foram proferidas entre março e abril de 2023.

8. No âmbito de tal processo, foram extintos 42 (quarenta e dois) postos de trabalho. Ora,

9. Tais medidas não se revelaram, porém, suficientes para assegurar a viabilidade da ..., na medida em que, por um lado, as vendas se mantiveram num nível insuficiente e, por outro lado, a ... confrontou-se e confronta-se, com dificuldades na produção dos seus artigos com o nível desejável. Isto é,

10. A ... não consegue produzir flor com a qualidade exigida pelos seus clientes e necessária para competir com os seus concorrentes.

11. Tal circunstância leva a perda de encomendas, de vendas e, conseqüentemente, de clientes cujas encomendas são satisfeitas por outras produções de outras empresas do grupo, quando tal é viável.

12. Por essas razões, a produção da ... é absolutamente residual e desfasada da estrutura de que a empresa dispõe e cujos custos tem de suportar.

13. Tal significa que o ciclo e estrutura produtiva da ... não está a ser conseqüente nem a criar valor para a manutenção da empresa e dos seus postos de trabalho.

14. Por esse motivo, aliás, alguns dos clientes recorreram, já, a outras empresas grupo situadas noutros países como o Canadá.

15. Em todo o caso, a realidade da ...a, aqui Empregadora, é que perdeu encomendas e perde clientes, sendo ainda crescente a convicção de que, no âmbito do grupo, a ... em Portugal não será viável.

16. A empresa tem, por isso, de fazer reajustamentos em função da quebra da sua produção que, por exemplo regista atualmente 300 kgs de flor quando, na verdade, deveria ter um mínimo de uma tonelada.

17. E neste sentido, aliás, após o já mencionado despedimento coletivo de abril de 2023, a ... suprimiu mais 13 (treze) postos de trabalho, decorrentes de acordos de revogação que logrou concluir com os seus então funcionários.

18. Tal redução, porém, continua a ser exigível, não só pelas necessidades de reajustamento do seu quadro de pessoal, mas também da redução de produção que está bem patente e que, aliás, esvaziam de tarefas várias secções da empresa, como é o caso do departamento de qualidade. Efetivamente,

19. Tal departamento que é composto por duas trabalhadoras com a categoria profissional de *Quality Control Technician*.

20. Ora, a produção da ... não justifica nem preenche, tampouco, os dois postos de trabalho para o exercício dessas mesmas funções, sendo manifestamente suficiente a existente de uma *Quality Control Technician*. Por conseguinte,

21. Impõe-se, por todas as razões aludidas, a extinção de um desses postos. Ora,

22. No caso vertente e por existirem dois postos de trabalho similares —o da Trabalhadora e o ocupado pela outra ..., igualmente *Quality Control Technician*,

23. Ter-se-á de aplicar o critério de seleção de acordo coma previsão do artigo 368º n.º 2 do Código do Trabalho. Assim,

24. No caso concreto e por inexistir no Empregador avaliação de desempenho nos termos legalmente previstos, o primeiro critério a aplicar é o das "menores habilitações académicas e profissionais"
25. Perante esse critério, constata-se que tanto a Trabalhadora ...como a colega ..., detêm o nível académico de "master degree". Porém,
26. Enquanto que a Trabalhadora ...detém tal formação na área de "Pharmaceutical Sciences", a colaboradora ... detém essa formação na área de ciências farmacêuticas". Ora,
27. Considerando a função de controlo de qualidade e a atividade farmacêutica da Empregadora como já exposto, comparando ambas as formações, a da Trabalhadora ...é inferior, para a função em causa. Por conseguinte,
28. Logo por este critério, será, pois, o posto de trabalho a extinguir. Porém,
29. Ainda que se entendesse que sob tal critério ambas as trabalhadoras estavam em situação de equivalência, motivando assim a aplicação do critério seguinte de acordo com a lei,
30. Critério esse que seria o da maior onerosidade entre ambas as trabalhadoras, verifica-se que, também aqui, o posto a extinguir seria o da Trabalhadora ...,
31. A qual auferir o vencimento de € 1.670,93 (mil seiscentos e setenta euros e noventa e três cêntimos),
32. O qual é superior ao vencimento da colaboradora ... que auferir € 1.607,21 (mil, seiscentos e sete euros e vinte e um cêntimos). Por conseguinte,
33. O posto de trabalho a extinguir é, de facto, o da Trabalhadora Aqui chegados,
34. Pelas razões expostas, tornou-se, portanto, inviável a manutenção do posto de trabalho da Trabalhadora,
35. Até porque não existe outra função disponível e de conteúdo funcional idêntico em qualquer outro departamento da Empresa,
36. Bem como não se prevê que na Empresa venha a existir qualquer outra vaga para o cargo que a Trabalhadora ocupa atualmente, mas também porque,
37. Esta situação não se ficou a dever a qualquer comportamento culposo da Trabalhadora ou do Empregador. Por outro lado,
38. Não existem contratos de trabalho a termo ao serviço do Empregadora que correspondam às tarefas do posto de trabalho extinto e,
39. Não se prevê que o Empregador venha a desencadear mais de quatro processos de despedimento por extinção do posto de trabalho num futuro próximo.
- Dito isto,
40. A Trabalhadora detém a categoria profissional de *Quality Control Technician*, com a antiguidade reportada a 17.02.2021, auferindo uma retribuição base de € 1.670,93,
41. E presta 40 horas de trabalho por semana;
- Pelo exposto, informa-se ainda que, concretizando-se o despedimento por extinção do posto de trabalho pretendido, o Empregador irá pagar à Trabalhadora uma compensação que, na presente data, se estima em Euros 2.773,74 (dois mil, setecentos e setenta e três euros e setenta e quatro cêntimos) calculada nos termos do disposto do art. 366.º, n.º 2, al. b) do Código do Trabalho.
43. (...)"

1.4. A trabalhadora veio pronunciar-se, no dia 28 de novembro de 2024, nos termos previstos no artigo 370º, nº 1 do Código do Trabalho, nos seguintes termos:

"(...) Tendo recebido a vossa carta na qual me comunicam a intenção de me despedirem com fundamento na extinção do meu posto de trabalho, venho por este meio manifestar a minha total e frontal discordância com os fundamentos que vêm invocados para justificar a mesma, não aceitando ser despedida com esse fundamento, como passo a fundamentar.

1- Os argumentos invocados por vós nos pontos 4 a 7, porque não estão de acordo com a realidade atual.

2- Mas muito especialmente os argumentos invocados nos pontos 5 e 6 são uma completa falácia porquanto fui contratada em 17 de Fevereiro de 2021, após o momento de mudança do mercado em 2020 devido à Pandemia e aos reajustes que daí foram necessários para o futuro da empresa.

3- Inicialmente entrei para um contrato de substituição por baixa e licença de maternidade, tendo tido ainda oportunidade de efetivar com a empresa em Outubro de 2021, ainda antes do regresso da colega que estava a substituir, o que indica por si só a necessidade de aumento de recursos no controlo de qualidade.

4- Além disso, as vendas da ... aumentaram muito desde a minha entrada na ..., o que se refletiu no número de Certificados para libertação do produto, no aumento do número de técnicos analistas contratados ao longo do tempo (ou seja, aumento da equipa de trabalho), na contratação de uma supervisora de controlo de qualidade (até então apenas havia uma manager do controlo de qualidade) e à necessidade de instalações maiores para acomodar o trabalho e as pessoas (construção de um laboratório nas instalações da ... saindo do espaço alugado no ...).

5- Relativamente ao ponto 7 é completamente falso que a ... tenha suspenso a contratação de novos colaboradores.

6- Com efeito, mesmo após o despedimento coletivo de 2023, foram contratados para o Controlo de Qualidade novos colaboradores (...), 4 deles para categoria de "Analyst Technician" (... e ...), cujas funções desempenhadas são exatamente as mesmas que as minhas e da colega ... enquanto "Quality Control Technician".

7- Após o despedimento coletivo de 2023 foram despedidos 3 colegas com este mesmo cargo ("Quality Control Technician") com vencimentos e antiguidade superiores aos nossos e como não era possível contratar, num curto espaço de tempo, com a mesma categoria, daí as novas contratações como "Analyst Technician".

8- De realçar, ainda, que em alguns meses, desde a minha entrada nesta empresa, o trabalho no laboratório de controlo de qualidade foi também colmatado pela presença de alguns estágios curriculares (demonstrando mais uma vez a necessidade de recursos).

9- Por outro lado, a extinção do meu posto de trabalho não se justifica porquanto a empresa tem recorrido, de forma sistemática, a horas extra, nomeadamente no controlo de qualidade e para as quais tenho sido solicitada recorrentemente (inclusive, finais de dia, feriados, sábados e domingos).

10- O alegado no ponto 18 não tem qualquer fundamento, porquanto, mesmo quando existe alguma quebra de produção, as tarefas no departamento de qualidade não se esvaziam, visto que existe um sem fim de tarefas que ficam recorrentemente para segundo plano por não existirem recursos para as executarem, nomeadamente o preenchimento de relatórios de investigação de resultados e desvios, tão importantes numa indústria farmacêutica e que se encontram alguns deles com meses/anos de atraso no seu preenchimento e conseqüente fecho.

11- Aliás, nunca em momento algum, mesmo com eventuais pausas na produção, houve falta de trabalho no departamento de Qualidade da

12- O afirmado no ponto 22 não corresponde de todo à verdade, pois não existem apenas 2 postos de trabalho similares, mas 5 postos de trabalho similares ocupados por mim e por demais colegas.

13- Estando eu e a colega ... classificadas como "Quality Control Technician", e as colegas ..., ... e ... classificadas como "Analyst Technician", no entanto, todas nós temos atribuídas as mesmas funções.

14- Assim sendo, as restantes 3 colegas deveriam ser tidas em consideração nos critérios de seleção, de acordo como previsto no artigo 368º, nº 2 do Código do Trabalho, sendo certo que têm menos antiguidade na empresa.

15- Ora, sabendo a empresa que eu me encontro grávida, pois de tal está informada, a escolha da minha pessoa para ser dispensada da empresa só pode ter uma justificação, a empresa não se quer ver condicionada por este meu estado.

16- Sendo que é um direito constitucional, vertido no Código do Trabalho, a não discriminação no âmbito do trabalho bem como a proteção especial de que goza a mulher grávida.

17- Neste momento convém realçar que a colega ..., tendo sido admitida recentemente para as mesmas funções que eu desempenho, estando no período de experiência, segundo fui informada, enviou comunicação a rescindir o seu contrato de trabalho.

18- Reportando-me ao ponto 26, tenho a corrigir que a minha formação é de Biotecnologia, pelo que os meus conhecimentos e as minhas competências para trabalhar em laboratório químico e para executar as tarefas que me cabe são tão válidas como as da colega ..., não servindo, por isso, de critério de seleção.

19- Quanto ao ponto 35 não corresponde à verdade o que aí se afirma. Com efeito, existe outra função disponível e de conteúdo igual no mesmo departamento, a função de "Analyst Technician".

Pois como já acima se demonstrou o conteúdo funcional desta categoria é igual ao de “Quality Control Technician”.

20-Sendo que as colegas que têm aquela designação foram contratadas posteriormente à minha admissão. (...)”

1.5. 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. Na medida em que, como resulta dos seus considerandos, “... 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 consensualizada no 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. Pelo que, em estreita correlação 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”.

2.6. Como também pode ler-se no recente Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 21.02.2024, disponível em www.dgsi.pt “ esta especial protecção ao nível da codificação laboral constitui a resposta ao princípio constitucional da protecção da maternidade e da paternidade consagrado no artigo 68.º da CRP, no qual se estabelece que “[a] maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes” (n.º 2) que “[a]s mulheres têm direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias” (n.º 3) e que “[a] lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar”(n.º3),mas também ao princípio constitucional da igualdade e consequente proibição de práticas discriminatórias consagrado no artigo 13.º, n.ºs 1 e 2 da CRP. (...)”.

2.7. Ora, à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – CITE - é reservada a competência para emitir o referido parecer prévio a que se refere o artigo 63º do Código do Trabalho, por via do Decreto-lei n.º 76/2012 de 26 de março.

2.8. E, neste contexto, dispõe o artigo 381.º, alínea d) do Código do Trabalho que, “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.”

2.9. Com efeito, pode ler-se no Acórdão do Tribunal da Relação do porto de 19.03.2018, “(...) a proteção a trabalhadora lactante integra o âmbito de proteção constitucional relativa à Família e à Paternidade e Maternidade, visando ainda assegurar a igualdade de tratamento entre os pais e as mães trabalhadoras (...);” “(...) do que se trata, em concretização também do próprio princípio constitucional da igualdade consagrado no art.º 13.º da CRP, que tutela afinal do mesmo modo situações iguais e desigualmente as que o não são (...) é de garantir, através da exigência prevista nos artigos 63.º, n.º 1, e 381.º, al. d) que uma entidade, com competências atribuídas por lei, previamente à decisão de despedimento no âmbito de processo disciplinar laboral, com base no exame do processo, emita parecer sobre a existência de discriminação o que bem demonstra, sem esquecermos que a lei deve ter um âmbito de aplicação geral e abstrato, não ser a mesma exigência de modo algum excessiva, face aos fins visados (com relevância manifesta, como resulta desde logo da sua consagração constitucional), sem acarretar para a entidade patronal um encargo que possa ter-se como excessiva, desproporcionada, para alcançar aqueles fins – como se disse antes, medindo a relação concretamente existente entre o peso decorrente da medida adotada e o ganho específico de interesse público que a medida visa alcançar. (...)”

2.10. Vejamos então que, 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”.

2.11. 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”.

2.12. 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”.

2.13. 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”.

2.14. 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.

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 culposo 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 para colmatar dificuldades associadas a quebra de produtividade.

3.5. Segundo refere a entidade empregadora, “a partir de final do ano de 2019, sensivelmente, o setor desta atividade começou a conhecer severas dificuldades com a colocação e aceitação do seu produto no mercado, sendo que para além de maior oferta produtora, mas também com expectativas goradas relativamente á absorção do produto em diferentes mercados bem como a

capacidade de compra que era prevista. 2020 foi, por isso, um ano marcadamente de viragem negativa para tal setor que, além das dificuldades que enfrentava, sentiu de forma intensa os efeitos da pandemia SARS-CoV-2, na medida em que tal evento, totalmente imprevisto, acabou por absorver recursos de potenciais clientes, os quais alocaram os seus investimentos noutros bens, em lugar dos que são produzidos pelo Empregador.”

3.6. Este conjunto de dificuldades – segundo refere - obrigaram a entidade empregadora a *operar várias medidas no sentido de viabilizar a sua atividade, tais como suspensão de todos os projetos de investimento e redução dos seus custos e potencial de trabalho que, naturalmente, teve de ser redimensionada. Tendo suprimido os benefícios que integravam alguns dos pacotes salariais; suspendeu a contratação de novos colaboradores e, ainda assim, viu-se obrigada a promover um despedimento coletivo cujas decisões foram proferidas entre março e abril de 2023, e a extinguir 42 (quarenta e dois) postos de trabalho.*

3.7. Entende, no entanto, que tais medidas não se revelaram *suficientes para assegurar a viabilidade da ..., na medida em que, por um lado, as vendas se mantiveram num nível insuficiente e, por outro lado, a ... confrontou-se e confronta-se, com dificuldades na produção dos seus artigos com o nível desejável.*

3.8. Considera que *a produção da ... é absolutamente residual e desfasada da estrutura de que a empresa dispõe e cujos custos tem de suportar. Pelo que tem a necessidade de fazer reajustamentos em função da quebra da sua produção.*

3.9. Neste sentido, e após o despedimento coletivo de abril de 2023, já suprimiu mais 13 (treze) postos de trabalho, decorrentes de acordos de revogação que logrou concluir com os seus então funcionários. E considera que tal redução, porém, continua a ser exigível, não só pelas necessidades de reajustamento do seu quadro de pessoal, mas também da redução de produção que está bem patente e que, aliás, esvaziam de tarefas várias secções da empresa, como é o caso do departamento de qualidade, que é composto por duas trabalhadoras com a categoria profissional de Quality Control Technician, entre as quais a trabalhadora aqui visada.

3.10. Como referimos, o n.º 1 do artigo 368.º 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) [o]s motivos invocados não sejam devidos a uma conduta culposa do empregador ou do trabalhador; b) [s]eja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho; c) [n]ão existam na empresa trabalhadores contratados a termo para as tarefas

correspondentes às do posto de trabalho extinto; d) [n]ão 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. Sucede que, analisado o parecer da trabalhadora, suscitam-se dúvidas quanto ao cumprimento dos critérios definidos no artigo 368º do Código do Trabalho, designadamente a possibilidade de alocar a trabalhadora a outro posto de trabalho, uma vez que, como refere, não existem apenas *2 postos de trabalho similares, mas 5 postos de trabalho similares ocupados por mim e por demais colegas*. Ou seja, na estrutura da empresa, a trabalhadora aqui visada e a colega ... têm a categoria profissional de *"Quality Control Technician"*, e as colegas ..., ... e ... tem a categoria profissional de *"Analyst Technician"*, no entanto, todas têm atribuídas as mesmas funções.

3.16. Desconhecendo se estas outras colegas fazem parte do mesmo departamento, a verdade é que prestando atividade de conteúdo funcional idêntico também elas deveriam ser enquadradas nos critérios de seleção, nos termos do artigo 368º, nº2 do Código do Trabalho.

3.17. Neste procedimento, à CITE cumpre, 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 grávida.

3.18. Ora, ponderados os poucos elementos de que dispomos e conjugadas as duas versões (da entidade empregadora e da trabalhadora), consideramos subsistirem dúvidas quanto à legalidade do despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora visada, designadamente por incumprimento dos critérios de seleção, e nessa medida não consideramos afastados os indícios práticas discriminatórias em função da maternidade.

IV – CONCLUSÃO

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

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 30 DE DEZEMBRO DE 2024, COM O VOTO CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.