

PARECER N.º 72/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por extinção de posto de trabalho, nos termos do n.º 1 e da alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 339 – DL-E/2012

I – OBJETO

1.1. Em 10.04.2012, a CITE recebeu da mandatária da empresa ..., LDA., pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., com a categoria profissional de Chefe de Secção a exercer funções de Continental Key Account nas instalações da sede da empresa em ..., no âmbito de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho, nos seguintes termos:

1.1.1. É junto ao processo a comunicação prévia da extinção do posto de trabalho, datada de 1.03.2012, e recebida nessa data pela trabalhadora, conforme se transcreve:

*“ASSUNTO – COMUNICAÇÃO DE INTENÇÃO DE DESPEDIMENTO
POR EXTINÇÃO DE POSTO DE TRABALHO*

Exma. Senhora,

*Nos termos e para os efeitos do art.º 369.º do Código do Trabalho, fica
V. Exa. por este meio notificada de que é intenção desta empresa*

proceder ao seu despedimento por extinção do seu posto de trabalho, com fundamento em causas objetivas de ordem estrutural, constantes do relatório que se anexa.

Assim sendo, poderá V. Exa., querendo, apresentar resposta quanto aos motivos invocados no referido relatório, no PRAZO DE DEZ DIAS ÚTEIS, nos termos do art.º 370.º do citado diploma legal, podendo deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes.”

“..., LDA

RELATÓRIO DESCRITIVO DOS MOTIVOS DE CESSAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO FUNDADA EM EXTINÇÃO DE POSTO DE TRABALHO, POR CAUSAS OBJETIVAS DE ORDEM ESTRUTURAL (ARTIGOS 367.º, 359.º, N.º 2, al. b), E 369.º, N.º 1 DO CÓDIGO DO TRABALHO)

INTRODUÇÃO

..., Lda., sociedade por quotas com sede na Zona Industrial do ..., ..., Vila Franca de Xira, titular do número de identificação de pessoa coletiva e de matrícula na Conservatória do Registo Comercial de Vila Franca de Xira ..., doravante designada SOCIEDADE ou ENTIDADE EMPREGADORA, é uma sociedade comercial de direito português que tem por objeto social a atividade, designadamente, de prestação de serviços logísticos integrados e exercício da atividade transitória; prestação de serviços de natureza logística e operacional que inclui o planeamento, o controlo, a coordenação e a direção das operações relacionadas com a expedição, receção, armazenamento e circulação de bens ou mercadorias.

Estruturalmente, a SOCIEDADE encontra-se integrada no denominado GRUPO ..., cuja empresa mãe, é uma sociedade de direito americano,

...

Em Portugal, a atividade do grupo é desenvolvida, nomeadamente, através da SOCIEDADE, que tem a sua sede e serviços na Zona

Industrial do ..., tendo, ainda, serviços em Lisboa, Porto, e Alverca.

De salientar que, a ENTIDADE PATRONAL presta, desde 1999 serviços de logística integrados para a cliente ..., SA, como melhor se explicará adiante, sendo que nos períodos compreendidos entre 1 de março de 2007 a 31 de dezembro de 2010 e 1 de março de 2007 a 29 de fevereiro de 2012, prestou serviços de logística à ..., SA, nos Armazéns desta sítos no ..., respetivamente, no de Produto Acabado e no de Matérias Primas.

A prossecução do objeto social da SOCIEDADE desenvolve-se em duas áreas de atividade, sendo na do âmbito do setor da logística que a colaboradora ... presta a sua atividade.

II A ESTRUTURA EM QUE SE INSERE O POSTO DE TRABALHO A EXTINGUIR – CARACTERIZAÇÃO DE FUNÇÕES

O Setor de Logística, na área de negócio com a ..., S.A., no âmbito do qual se promove a presente extinção de posto de trabalho, a que se encontra afeta a colaboradora ..., presta serviços àquela entidade, na área de receção, armazenamento e expedição de pneus para o mercado nacional.

A área de negócio de logística integrada de pneus é fortemente concorrencial, o que determina a otimização dos meios humanos alocados, de forma a colmatar a diminuição do volume de negócios, bem como determina um cuidado acrescido na afetação de meios humanos ao apoio ao cliente, designadamente, na área da distribuição.

Com referência à diminuição do volume de negócios salienta-se que as toneladas de pneus manipuladas e expedidas tem vindo a decrescer, tendo sido de 9.982 no ano de 2010 e 9.329 no ano de 2011. Sendo que a previsão para este ano de 2012 e para os próximos 2 anos, será a de

queda acentuada.

Por outro lado, nesta prestação de serviços a ENTIDADE EMPREGADORA tinha alocado 9 trabalhadores: 6 operadores de armazém, a colaboradora ... que exercia a função de Continental Key Account, a colaboradora ... que exercia as funções de apoio ao cliente com especial relevância na área da distribuição, o colaborador ..., que exercia as funções de responsável pelas entradas de pneus e reorganização e otimização do armazém nesta operação.

Todavia, face à redução do volume de toneladas de pneus manipuladas e expedidas e numa ótica de contenção de custos, foi decidido não contratar um novo funcionário para substituição da colaboradora ..., durante o período em que esta se encontrasse ausente ao serviço, tendo sido decidido que a colaboradora ... cumularia as funções de Apoio ao Cliente com as de Continental Key Account, no dito período, ou seja, de 13 de setembro de 2011 a 9 de fevereiro de 2012. A colaboradora ... cumulou efetivamente, as duas referidas funções, tendo desta cumulação resultado uma maior eficiência na execução das várias tarefas que compõem estas funções, o que determinou uma maior eficácia do resultado final, cujo mérito foi reconhecido pela cliente ..., SA. Posteriormente, em 24-10-2011, o colaborador ..., que exercia as funções de responsável pelas entradas de pneus e reorganização e otimização do armazém nesta operação, foi, no âmbito de um processo disciplinar instaurado para o efeito, suspenso preventivamente das mesmas, tendo tal suspensão terminado no dia 16-01-2012, com o respetivo despedimento com justa causa. Pelo exposto, a partir de 25-10-2012, a ENTIDADE EMPREGADORA teve de proceder a nova reestruturação desta operação, pelo que a colaboradora ... passou a exercer também as funções do colaborador ..., cumulando-as com as que já exercia, passando as tarefas de menor relevância das funções de Apoio ao Cliente e das funções que os colaboradores ... e ... exerciam,

a ser exercidas, respetivamente, pelo apoio ao cliente geral da ENTIDADE EMPREGADORA e pelos outros 6 colaboradores desta operação.

Da análise da execução desta cumulação de funções e redistribuição de tarefas de menor relevância que anteriormente se incluíam nas duas funções objeto de cumulação, resulta: (I) uma redução de custos, concretamente explicada na parte III — Ponderação Económica e apenas quanto aos referentes à colaboradora em questão; (II) descentralização de tarefas, atribuindo maior responsabilidade aos outros 6 colaboradores, o que determinou uma maior eficiência da operação; (III) melhor coordenação da operação na execução da operação desenvolvida em armazém e na execução da tarefa de apoio ao cliente na área da distribuição, originada pela concentração das duas chefias numa só colaboradora; (IV) resposta mais assertiva do apoio que a colaboradora ... passou a dar à cliente, cujo mérito foi reconhecido pela mesma; (V) melhor desempenho e eficácia da prestação de serviços, também reconhecidos pela cliente.

Sob uma perspetiva de afetação de recursos humanos ao desempenho das tarefas identificadas, verifica-se que a função anteriormente exercida pela colaboradora ... deve passar a ser exercida em regime de cumulação com a de apoio ao cliente.

Por outro lado, a concentração destas duas funções numa função global, impõe a necessidade de atribuir a execução da mesma à colaboradora que reúna a maior aptidão para o efeito. Importa, por isso, fazer a avaliação das aptidões das colaboradoras ... Para o efeito, é indispensável avaliar a eficiência e a conseqüente eficácia que a colaboradora ... conseguiu imprimir à operação no decurso destes últimos 5 meses; o atual grau de satisfação manifestado pela cliente; o perfil e aptidão da colaboradora ... para desenvolver a tarefa de apoio

ao cliente na área da distribuição.

No que diz respeito à eficiência e à consequente eficácia que a colaboradora ... conseguiu imprimir à operação no decurso destes últimos 5 meses, salientamos a sua capacidade de liderança, de gestão, organização e comunicação, que lhe permitem executar três funções que anteriormente estavam distribuídas por três colaboradores. E certo que, as tarefas de menor relevância que se incluíam em cada uma destas três funções, foram distribuídas pelos outros colaboradores, tal como supra se referiu, o que determinou atribuir-lhes maiores responsabilidades e responsabilização pelas tarefas que executam. Todavia, as referidas capacidades demonstradas pela colaboradora ..., foram e são decisivas para o aumento da eficiência e eficácia da operação de logística que a ENTIDADE PATRONAL desenvolve para a ..., SA.

Quanto ao atual grau de satisfação manifestado pela cliente ..., SA, salientamos o elogio que esta efetuou ao desempenho da colaboradora ..., no exercício das funções concentradas e o reconhecimento também por parte desta cliente no sentido da fusão destas duas funções.

No que diz respeito ao perfil e aptidão da colaboradora ... para desenvolver a tarefa de apoio ao cliente na área da distribuição, salientamos que esta tarefa foi exercida por esta colaboradora até novembro de 2009. A partir desta data passou a ser exercida pela colaboradora ..., devido ao conflito de relacionamento instalado entre a colaboradora ... e a cliente ..., SA. À colaboradora ... são-lhe reconhecidas as suas capacidades como operacional, mas, manifestamente, não detém capacidades e aptidão para executar a tarefa de apoio ao cliente.

Não podemos deixar de chamar à atenção o facto referido na introdução ao presente relatório, de a ENTIDADE PATRONAL ter perdido a prestação de serviços que exercia nos dois armazéns da ..., SA,

devendo, por isso, ter um especial cuidado e cautela acrescida, na escolha da colaboradora que irá desempenhar as funções fusionadas, devendo para o efeito, ponderar e considerar os diversos interesses envolvidos, atribuindo especial importância aos interesses da cliente e à satisfação por esta manifestada.

Resulta que, as funções da colaboradora ... fruto da reestruturação da organização produtiva, podem e devem ser transferidas, a título definitivo, para a outra referida colaboradora da ENTIDADE EMPREGADORA, ..., sendo que as de menor relevância podem e devem ser transferidas, a título definitivo, para os outros seis colaboradores da ENTIDADE PATRONAL, facto que constitui, nos termos do previsto nas disposições conjugadas da al. b) do n.º 2 do art.º 359.º e do art.º 367.º do Código do Trabalho, fundamento, de carácter estrutural, a atender como motivador da extinção do posto de trabalho da colaboradora ...

Pelo exposto, atendendo a que a conservação do referido posto de trabalho causa, em certa medida, desequilíbrio funcional e económico da sociedade, bem como ineficiência na organização e execução da operação e, iria, inevitavelmente, causar insatisfação da cliente, decidiu a entidade patronal extinguir o mesmo, com enormes poupanças de custos.

III DESCRIÇÃO DOS MOTIVOS INVOCADOS PARA A EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO AL. B) DO N.º 2 DO ART.º 359.º DO CÓDIGO DO TRABALHO)

PONDERAÇÃO ECONÓMICA

A presente extinção do posto de trabalho da colaboradora ..., tendo por fundamento os motivos estruturais já mencionados, tem, igualmente, subjacentes razões de carácter financeiro e de racionalização de custos.

Assim, sob esta perspetiva, e atendendo a que tal colaboradora auferia a remuneração anual, incluindo subsídio de alimentação e TSU, de 26.947,34 Euros, a extinção do posto de trabalho permitirá que a ... reduza, anualmente, os seus custos com pessoal e, concretamente, com aquele posto em 26.947,34 Euros.

Acrescem, ainda, significativas poupanças anuais, designadamente, da própria estrutura do serviço, seguros, comunicações e outros, em montante não inferior a 750,00 EUROS, o que tudo se traduz numa redução efetiva não inferior a 27.697,34 EUROS.

Acresce que tais custos se refletem, ainda, no valor dos serviços de logística prestados pela ... à sua cliente ..., SA, pelo que a respetiva eliminação ou forte redução, se traduzirão num incremento dos proveitos e numa esperada melhoria de competitividade face ao mercado.

IV ÂMBITO PESSOAL

Os motivos determinantes da presente cessação do contrato de trabalho, enquadram-se no âmbito definido nos artigos 359.º, n.º 2, al. b), 367.º e 368.º do Código do Trabalho, como suscetíveis de desencadear o mecanismo de extinção do posto de trabalho da colaboradora, sendo que tais motivos são de ordem estrutural.

ASSIM:

A) Os motivos invocados não são imputáveis a culpa da entidade patronal ou da colaboradora visada;

B) É, na prática, impossível a subsistência da relação de trabalho, pois que a empresa não dispõe de outro que seja compatível com a categoria e funções da colaboradora;

C) Não se verifica a existência de contratos a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho a extinguir;

D) A cessação do presente contrato de trabalho não se enquadra no regime do despedimento coletivo, nem os pressupostos deste se verificam;

E) É inaplicável, ao caso em apreço, o disposto no n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho, pelos motivos supra expostos

E) Não se verificam, igualmente, as circunstâncias referidas no art.º 368.º n.ºs 3 e 4 do mesmo preceito.

V CONCLUSÃO

Neste contexto, atendendo aos motivos de carácter estrutural que impossibilitam a manutenção do posto de trabalho da colaboradora ... e atentos os motivos supra expostos, é, na prática, impossível a manutenção do posto de trabalho da colaboradora.”

1.1.2. É, igualmente, junto ao processo resposta da trabalhadora, recebida pela empresa em 6.03.2012, nos seguintes termos:

“Assunto: v/carta de 1/03/2012 (em mão)

- Extinção do posto de trabalho

Exmºs Senhores:

Face ao teor do Relatório quanto aos motivos justificativos para a cessação do m/contrato de trabalho por extinção do posto de trabalho, devo responder da seguinte forma:

1º Não desempenho funções de apoio ao cliente há mais de 8 anos.

2º Coordeno a secção em que estou integrada há cerca de 3 anos.

3º Não existe, nem nunca existiu qualquer conflito comigo e a ..., SA, sendo certo que foi a primeira vez que sou confrontada com este facto, deveras estranho e lamentável.

4º Não sou a trabalhadora de menor antiguidade no posto de trabalho ou na Empresa.

5º Como V.ªs Ex.ªs sabem terminei a minha licença da maternidade no dia 9 de fevereiro de 2012.

Para evitar qualquer conflito, que de todo não desejo, sugiro o seguinte:

1º O contrato de trabalho cessa por revogação por mutuo acordo, integrado num processo de redução de efetivos, por razões objetivas de ordem estrutural.

2º A Entidade Patronal aceita pagar-me a título de compensação pecuniária uma quantia calculada na base de 1,5 mês por cada ano de serviço ou antiguidade.

3º A esta compensação acrescem os demais créditos salariais emergentes da cessação do contrato de trabalho.

No caso de V.ªs Ex.ªs aceitarem a proposta que ora apresento, estou disponível para subscrever o Acordo de Revogação do contrato por mútuo acordo.”

1.1.3. Em 20.03.2012, a trabalhadora comunica à empresa o seguinte:

“Assunto: V/Resposta á minha carta de 05/03/2012 (Pessoalmente)

- Extinção do posto de Trabalho

Exmºs Senhores:

Face à reunião tida comigo e com Dr. ... no dia 05/03/2012, quanto aos motivos justificativos para a cessação do m/ contrato de trabalho por extinção do posto de trabalho, ficou falado o seguinte:

1. A Entidade Patronal não aceita pagar-me 1,5 mês por cada ano de serviço ou antiguidade.

2. As contas apresentadas pela primeira carta não se encontravam corretas.

Para subscrever o acordo de Revogação do contrato por mútuo acordo (extinção do posto de trabalho), solicitei que me fosse paga a Isenção Horária pelos 12 anos trabalhados e os demais créditos salariais emergentes da cessação do contrato de trabalho, ou seja:

- Ordenado Base: $1.100,93€ \times 12 = 13.211,16€$
- Isenção Horária: $330,28€ \times 12 = 3.963,36€$

Se esta situação se verificar, aceitarei a extinção do posto de trabalho e o pagamento de apenas um salário por cada ano trabalhado (mais os demais créditos salariais emergentes da cessação do contrato de trabalho).”

1.1.4. Em 29.03.2012, a trabalhadora comunica a sua intenção de subscrever a revogação do seu contrato por mutuo acordo, conforme se transcreve:

“Assunto: V/Carta de 01/03/2012 (em mão)

- Extinção do posto de trabalho

Exmo. Srs.

Face à reunião tida comigo e com o Dr. ... no dia 23.03.2012, comunico que compreendo e aceito os motivos estruturais, financeiros e de racionalização de custos invocados pela entidade patronal para a cumulação de funções de Continental Key Account e de apoio ao cliente, numa função global. Sei que o facto de não me terem escolhido para exercer esta função global não tem a ver com o facto de eu ter o estatuto de lactante e se fica dever apenas ao interessa da empresa em manter a operação a decorrer da forma como a reestruturou.

Aceito, por isso, subscrever o acordo de revogação por mutuo acordo (extinção do posto de trabalho) nos termos da minuta que anexo rubriquei.”

1.1.5. A “Revogação de Contrato Individual de Trabalho por Mútuo Acordo das Partes”, contém a seguinte redação:

“REVOGAÇÃO DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO POR MÚTUO ACORDO DAS PARTES

Entre:

..., Lda., com sede na Zona Industrial do ..., ..., Vila Franca de Xira, titular do número de identificação de pessoa coletiva e de matrícula na Conservatória do Registo Comercial de Vila Franca de Xira ..., neste ato devidamente representada por ..., na sua qualidade de procurador, adiante designada por ENTIDADE EMPREGADORA,

E

..., titular dos números de contribuinte: ... e de bilhete de identidade: ..., residente na Rua ..., Castanheira do Ribatejo, adiante designado por TRABALHADORA,

CONSIDERANDO:

A) Que entre entidade empregadora e a trabalhadora vigora, desde 6 de julho de 2000, um contrato individual de trabalho sem termo;

B) Que a trabalhador aufera a remuneração mensal base bruta de €1.100,93 mais €330,28 de Isenção de Horário de Trabalho;

C) *Que a trabalhadora tem a categoria profissional de Chefe de Secção e exerce a função de Continental Key Account nas instalações da sede da SOCIEDADE sitas em Castanheira do Ribatejo;*

D) *Que a entidade empregadora se encontra empenhada num projeto de redução de efetivos por motivos de reestruturação dos serviços que presta para a cliente ..., SA;*

E) *Que tal reestruturação do serviço implica a extinção do posto de trabalho da trabalhadora;*

F) *Que a situação de redução de efetivos descrita se enquadra no regime legal das disposições conjugadas dos artigos 367.º, 359.º, n.º 2, al. b), e 369.º, n.º 1 do Código do Trabalho, tal como referido no RELATÓRIO DESCRITIVO DOS MOTIVOS DE CESSAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO FUNDADA EM EXTINÇÃO DE POSTO DE TRABALHO, anexo ao presente acordo e que do mesmo é parte integrante,*

G) *Que a entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (CITE) emitiu parecer favorável.*

ACORDAM AS ORA PARTES CONTRATANTES NO SEGUINTE:

Art.º 1.º O contrato de trabalho acima referido cessa por mútuo acordo das partes.

Art.º 2.º A cessação ora acordada produz efeitos a 31 de março de 2012, dia que corresponde ao último dia de trabalho da trabalhadora ao serviço da entidade empregadora.

Art.º 3.º A entidade empregadora procede ao pagamento de todas as quantias que à trabalhadora são devidas pela execução do contrato de

trabalho, nestas se incluindo os créditos decorrentes da prestação de trabalho, no montante de €7.974,87, e bem assim, a indemnização legal acordada pela cessação do presente contrato de trabalho, esta no valor global ilíquido de €17.174,52 tudo nos termos do recibo em anexo.

Art.º 4.º Ambas as partes contratantes declaram expressa, irrevogável e irretratavelmente, que nada mais é devido por uma à outra, seja a que título for.

Art.º 5.º A trabalhadora declara que compreende e aceita os motivos estruturais, financeiros e de racionalização de custos invocados pela entidade patronal para a cumulação das funções de Continental Key Account e de apoio ao cliente, numa função global, bem como compreende e aceita que a escolha da trabalhadora que a deverá exercer compete à entidade patronal, ponderado o interesse da empresa em assegurar o desempenho da operação.

Art.º 6.º Declaram, igualmente, as partes, que a presente revogação de contrato de trabalho é celebrada com perfeito conhecimento de ambas acerca dos seus motivos – expressos no relatório justificativo de extinção do posto de trabalho anexo ao presente acordo, que do mesmo é parte integrante – e que, conseqüentemente, nenhuma intenção reservada existe em qualquer das partes contratantes acerca de tais motivos e efeitos.

Feito em Castanheira do Ribatejo, aos 31 de março de 2012, em duplicado, destinando-se um exemplar a cada parte contratante, fazendo ambos fé. O presente acordo contém 1 Anexo que do mesmo faz parte integrante.

O imposto de selo é pago por meio de guia, nos termos legais.”

1.2. Em 16.04.2012, a CITE solicitou à empresa, para efeitos da análise do processo de extinção do posto de trabalho da trabalhadora especialmente protegida cópia do Anexo A do Relatório Único; Cópia dos contratos de trabalho da trabalhadora ... e da trabalhadora ... e descrição sucinta das funções de Continental Key Account e das funções de Apoio ao Cliente.

1.3. Em resposta às solicitações desta Comissão a mandatária da empresa envia a documentação solicitada e esclarece o seguinte:

“Sou ainda a informar que a função da trabalhadora ... englobava o exercício das seguintes tarefas:

- responsável pela conta de exploração da cliente ...;*
- responsável pelo interface cliente/operação;*
- responsável pelo nível de serviço à cliente.*

A função da trabalhadora ... englobava o exercício das seguintes tarefas:

- responsável pela coordenação e funcionamento do pessoal afeto à operação;*
- responsável pela faturação;*
- responsável pelo apoio ao cliente na ótica da distribuição.”*

Igualmente, informa que:

“No seguimento do meu email infra, sou a enviar 3 emails. O primeiro, demonstra o desagrado da cliente ... face a um comportamento da trabalhadora ... No segundo email, a ... felicita a trabalhadora ... pelo excelente desempenho na execução da operação. Não posso deixar de salientar, que à data do referido 2.º email, a trabalhadora ... se encontrava de licença de maternidade e o trabalhador ... estava

suspensão de funções (por virtude de processo disciplinar que culminou em despedimento com justa causa), estando a referida trabalhadora ... a exercer as tarefas relevantes das 3 funções. Realço que a reestruturação da operação da ..., com a criação desta função global e aglutinadora, se ficou a dever a fruto das circunstâncias e à necessidade da entidade patronal de colmatar a ausência de trabalhadores, sem incorrer em custos. Todavia, constatou-se que, do ponto de vista da organização interna, a operação estava a funcionar de forma mais eficiente e eficaz, por outro lado, a cliente Continental manifestou de forma inequívoca o seu elevado grau de satisfação e, por último, o fator económico – redução de custos com pessoal e a diminuição de volume de negócio, o qual se espera continue a diminuir. Todos estes fatores determinaram a necessidade de não alterar a operação e, conseqüentemente, de manter a trabalhadora ... no exercício desta nova função.”

1.4. São, ainda, juntos ao processo os seguintes documentos:

- Recibo anexo à Revogação de Contrato Individual de Trabalho por Mutuo Acordo das Partes, de março de 2012;
- Certificação de fotocópia, de 9.03.2006;
- Procuração forense, de 21.06.2005;
- Anexo A do Relatório Único, relativo a 31 de outubro de 2010 e respetiva tabela de códigos e descrições;
- Cópia do contrato de trabalho da trabalhadora lactante, de 6.07.2000;
- Cópia do contrato de trabalho da trabalhadora ..., de 27.02.2006;
- E-mail da entidade empregadora, de 5.03.2010;
- Dois e-mails da cliente ..., de 8.11.2010 e de 26.12.2011.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.
- 2.2.** Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho determina uma especial proteção no despedimento.
- 2.3.** Assim, 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.
- 2.4.** De acordo com o enquadramento legal realizado pela entidade empregadora nos artigos 367.º e seguintes do Código do Trabalho, a cessação do contrato ocorre por extinção do posto de trabalho determinada por motivos objetivos de ordem estrutural.
- 2.5.** Para se efetivar 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.
- 2.6.** 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 coletivo.

2.6.1. 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.

2.6.2. 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).

2.7. 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, em www.trc.pt :

“Importa ter presente o princípio geral de conservação da relação laboral que se pode extrair do artigo 53º 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 objetiva, 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,

pags. 587 e 588), a apreciação da justa causa objetiva, que tratamos, há de incidir, sobretudo, no nexo 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 art. 397º n.º 2¹ (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)”.

Isto, porque o n.º 3 do artigo 403º do Código do Trabalho² objetiva o conceito de impossibilidade prática da subsistência da relação de trabalho reconduzindo-o à situação do empregador não dispor de outro que seja compatível com a categoria do trabalhador.³

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

¹ Atual n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

² Atual n.º 4 do artigo 368.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

³ (...) Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho (*Direito do Trabalho, Parte II*, pag. 885) a referência da lei à categoria deve entender-se como reportada à categoria interna e não à categoria funcional do trabalhador. Ou seja, “não está em causa a manutenção de mesma função (ou seja, a aceção horizontal da categoria ou categoria funcional), sob pena da total inoperacionalidade do preceito” (a favor desta posição cita o Ac. do STJ de 22-06-2005, in www.dgsi.pt, proc. 05S923) (...), In Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 11.11.2008, Processo n.º 27/07.1TTFIG.C1, em www.trc.pt.

não se poder controlar a efetiva verificação da existência de uma decisão gestonária que implique a segunda.

Tal não significa controlar a bondade da decisão gestonária. Significa apenas determinar se ela existiu de forma a ter relação com a segunda decisão.

Ou seja, como se no refere Ac. do STJ 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 Ac. do STJ 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.”

2.9. No caso de se verificar, 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 na lei 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 27^a 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 objetiva, no caso, de ordem económica ou de mercado, a lei sentiu necessidade de definir os critérios de seleção 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 reativação da empresa.

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

- 2.10.** Quando o posto de trabalho a extinguir é ocupado por uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante acresce, aos requisitos mencionados, uma especial proteção 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, na aceção das Diretivas 92/85/CEE do Conselho, de 19.10.1992 (artigo 10.º) e 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006

⁴ *Atual n.º 2 do artigo 403.º do Código do Trabalho.* Tal artigo corresponde, no Código do Trabalho de 2009, ao n.º 2 do artigo 368.º.

(Considerandos 23 e 24 e artigo 14.º, n.º 1, alínea c).

- 2.10.1.** 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 proteção consagrada nesta modalidade de cessação do contrato de trabalho traduz-se na obrigação, que impende sobre a entidade empregadora, de fundamentar e demonstrar objetivamente que as medidas adotadas não se traduzem direta ou indiretamente numa discriminação ou num indício de discriminação por razões relacionadas com o estado de gravidez, puerpério ou lactância da trabalhadora a despedir.
- 2.11.** 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.
- 2.12.** À CITE cabe, por força das suas atribuições (alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março), averiguar a objetividade da fundamentação e das razões concretas que motivaram a seleção do posto de trabalho a extinguir por forma a concluir pela existência ou inexistência de indícios de discriminação em razão da maternidade.
- 2.13.** De acordo com a informação que consta do processo a entidade empregadora tem por atividade a prestação de serviços logísticos (expedição, receção e armazenamento) e serviços transitários (circulação de bens ou mercadorias).

A empresa exerce, assim, a sua atividade em duas áreas, e desde 1999, presta serviços logísticos integrados à sua cliente ..., S.A.

A trabalhadora especialmente protegida está afeta ao setor da logística na área de negócio com a ..., S.A. (receção, armazenamento e expedição de pneus para o mercado nacional).

Esta área de negócio de logística integrada de pneus é *“fortemente concorrencial”*. Assim, de acordo com os dados da empresa, *“as toneladas de pneus manipuladas e expedidas tem vindo a decrescer tendo sido de 9.982 no ano de 2010 e 9.329 no ano de 2011”*.

Tal facto, alegadamente, terá determinado a não substituição da trabalhadora especialmente protegida, durante a sua ausência entre 13 de setembro de 2011 a 9 de fevereiro de 2012, data do seu regresso após a licença parental inicial.

Assim, dos 9 trabalhadores que estavam alocados a esta prestação de serviços, 6 são operadores de armazém, a trabalhadora lactante, que exercia as funções de Continental Key Account foi substituída pela trabalhadora ... que exerce as funções de apoio ao cliente na área da distribuição, e que, igualmente, substituiu o trabalhador ..., despedido com justa causa em 16.01.2012, que exercia as funções de responsável pelas entradas de pneus e reorganização e otimização do armazém.

Com esta medida, alega a entidade empregadora, foi reestruturada a operação, através da concentração de funções na trabalhadora ... *passando as tarefas de menor relevância das funções de Apoio ao Cliente e das funções da trabalhadora lactante e do trabalhador despedido com justa causa, a ser exercidas, respetivamente, pelo apoio ao cliente geral da ENTIDADE EMPREGADORA e pelos outros 6 colaboradores desta operação.*

Com esta medida a entidade empregadora alega conseguir:

- I) Uma redução de custos anual, no que respeita à trabalhadora lactante, não inferior a 27.697,34 Euros;

- II) Descentralização de tarefas a favor dos 6 operadores de armazém, com maior eficiência da operação;
- III) Melhor coordenação da operação com a concentração das funções de duas chefias numa só trabalhadora
- IV) Resposta de apoio mais assertiva dada pela trabalhadora ... à cliente que já reconheceu o seu mérito;
- V) Melhor desempenho e eficácia da prestação de serviços.

2.14. Na verdade, e como ficou demonstrado no parecer, o despedimento por extinção do posto de trabalho não está isento de justa causa, sendo esta justa causa objetiva e por isso independente do comportamento dos sujeitos (empresa/trabalhador/a)⁵, justificada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos que, devidamente enunciados, fundamentam a medida de gestão adotada.

Uma vez decidida a necessidade de extinguir um posto de trabalho é igualmente necessário que a entidade empregadora na seleção do posto que pretende extinguir demonstre a relação causal entre o motivo invocado, a decisão tomada e a escolha daquele posto em concreto, sendo certo que a justificação não poderá indiciar uma escolha subjetiva de um/a trabalhador/a em detrimento de outro/a.

A lei, para a extinção de posto de trabalho, que pode afetar, no máximo quatro trabalhadores, nas médias ou grandes empresas⁶, não confere ao

⁵ “3. A necessidade imposta pelo legislador (...), dos motivos indicados para o despedimento por extinção de posto de trabalho não se deverem a conduta culposa do empregador ou do trabalhador justifica-se, quanto ao empregador, porquanto havendo culpa sua, deve ser este a sustentar os efeitos da sua conduta, até porque o risco corre por sua conta. Já quanto à conduta culposa do trabalhador, quando esta se verifique, deve reconduzir-se ao despedimento por justa causa subjetiva, ou seja, ao despedimento por facto imputável ao trabalhador, cfr. Artigo 351.º e segs.”. In DIOGO VAZ MARECOS, Código do Trabalho Anotado, 1ª Edição, setembro de 2010, Wolters Kluwer Portugal sob a marca Coimbra Editora, pág. 911.

⁶ A opção pelo procedimento de cessação de contratos de trabalho por despedimento coletivo ou extinção de posto de trabalho deve observar o disposto nos artigos 359.º, n.º 1 e 368.º, n.º 1, alínea d) do Código do Trabalho, sendo, no essencial, a opção por ou por outro uma questão numérica relacionada com o tipo de empresa (artigo 100.º) e o número de trabalhadores abrangidos pelo despedimento.

empregador o direito a definir o/os critério/s que servirão de base à seleção dos trabalhadores a despedir.

O legislador determinou a ordem de critérios que devem ser observados para encontrar o posto de trabalho a extinguir⁷, *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 reativação da empresa.*

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

2.15. Ora, no caso *sub judice*, para a escolha do posto de trabalho a extinguir, a entidade empregadora alegou que as funções de Continental Key Account devem passar a ser exercidas em acumulação com as funções de Apoio ao Cliente pela trabalhadora que “*reúna a maior aptidão para o efeito*”.

Como, de acordo com o critério criado pela empresa para a seleção do posto de trabalho a extinguir (*maior aptidão para o efeito*) no decurso destes últimos 5 meses, se concluiu que a trabalhadora lactante, a quem são reconhecidas capacidades como operacional, não detém, segundo a avaliação que lhe é feita, capacidades e aptidão para executar a tarefa

No caso em análise, a empresa tinha ao seu serviço, em 31 de outubro de 2010, 122 trabalhadores distribuídos por três unidades locais (estabelecimentos) situados em Castanheira do Ribatejo (Sede); Maia e Vila Nova de Famalicão – Lousado.

⁷ “7. Do n.º 2 resulta que o empregador, ao contrário do que sucede no despedimento coletivo, cfr. artigos 359.º e segs., tem de observar critérios de antiguidade dos trabalhadores, pelo que no despedimento por extinção de posto de trabalho é muito pouca a margem de discricionariedade do empregador relativamente aos trabalhadores que poderão vir a ser despedidos. A antiguidade corresponde ao período temporal em que o trabalhador se encontra integrado na empresa ou na organização laboral do empregador. (...) Os critérios fixados no n.º 2 não são isentos de críticas, pois não têm em consideração o mérito do trabalhador, ou sequer a produtividade (...). In DIOGO VAZ MARECOS, Código do Trabalho Anotado, 1ª Edição, setembro de 2010, Wolters Kluwer Portugal sob a marca Coimbra Editora, pág. 912.

de apoio ao cliente, em virtude do *conflito de relacionamento instalado entre a colaboradora ... e a cliente ..., S.A.*, foi decidido extinguir o posto de trabalho de Continental Key Account, por motivos estruturais e *razões de carácter financeiro e de racionalização de custos*, (...) *atribuindo especial importância aos interesses da cliente e à satisfação por esta manifestada*.

De salientar, que a empresa pretende comparar o exercício da atividade da trabalhadora que acumulou funções com a capacidade da trabalhadora especialmente protegida de as vir a exercer tão bem quanto a que a substituiu na sua ausência por motivo de licença parental inicial.

- 2.16.** Face à documentação disponível no processo não resulta clara a objetividade da escolha do posto de trabalho de Continental Key Account porquanto a trabalhadora lactante, especialmente protegida, no regresso da sua licença parental inicial, exercendo o direito a retomar a atividade contratada, consignado no n.º 5 do artigo 65.º do Código do Trabalho, é confrontada com uma decisão que determina a extinção do seu posto de trabalho em razão de um critério elaborado pela entidade empregadora – *maior aptidão para o efeito* – que determinou o seu despedimento, porquanto, alegadamente, *não detém capacidades e aptidão para executar a tarefa de apoio ao cliente*.
- 2.17.** Neste sentido, é claramente equívoca a objetividade na escolha do posto de trabalho de Continental Key Account, motivada pela necessidade de reestruturação, uma vez que não é demonstrado, designadamente, que os dois postos de trabalho ocupados na área de negócio de logística integrada de pneus, à qual estão afetas a trabalhadora lactante e a trabalhadora que a substituiu, não tivessem

conteúdos funcionais idênticos e, nesse sentido, a escolha do posto de trabalho tivesse de ser outra.

Refira-se, a este propósito que a trabalhadora lactante que foi contratada em 2000 com a categoria profissional de 2ª Escriturária para exercer funções de 2ª Escriturária, e a trabalhadora ... que foi contratada em 2006 com a categoria profissional de 3º Oficial para exercer funções administrativas de gestão documental no centro de documentação, constam do Quadro de Pessoal da empresa com a categoria profissional de Residual (inclui ignorado) e com as profissões de encarregado de armazém e empregado de aprovisionamento, respetivamente, detendo ambas habilitações profissionais correspondentes ao ensino secundário.

Na atualidade, a entidade empregadora confirma que ambas as trabalhadoras prestam apoio ao cliente ... através de articulação com o setor da operação, como decorre do e-mail da mandatária da entidade empregadora clarificando as tarefas atribuídas a cada uma das trabalhadoras, e do e-mail da entidade empregadora dirigida à cliente ..., em 5.03.2010, que se transcreve:

“To: ...

Cc: ..., ...; ..., ...; ..., ...

Subject: staff suporte projeto ...

Bom dia ...,

Em seguimento à nossa conversa telefónica, gostaria de formalmente anunciar o seguinte:

*- O serviço de apoio ao cliente será suportado pela ... e pela ...
A ... mais numa perspetiva de suporte a tudo o que está relacionado
com a operação em armazém*

*A ... mais numa perspetiva de suporte à distribuição
Contudo, tanto a ... como a ... poderão prestar esclarecimentos nas*

mesmas áreas tendo em conta que, em caso de ausência ou férias de qualquer das duas ainda temos a ... que já hoje tem o papel de backup. Quanto ao ..., que até hoje desempenhava essencialmente as funções agora desempenhadas pela ..., assumiu uma responsabilidade muito mais operacional.

Esta reestruturação, tem como objetivo dotar a operação de uma maior especialização por áreas, alocando segundo um critério de know-how os recursos, permitindo assim uma maior eficácia, fiabilidade e melhoria tanto na qualidade de informação, como nos tempos de resposta. Espero que este passo, seja um de muitos nesta nova etapa da nossa parceria

Melhores cumprimentos,

...”

2.18. Em rigor, e, igualmente decorrente das afirmações proferidas pela entidade empregadora, tanto a trabalhadora lactante terá realizado funções de Apoio ao Cliente até novembro de 2009, como a trabalhadora que a substituiu acumulou as funções de Continental Key Account, desde 13.09.2011.

2.19. Ora, perante tais afirmações, importava esclarecer, sem réstia de dúvida, que tinham sido respeitadas as prioridades legais estabelecidas para a escolha do posto de trabalho, ou que as mesmas não seriam aplicáveis e porquê.

Nestes termos, e comparativamente com a trabalhadora lactante especialmente protegida, afigura-se que a trabalhadora ... possa ser a trabalhadora com menor antiguidade no posto de trabalho, sendo, para além disso, a que detém menor antiguidade na empresa.

2.20. As irregularidades enunciadas podem determinar a ilicitude do

despedimento da trabalhadora lactante, especialmente protegida, nos termos das alíneas a) e b) do artigo 384.º do Código do Trabalho, pelo que não é de concluir que o despedimento em análise não seja discriminatório em virtude da maternidade.

- 2.21.** De realçar que embora conste do processo a afirmação da trabalhadora lactante que *“o facto de não me terem escolhido para exercer esta função global não tem a ver com o facto de eu ter o estatuto de lactante e se fica dever apenas ao interesse da empresa em manter a operação a decorrer da forma como a reestruturou”*, decorre, na verdade, que a mesma pretende subscrever um acordo de revogação do contrato de trabalho condicionado ao parecer favorável a emitir pela CITE (Considerando G)).

Neste sentido, afigura-se que a trabalhadora não prescindiu de conhecer o entendimento desta Comissão no que respeita a eventuais indícios discriminatórios por motivo de maternidade.

Tal circunstância, não deve, no entanto, ser entendida como limitativa da vontade das partes. Assim, importa esclarecer que embora em face da deliberação da CITE, a trabalhadora é livre de acordar a cessação do seu contrato, nos termos em que o entender fazer.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao que antecede, a CITE é desfavorável ao despedimento, por extinção do posto de trabalho, da trabalhadora lactante ..., promovido pela empresa ..., LDA., por motivo de insuficiente demonstração do cumprimento dos requisitos de despedimento por extinção de posto de trabalho, designadamente, o cumprimento da ordem de critérios estabelecida no n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho.



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

3.2. Não obstante o parecer desfavorável, a trabalhadora é livre de acordar a cessação do seu contrato, nos termos em que o entender fazer.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 3 DE MAIO DE 2012**