

PARECER N.º 173/CITE/2009

Assunto: Parecer prévio 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 de Fevereiro
Processo n.º 937 – DL-E/2009

I – OBJECTO

- 1.1.** Em 3.12.2009, a CITE recebeu da empresa ..., Lda., um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., com a categoria profissional de Relações Públicas, no âmbito de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho, por motivos de mercado.
- 1.2.** Da comunicação da extinção de posto de trabalho notificada à trabalhadora, em 16.11.2009, consta, sucintamente, que:
- *Como é do conhecimento de V. Ex.ª, na relação laboral que mantém com esta empresa encontra-se-lhe atribuída a categoria de Relações Públicas na área do Grosso Não Alimentar, Secção de Cosmética, cujo conteúdo funcional consistia essencialmente no seguinte:*
 - a) *Acompanhamento e reporte de toda a informação publicitária e demais constantes dos meios de comunicação afectos à marca ...;*
 - b) *Acompanhamento e envio de cópias dos elementos referentes aos investimentos publicitários que a marca ... suportava no desenvolvimento da mesma junto dos respectivos meios publicitários; e,*
 - c) *Organização de todos os eventos de lançamentos e consolidação de novos produtos da marca representada supra-referida;*
 - *Como também é do conhecimento de V. Ex.ª, a secção de cosmética desde Junho de 2007 que perdeu a cota de mercado que vinha mantendo desde há anos com a, então sua representada, ...;*
 - *Na realidade, desde essa data que a ... perdeu cerca de 93% do seu volume de facturação apesar de ter angariado diversas outras marcas ao portfólio das suas representadas (cerca de 2,5 Milhões de Euros em Junho de 2007 contra cerca de 136 Mil Euros em Outubro de 2009);*
 - *Decidiu ainda a ... manter a mesma estrutura organizacional afecta a esta secção*

durante o período compreendido entre Junho de 2007 e Fevereiro de 2008 na expectativa de recuperação da cota de mercado que anteriormente havia detido, podendo, assim, manter o número de postos de trabalho que criou;

- Decidiu o mercado que esse objectivo soçobrasse e desde 1 de Março de 2008 foram já extintos 4 (quatro) postos de trabalho na área de vendas desta secção de cosmética;*
- Acresce que dimensão, qualitativa e quantitativa, das novas representações, como certamente V. Exa. não pode deixar de saber, não importa o desenvolvimento de qualquer uma das funções que lhe estavam afectas no respectivo posto de trabalho que ocupa, tanto mais que nenhuma dessas representações tem o renome e a visibilidade internacional que a marca ... detém;*
- Nesta sequência, o posto de trabalho ocupado por V. Exa. encontra-se desprovido de conteúdo porquanto nenhuma das funções que lhe estão afectas são necessárias à presente realidade da secção de negócio pelo que se mostra necessário proceder à sua extinção;*
- Na extinção do posto de trabalho de V. Ex.^a foram considerados os critérios fixados no n.º 1 do artigo 368.º do Código do Trabalho;*
- Com efeito, V. Ex.^a é a única colaboradora da área que exerce as funções e possui a categoria de Relações Públicas, não havendo outros trabalhadores em postos de trabalho idênticos com categoria inferior, tão pouco posto de trabalho similar em secção diferente;*
- Igualmente inexistem quaisquer contratos a termo para as tarefas correspondentes;*
- Por outro lado, e tendo em consideração que o posto de trabalho de Vendedora na área de Retalho Alimentar que lhe foi colocado à disposição em 15 de Setembro de 2009 e não foi por V. Exa. aceite conforme comunicação verbal de 22 de Outubro de 2009 formalizada em 2 de Novembro de 2009 somos a concluir que V. Exa. não tem qualquer interesse em manter a relação laboral com conteúdo funcional diverso do que vinha exercendo;*
- Assim, não existindo qualquer outro posto de trabalho compatível com a sua categoria e perfil profissionais, seja na secção onde se integra seja em qualquer outra secção desta empresa, revela-se a presente extinção decorrente da impossibilidade de subsistência da relação de trabalho, pelo que é intenção desta empresa proceder à sua cessação, nos termos dos artigos 369.º e seguintes do Código do Trabalho;*
- Com esta extinção, será em tempo e naturalmente colocada à sua disposição a compensação pecuniária a que tem direito.*

1.3. Em 26.11.2009, a trabalhadora apresenta à empresa a sua oposição ao despedimento por extinção do posto de trabalho, nos seguintes termos:

- *Antes de mais, V. Exas. enumeram na carta enviada a descrição das funções que me foram atribuídas de forma incompleta e pouco clara, numa tentativa de justificarem, no meu entender erradamente, a extinção do posto de trabalho que neste momento ocupo;*
- *De facto, como V. Exas. bem sabem, as funções que desempenho vão muito além daquelas que referem, sendo que exerço funções polivalentes que não são mencionadas e que justificam a subsistência do posto de trabalho. Ora vejamos:*
- *Referem V. Exas. na alínea a) da carta: “Acompanhamento e reporte de toda a informação publicitária e demais constantes dos meios de comunicação afectos à marca ...”; esta afirmação é manifestamente incompleta, na medida em que a função que exerço não é apenas acompanhar e reportar a informação publicitária, mas sim muitíssimo mais abrangente, sendo que a proposta e elaboração integral do plano de comunicação anual sempre foi da minha inteira e exclusiva responsabilidade, tal como o contacto com a agência de meios e com a representada;*
- *Na alínea b) “Acompanhamento e envio de cópias dos elementos referentes aos investimentos publicitários que a marca ... suportava no desenvolvimento da mesma junto dos respectivos meios publicitários” mais uma vez não espelha na realidade as funções por mim desempenhadas;*
- *Relembro que a responsabilidade da área publicitária sempre me esteve adstrita na totalidade, desde a proposta e elaboração do plano de meios (conforme referido anteriormente) bem como todo o controle financeiro decorrente deste negócio, desde a alocação do budget e seu controlo, até à realização periódica dos débitos no nosso sistema interno e consequentemente execução, pedido e controlo dos débitos à representada ...;*
- *A alínea c) refere a “Organização de todos os eventos de lançamentos e consolidação de novos produtos da marca representada supra-referida”, sendo que chamo a atenção para a parte de “produtos da marca representada supra-referida” pois sempre foi da minha total responsabilidade a organização dos eventos de lançamento de qualquer marca da divisão de Cosmética e, em situação alguma, estive alocada em exclusivo à marca ..., mas sempre trabalhei todas as marcas e todos os produtos da divisão, sendo eles de selectivo ou de mass market;*
- *Face ao exposto, considero deverem V. Exas. possibilitar assim a subsistência da*

relação de trabalho, atendendo não só à categoria profissional de Relações Públicas que me foi atribuída aquando da assinatura do contrato mas, às funções que efectivamente desempenho, necessárias e imprescindíveis ao funcionamento da divisão de Cosmética;

- No respeitante à perda da quota de mercado, e sendo certo que a divisão viveu um período de readaptação após o término do contrato com a ... actualmente a realidade é bem distinta desse período, uma vez que existe uma grande aposta na divisão de Cosmética pela Empresa, sustentada na aquisição de novas representadas, tanto na área da perfumaria como nas áreas da farmácia e parafarmácia, assim como na existência de projectos a curto prazo para a abertura de lojas próprias;*
- O portfólio de marcas na Cosmética neste momento é composto por:*
- Fragrâncias ..., para homem e senhora;*
- Fragrâncias ..., para homem e senhora;*
- Fragrâncias ..., para homem e senhora;*
- Fragrâncias ..., dez fragrâncias unisexo;*
- Cosméticos ..., para homem;*
- Cosmecêuticos celulares ..., para senhora;*
- Cosmecêuticos celulares ..., para homem;*
- Acessórios de cutelaria, de maquilhagem e escovas ..., para senhora;*
- Acessórios de cutelaria e cuidados de mãos ..., para homem;*
- Acessórios de maquilhagem ... design, para senhora;*
- Nunca, desde a minha entrada na Empresa houve tantas marcas e produtos na divisão de ..., que embora possam não ter o “renome e a visibilidade internacional que a ... detém” são marcas com um grande potencial, em áreas de grande crescimento, como é o caso dos ... e dos produtos direccionados para homem. Ou de outra forma o ... nunca teria investido neles;*
- São razões pelas quais discordo totalmente da intenção de despedimento alegando V. Exas. a extinção do posto de trabalho, não só porque a necessidade de subsistência do posto de trabalho se mantém, como é estritamente necessária tanto actualmente, quer a médio e a longo prazo para o bom desempenho da divisão e da equipa da ...;*
- O meu trabalho ao longo destes anos no Grupo, não se limitou à área de Relações Públicas, mas foi bastante mais abrangente;*

- *Em determinados períodos alargados tenho desenvolvido todo o trabalho de gestora de produto bem como a gestão do material de apoio e produção de campanhas para incentivos às vendas;*
- *O desenvolvimento de acções no ponto de venda com recursos humanos externos, a sua formação, a negociação, execução e controlo dos espaços nos clientes, bem como todo o tipo de comunicação com a imprensa e controlo dos investimentos mensais de marketing, sempre foram funções que fizeram parte do meu trabalho;*
- *Acresce ainda todo o acompanhamento que sempre dei à equipa comercial, não só junto dos clientes em reuniões periódicas bem como em reuniões comerciais correntes;*
- *Quero realçar que à actual estrutura organizacional da divisão de ... apenas estão alocadas às áreas do marketing, comunicação, relações públicas e apoio comercial três colaboradoras, sendo que eu, não só sou aquela com mais anos na Empresa como quem tem maior antiguidade na ...;*
- *Acresce ao exposto no parágrafo anterior que se verifica um grande empenho da Companhia no desenvolvimento da divisão de ..., dado que foi alocada a esta área uma nova colaboradora no passado mês de Outubro, para exercer função de gestora de produto (logo sem qualquer experiência nestes mercados);*
- *O investimento nesta área é também claramente demonstrado pelo facto de recentemente ter sido contratado um novo recurso para a área de vendas sendo que decorre à presente data um processo de recrutamento de um novo elemento também para as vendas. São estes sinais claros e evidentes da aposta do ... na divisão de ...;*
- *Por último, no seguimento da proposta de V. Exa. para Vendedora da Distribuição de Produtos de Consumo na área geográfica sul, e tal como informei verbalmente e posteriormente em comunicação escrita, esta função não se coaduna com as minhas competências e skills;*
- *Após ter tido conhecimento do job description desta função na tarde de 30 de Outubro, relembro que ponderei seriamente esta proposta, mas concluí que esta função não só não se adequa ao know how do trabalho de mais de oito anos no ..., como não aproveita as minhas experiências profissionais anteriores e a minha própria formação de base;*
- *Efectivamente, sou licenciada em Comunicação Empresarial e Marketing, tendo um Master em Gestão Comercial e Marketing;*
- *Acredito que caso V. Exas. assim o entendam posso desempenhar outro tipo de função na Companhia não duvidando que serei uma mais-valia para o Grupo por já ter provado ser uma profissional competente, empenhada e polivalente;*

- *E tanto é assim que V. Exas. não hesitaram em propor-me a função de vendedora que em nada se assemelha com a que desenvolvi nestes últimos oito anos;*
- *Reafirmo a minha total abertura a novas propostas dentro do ... ou mesmo a manter-me na ... nesta nova fase de crescimento, início de novas representadas e novos projectos em carteira na ...;*
- *Manifesto novamente o meu grande apreço por esta “família”, sendo que gostaria de continuar a contribuir para o grande sucesso do Grupo ...*

1.4. A empresa esclarece à CITE que:

- *No âmbito do procedimento previsto nos artigos 367.º e seguintes do Código do Trabalho, a Requerente procedeu à comunicação prevista no artigo 369.º do Código do Trabalho, por escrito, na qual transmitia à trabalhadora a intenção de proceder à extinção do posto de trabalho, comunicação que esta recebeu por mão própria, em 16 de Novembro de 2009 — Documento n.º 1;*
- *Inexistem na organização da Requerente as estruturas representativas mencionadas no referido normativo;*
- *A trabalhadora não comunicou à Requerente ter solicitado a emissão de parecer por parte do serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral;*
- *A trabalhadora comunicou à Requerente, em 26 de Novembro de 2009, por mão própria, a sua oposição à intenção de despedimento por extinção de posto de trabalho — Documento n.º 2;*
- *A aqui Requerente é uma sociedade comercial que se dedica ao comércio por grosso e exploração de produtos de consumo;*
- *No âmbito do seu objecto a Requerente exercia até ao ano de 2007 a representação da marca internacional de perfumaria e cosmética ...;*
- *A dimensão e visibilidade internacional da referida marca, as exigências legais e contratuais da mesma, bem como o volume de vendas gerado por esta, exigia da parte da Requerente uma estrutura humana vocacionada para a perfumaria selectiva e para o grau de exigência colocada pela dimensão internacional da marca;*
- *A trabalhadora ..., supramencionada, mantém relação laboral com a Requerente desde 20 de Agosto de 2001, tendo tido o seu contrato suspenso, desde o segundo semestre de 2008 e até Setembro de 2009, decorrente de situação de licença por risco clínico de gravidez seguida de cumprimento de licença parental, e encontra-se*

no presente inserida na categoria de Relações Públicas na área do Grosso Não Alimentar, Secção ...;

- *No âmbito da sua categoria profissional desempenhava essencialmente as seguintes funções:*
 - a) *Acompanhamento e reporte de toda a informação publicitária e demais constantes dos meios de comunicação afectos à marca ...;*
 - b) *Acompanhamento e envio de cópias dos elementos referentes aos investimentos publicitários que a marca ... suportava no desenvolvimento da mesma junto dos respectivos meios publicitários; e,*
 - c) *Organização de todos os eventos de lançamentos e consolidação de novos produtos da marca representada supra-referida;*
- *Desde Junho de 2007, com a cessação do contrato de representação da referida marca, a secção de ... da Requerente perdeu a quota de mercado que vinha mantendo desde há anos;*
- *Na realidade, desde essa data que a ... perdeu cerca de 93% do seu volume de facturação apesar de ter angariado diversas outras marcas para o portfólio das suas representadas (cerca de 2,5 milhões de euros em Junho de 2007 contra aproximadamente 136 mil euros em Outubro de 2009);*
- *A Requerente decidiu ainda manter a mesma estrutura organizacional afecta a esta secção durante o período compreendido entre Junho de 2007 e Fevereiro de 2008 na expectativa de recuperação da quota de mercado que anteriormente havia detido, podendo, assim, manter o número de postos de trabalho que criou;*
- *Decidiu o mercado que esse objectivo soçobrasse e desde 1 de Março de 2008, a Requerente procedeu à extinção parcial da sua divisão de perfumaria e cosmética, tendo sido já extintos vários postos de trabalho na área de vendas, nomeadamente cessaram, por acordo e reconhecimento mútuo da alteração de circunstâncias e condições do negócio, os postos de trabalho da Directora da divisão, ..., cujo contrato cessou em Dezembro de 2008 e quatro das suas comerciais, a saber ...; ...; ..., ... – Documentos 3 a 6;*
- *A dimensão das novas representações não importa o desenvolvimento de qualquer uma das funções que estavam afectas ao posto de trabalho preenchido pela trabalhadora identificada, tanto mais que nenhuma dessas representações tem o renome e a visibilidade internacional que a marca ... detém;*
- *Nesta sequência, o posto de trabalho ocupado pela referida trabalhadora encontra-se desprovido de conteúdo porquanto nenhuma das funções que lhe estavam afectas são necessárias à presente realidade da secção de negócio pelo que mostra-se*

necessário extingui-lo, sendo que na presente data a trabalhadora não exerce qualquer tipo de funções, seja as que vinha exercendo até à cessação da representação da ..., seja qualquer outra, não porque a aqui Requerente esteja em incumprimento do dever de ocupação, mas porque a presente estrutura não oferece quaisquer tarefas idênticas ou similares, ou que possam integrar a categoria da trabalhadora;

- Na extinção do posto de trabalho da trabalhadora foram considerados os critérios fixados no n.º 1 do artigo 368.º do Código do Trabalho;*
- Com efeito, esta trabalhadora é a única da área de ... que exerce as funções e possui a categoria de Relações Públicas, não havendo outros trabalhadores em postos de trabalho idênticos com categoria inferior, tão pouco posto de trabalho similar em secção diferente;*
- Igualmente inexistem quaisquer contratos a termo para as tarefas correspondentes;*
- Não obstante, na tentativa de manter o posto de trabalho a Requerente colocou à consideração da trabalhadora um posto de trabalho, sem perda de quaisquer direitos e regalias, de Vendedora na área de Grosso Alimentar que lhe foi colocado à disposição em 15 de Setembro de 2009 e não foi por a mesma aceite conforme comunicação verbal de 22 de Outubro e formalizada em 2 de Novembro de 2009, pelo que a Requerente concluiu não ter a trabalhadora qualquer interesse em manter a relação laboral com conteúdo funcional diverso do que vinha exercendo;*
- Analisando a comunicação de oposição da trabalhadora somos a dizer que contrariamente ao aí afirmado:
 - 1. No ponto a) a proposta de plano de comunicação anual nunca foi da responsabilidade da trabalhadora, uma vez que tal função era da competência exclusiva da marca, cabendo à trabalhadora, coordenada pela Directora de divisão, apenas validar a implementação do plano delineado pela marca;*
 - 2. No que respeita ao ponto b) a proposta e elaboração de plano de meios e o controle financeiro sempre estiveram adstritos à Directora de divisão cabendo à trabalhadora garantir a sua implementação;*
 - 3. No que respeita à alínea c) a trabalhadora participava na organização de eventos mas não lhe cabia a responsabilidade, nem a função da sua organização;**
- Mais se diga que apesar da trabalhadora afirmar o contrário a sua contratação para as funções que desempenhou foi justificada pelo volume de trabalho gerado pela ... e pelas exigências de tal marca no que respeita à imagem e contactos com a comunicação social que uma marca de renome internacional exige;*
- As restantes representadas e mesmo as novas representadas que a trabalhadora*

refere são dirigidas a públicos alvo totalmente diferente, trata-se aqui de produtos de mass market e não de .../... que têm as suas próprias estruturas de comunicação e que não comportam a visibilidade e a necessária relação constante com a comunicação social dispensando a função de relações públicas;

- Reforce-se ainda, que apesar da quantidade de novas marcas na secção de ... e tal como mencionado na comunicação entregue à trabalhadora a mesma secção perdeu 93% do seu volume de vendas;*
- No que concerne ao afirmado pela trabalhadora relativamente a novas contratações de pessoal há que esclarecer que por um lado não corresponde inteiramente à verdade dos factos e por outro não pode a aqui Requerente alcançar o seu conteúdo tendo em consideração que a trabalhadora recusou o posto de trabalho;*
- Com efeito, no que se refere à nova gestora de produto referida pela trabalhadora, mais não é que o resultado de uma transferência interna com outra trabalhadora, ou seja, a trabalhadora ... que desempenhava as funções de gestora de produto na secção de não alimentar — ..., foi transferida e assumiu idêntica função na secção alimentar por troca com a trabalhadora ... da secção alimentar;*
- Significa isto que não existe qualquer nova contratação e que a ter havido a mesma não colidiria com a extinção de posto de trabalho proposta, na medida em que não existe similitude de funções entre as categorias de gestor de produto e de relações públicas;*
- Mais se diga que não se entende a estranheza revelada pela trabalhadora quanto à alegada contratação, uma vez que como a própria afirma na sua comunicação (...). “Por último, no seguimento da proposta de V. Exa. para Vendedora de Distribuição de Produtos de Consumo na Área geográfica sul, e tal como informei verbalmente e posteriormente em comunicação escrita, esta função não se coaduna com as minhas competências e skills. Após ter tido conhecimento do job description desta função na tarde de 30 de Outubro, relembro que ponderei seriamente esta proposta, mas concluí que esta função não se adequa ao know how do trabalho de mais de oito anos no ..., como não aproveita as minhas experiências profissionais anteriores e a minha própria formação de base”, pois trata-se de posto de trabalho idêntico na área de ...;*
- Assim, não existindo qualquer outro posto de trabalho compatível com a categoria e perfil profissionais da trabalhadora, revela-se a presente extinção decorrente da impossibilidade de subsistência da relação de trabalho, pelo que é intenção desta empresa proceder à sua cessação, nos termos dos artigos 369.º e seguintes do Código do Trabalho.*

- 1.5.** Para além dos elementos referidos, a entidade empregadora envia:
- Quatro Revogações do contrato de trabalho por acordo das partes, de 29.02.2008;
 - Quadro de pessoal da empresa, Ano de 2009.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.

Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.

2.1.1. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Cabe à CITE emitir o parecer referido, por força da alínea *e*) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e da alínea *s*) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.

2.2. Assim, e nos termos do artigo 367.º do Código do Trabalho, a extinção do posto de trabalho é determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa, nos termos previstos para o despedimento colectivo.

2.2.1. De acordo com a informação veiculada pela entidade empregadora, o presente processo de despedimento por extinção de posto de trabalho tem por fundamento motivos de mercado.

2.3. Para se efectivar um despedimento por extinção de posto de trabalho, é necessária a verificação dos requisitos previstos no artigo 368.º do Código do Trabalho e o cumprimento do procedimento estabelecido nos artigos 369.º e 370.º do mesmo diploma.

2.4. Para efeitos do artigo 368.º do Código do Trabalho, o despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que se verifiquem os seguintes requisitos:

- Os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador;
- Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
- Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;
- Não seja aplicável o despedimento colectivo.

2.4.1. Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, deve ser observada a seguinte ordem de critérios:

- 1.º Menor antiguidade no posto de trabalho;
- 2.º Menor antiguidade na categoria profissional;
- 3.º Classe inferior da mesma categoria profissional;
- 4.º Menor antiguidade na empresa.

Considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando, extinto o posto de trabalho, o empregador não disponha de outro que seja compatível com a categoria profissional do trabalhador (cfr. n.º 4 do artigo 368.º do Código do Trabalho).

2.5. Quando o posto de trabalho a extinguir é ocupado por uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante acresce, aos requisitos mencionados, uma especial protecção legal, imposta pela Constituição e pelo n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho, como forma de evitar qualquer discriminação com base no sexo em virtude da maternidade.

Nos casos de despedimento por extinção de posto de trabalho, a lei não determina a existência de uma presunção legal, apenas ilidível com apresentação de prova em contrário (como acontece no caso de se verificar a intenção de despedimento por facto imputável a uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante). A especial protecção consagrada nesta modalidade de cessação do contrato de trabalho traduz-se na obrigação, que impende sobre a entidade empregadora, de fundamentar e demonstrar objectivamente as medidas adoptadas, com vista a afastar a possibilidade de estas se afigurarem como menos favoráveis a uma trabalhadora pelo facto de se encontrar grávida, ser puérpera ou lactante.

2.6. De acordo com a alínea *c*) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, no caso de despedimento por extinção do posto de trabalho de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, o processo deve ser remetido à CITE depois das consultas referidas no n.º 1 do artigo 370.º do Código do Trabalho.

2.7. À CITE cabe, por força das suas atribuições, averiguar a objectividade da fundamentação e da selecção do posto de trabalho a extinguir.

2.8. Neste sentido, e de acordo com o que melhor se explica, a título exemplificativo, no Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 11.11.2008, Processo n.º 27/07.1TTFIG.C1:

Importa ter presente o princípio geral de conservação da relação laboral que se pode extrair do artigo 53.º da Constituição, sob a epígrafe «Segurança no emprego», e que estabelece a proibição de despedimentos sem justa causa, com a qual a figura de despedimento que analisamos, por justa causa objectiva, é conciliado através da relativa rigidez dos seus pressupostos e, sobretudo, da exigência que seja requisito para o despedimento o de ser praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
(...)

Como salienta Monteiro Fernandes (Direito do Trabalho, 12ª edição, paginas 587 e 588), a apreciação da justa causa objectiva, que tratamos, há-de incidir, sobretudo, no nexos sequencial entre a decisão de extinção do posto de trabalho e a decisão de extinguir o contrato. Tendo presente que o «momento» decisivo, sob o ponto de vista do regime do despedimento – isto é, da sua motivação relevante – parece localizar-se, não no feixe de ponderações técnico-económicas ou gestionárias a que alude o n.º 2 do artigo 397.º (e que são cobertas pela liberdade de iniciativa do titular da empresa), mas no próprio facto da extinção do posto de trabalho que se situa a jusante daquela e que é, ele próprio, o produto de uma decisão do empregador. Está-se (...) perante uma forma de despedimento que culmina uma cadeia de decisões do empregador situadas em diferentes níveis mas causalmente interligadas: esquematicamente, uma decisão gestionária inicial, uma decisão organizativa intermédia (a da extinção do posto) e uma decisão «contratual» terminal (a do despedimento).

(...)

Sendo isto certo para a apreciação da justa causa (repete-se), importa sempre, contudo, a nosso ver que antes se verifique que houve uma relação causal entre a decisão gestionária inicial e a decisão organizativa intermédia de extinção do posto de trabalho. Sob pena de não se poder controlar a efectiva verificação da existência de uma decisão gestionária que implique a segunda. Tal não significa controlar a bondade da decisão gestionária. Significa apenas determinar se ela existiu de forma a ter relação com a segunda decisão.

Ou seja, como se no refere Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 4-7-2002, in www.dgsi.pt, proc. JSTJ000, é importante (...) verificar se a extinção dos postos de trabalho decorre causalmente dos motivos invocados – os quais o empregador terá

obviamente de alegar e demonstrar – e não tanto aferir da legitimidade da decisão gestonária inicial.

(...)

Na verdade, como se refere no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça já referido, de 4-7-2002, a cessação do contrato de trabalho feita pelo empregador com fundamento na necessidade de extinguir o posto de trabalho ocupado pelo trabalhador, tem que ser baseada em motivos concretos e claros, não bastando a invocação pelo empregador de ter necessidade de diminuir os custos.

- 2.8.1.** No entanto, caso se verifique, na mesma secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, e para a concretização do posto de trabalho a extinguir, há, ainda, que atender à ordem de critérios determinados no n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho.

No que respeita à observação da ordem dos critérios definida refere-se o que decorre da jurisprudência constante no Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 09.03.2005. Assim: *A noção de conteúdo funcional idêntico, para efeitos do critério de prioridade na extinção do posto de trabalho já foi desenvolvida na Jurisprudência do STJ, designadamente do AC de 26 de Maio de 1999, publicado na CJ Tomo II, pág. 289, o qual refere que: o n.º 2 do artigo 27¹ não se refere a funções iguais, nem às mesmas categorias profissionais, nem sequer a categorias profissionais idênticas, refere-se antes a «postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico» – o que logo pressupõe funções diferentes e distintas, mas com identidade de conteúdo funcional. Aliás, só assim é que se compreende a forma como o legislador hierarquizou os critérios de prioridades na extinção do posto (...).*

Ora, tratando-se a cessação do contrato de trabalho por extinção do posto de trabalho fundada numa causa objectiva, no caso, e ordem económica ou de mercado, a lei sentiu necessidade de definir os critérios de selecção dos trabalhadores a dispensar com a extinção do posto de trabalho, resultando das prioridades legais, a manutenção do posto de trabalho mais categorizado e mais apetrechado de conhecimento e experiências, pois permitia assegurar de forma mais eficaz a recuperação e a reactivação da empresa.

Pretende-se assim que a extinção do posto de trabalho objectivamente fundamentada não se confunda com a extinção do posto de trabalho que vise a cessação de contratos de trabalho dirigida a trabalhadores em concreto (...).

¹ Actual n.º 2 do artigo 403.º do Código do Trabalho.”

2.9. A empresa invoca motivos de mercado que determinam a necessidade de extinguir o posto de trabalho de Relações Públicas, na Área do Grosso Não Alimentar, Secção de ... Refere a entidade empregadora que estes motivos de mercado estão relacionados com a perda da cota de mercado, desde Junho de 2007, em virtude da perda da representação da marca ...

Esta perda é de 93% do volume de facturação.

Por esse motivo, a empresa já revogou, por acordo, quatro contratos de trabalho na área de vendas da secção de ...

Actualmente, e apesar de existirem novas representações, tal facto não implica o desenvolvimento da actividade da trabalhadora lactante, sendo esta trabalhadora a única com categoria profissional de Relações Públicas e não existindo outros trabalhadores com postos de trabalho idênticos e com categoria inferior, ou posto de trabalho similar em secção diferente.

Nesta medida, a empresa propôs à trabalhadora a manutenção do seu vínculo laboral, na categoria de vendedora da área de retalho alimentar, que foi por esta recusado, implicando assim a impossibilidade de manutenção desse mesmo vínculo.

2.9.1. A trabalhadora alega, sucintamente, o seguinte:

- a) O seu trabalho não se limitou à área de relações públicas, *mas foi bastante mais abrangente*, e tem desenvolvido todo o trabalho de gestora de produto, bem como a gestão do material de apoio e produção de campanhas para incentivos às vendas;
- b) A estrutura organizacional da divisão de ..., nas áreas de marketing, comunicação, relações públicas e apoio comercial tem três colaboradoras, sendo a trabalhadora lactante a mais antiga na empresa e na divisão de ...;
- c) A divisão de ... foi reforçada, em Outubro, com uma nova colaboradora, para exercer funções de gestora de produto;
- d) Foi *contratado um novo recurso para a área de vendas* e decorre, nesta data, um novo processo de recrutamento para esta área.

2.9.2. Em face destas alegações, a empresa esclarece a CITE que:

- a) Desde Março de 2008, e na sequência da perda de representação da marca ..., procedeu à extinção parcial da sua divisão de ... e ..., através de acordos de revogação de contratos de trabalho com quatro trabalhadoras da área de vendas e da directora da divisão;
- b) As novas representações não implicam o desenvolvimento das funções afectas ao posto de trabalho da trabalhadora lactante;
- c) A trabalhadora é a única, na área de ..., que exerce as funções e possui a categoria

de Relações Públicas, *não havendo outros trabalhadores em postos de trabalho idênticos com categoria inferior, tão pouco posto de trabalho similar em secção diferente;*

- d) Inexistem quaisquer contratos a termo para as tarefas correspondentes;
- e) A empresa propôs, em 15.09.2009, à trabalhadora lactante, sem perda de quaisquer regalias, um posto de trabalho de vendedora na área do grosso alimentar, que esta não aceitou;
- f) A contratação da trabalhadora justificou-se pelo volume de trabalho gerado pela representada ..., situação que terminou, não justificando, as actuais representadas, a manutenção da função de relações públicas;
- g) Apesar do número de marcas na secção de ..., esta secção perdeu 93% do seu volume de vendas;
- h) A nova gestora de produto resulta de uma troca interna, entre duas colaboradoras com aquelas funções e entre a área não alimentar-cosmética e a área alimentar;
- i) Não existiu nova contratação e não existe similitude de funções entre as categorias de gestor de produto e relações públicas;
- j) A contratação na área de vendas é um posto de trabalho idêntico, na área de ..., ao oferecido à trabalhadora lactante;
- k) Não existindo outro posto de trabalho compatível com a categoria e perfil profissional da trabalhadora é impossível a subsistência da relação de trabalho.

2.10. De acordo com o mapa de pessoal, junto ao processo em 14.12.2009, a empresa tem sessenta e nove trabalhadores, e apenas uma trabalhadora com a profissão de *Técnico de Relações Públicas* e a categoria profissional de *Residual (inclui ignorado)*.

2.11. Tratando-se de uma trabalhadora lactante, a quem a lei confere uma especial protecção no caso de despedimento, o empregador deve demonstrar que a medida adoptada é suficientemente objectiva e, por esse motivo, não é discriminatória por motivo de maternidade.

Na verdade, embora sejam referidas, pela empresa, alterações na secção de ... (cessação de representação da marca ..., revogação de contratos de trabalho, novas representações, transferências internas) não é mencionado, ao longo do processo, qual a actual estrutura organizacional da secção de ... e quais os conteúdos funcionais dos trabalhadores à mesma afectos.

Aliás, a trabalhadora alega existirem mais três colaboradoras na divisão de ..., para além de alegar que ela própria desenvolve trabalho como gestora de produto, e refere ainda que a equipa foi reforçada com nova gestora de produto e com novo *recurso para a área*

de vendas, que não foi contraditado pela entidade empregadora.

De salientar que não resulta demonstrado que a trabalhadora tenha sido contratada para o exercício de funções de relações públicas a desenvolver, exclusivamente, no âmbito da representação da marca ...

2.12. Face ao exposto, não se afigura existir o necessário nexo de causalidade entre a cessação da representação da marca ... e a necessidade de extinguir o posto de trabalho de Técnica de Relações Públicas, posto de trabalho este que a empresa alega não considerar necessário ao desenvolvimento da representação de novas marcas que confirma existirem.

2.13. Considerando o exposto, afigura-se existirem indícios de discriminação por motivo de maternidade na opção da extinção do posto de trabalho desta trabalhadora lactante.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao que antecede, a CITE delibera emitir parecer desfavorável ao despedimento, por extinção do posto de trabalho, da trabalhadora lactante ..., promovido pela empresa ..., Lda.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 21 DE DEZEMBRO DE 2009, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA