

PARECER N.º 270/CITE/2018

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 730/DL-E/2018

I - OBJETO

1.1. Em 09.04.2018, a CITE recebeu da (...), cópia do processo de despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora lactante (...), com a categoria profissional de Responsável de Loja Online, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e na alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, nos seguintes termos:

" (...) Assunto: Solicitação de parecer prévio relativamente ao despedimento por extinção do posto de trabalho de trabalhadora lactante.

Nos termos do disposto no art.º 63., n.º 1, al. c), do Código do Trabalho, vem a (...), solicitar à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego a emissão de parecer prévio relativamente ao processo de despedimento por extinção do posto de trabalho da Trabalhadora (...). Para o efeito, juntamos cópia da comunicação prévia remetida à Trabalhadora visada, nos termos do art. 369.º, n.º1, do Código do Trabalho, e, ainda, da resposta por esta oportunamente deduzida. De forma a facilitar a análise da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, junto remetemos uma síntese informativa do processo em apreço. Qualquer elemento adicional que seja necessário estaremos ao dispor. (...). "

1.2. Do processo remetido à CITE, consta uma “Síntese Informativa”, do seguinte teor:

“ (...) Conforme melhor explanado na comunicação enviada à trabalhadora e que aqui se dá por integralmente reproduzida, nomeadamente quanto aos fundamentos apresentados para a extinção do posto de trabalho, apesar da Trabalhadora ser funcionária da (...) (...), foi integrada no departamento de marketing do Grupo (...), desempenhando funções para as empresas pertencentes a esse universo, sendo portanto as funções e o departamento analisada numa óptica de grupo.

O grupo (...), que integra as empresas (...), S.A. e (...), S.A. (... e ...) detinha um departamento de marketing que geria o marketing de todas as empresas do Grupo (... e ...) e, que, até finais de 2015 era gerido por (...), com o apoio das colaboradoras (...) e (...).

No final de 2015 e perante a decisão de cada uma das administrações da (...) de que o marketing passaria a ser tratado por cada uma das empresas autonomamente o então director de marketing, (...) afastou-se da gestão do marketing do grupo e ficou decidido que cada empresa do grupo geria individualmente o marketing.

Com a saída do director e com a diminuição das tarefas a desempenhar o departamento de marketing passou a ficar sob a responsabilidade do director comercial e abrangia o marketing das fábricas (... e ...) para o mercado Nacional e para o Mercado Internacional (Exportação), sem intervir nos países onde o grupo tem empresas (... e ...).

Ao contrário do alegado pela trabalhadora, a comunicação da intenção da extinção do posto de trabalho não ocorreu devido à sua gravidez e não é consequência desse anúncio. A trabalhadora foi informada na mesma altura que foi informada a outra trabalhadora que integrava o departamento de

marketing, e a decisão de recorrer à extinção do posto de trabalho já estava tomada e nada teve que ver com a sua gravidez. Aliás, foi informada, através de sucessivos contactos estabelecidos com o seu Ilustre Mandatário, da celebração de acordo de revogação do contrato de trabalho com a colega de departamento (...), acordo esse que se junta como doc1.

Na realidade, para além das conversas que teve com a trabalhadora e da carta que lhe remeteu, a partir de Outubro de 2017, a advogada da entidade empregadora, remeteu vários e-mails ao Advogado da trabalhadora, visando chegar a acordo quanto à cessação do respetivo contrato de trabalho, à semelhança do que foi feito com os restantes trabalhadores do departamento, detalhando os termos do acordo proposto, que passavam pelo pagamento da totalidade dos créditos emergentes da cessação do contrato de trabalho, pelo pagamento de compensação pela cessação do contrato de trabalho em valor superior ao valor apurado nos termos da lei laboral aplicável e tomando em consideração a antiguidade da trabalhadora, e, ainda, pela entrega das declarações necessárias à atribuição das prestações de desemprego. Sucede, porém, que através de e-mail datado de 27 de Fevereiro de 2018, o Ilustre Mandatário da trabalhadora apresentou contraproposta de acordo, que não foi aceite pela entidade empregadora, como lhe foi comunicado por e-mail de 05 de Março de 2018, mantendo a (...), não obstante, a proposta apresentada. A qual não mereceu resposta até à data de hoje.

Desde a data em que a trabalhadora entrou de baixa por gravidez de risco, em Junho de 2017, a empresa não teve necessidade de contratar nenhum outro recurso para sua substituição provisória, durante o tempo de duração da baixa por gravidez de risco e da licença de maternidade, sendo algumas das tarefas executadas por esta, asseguradas pela empresa que presta os serviços em outsourcing.

A argumentação da trabalhadora em nada contraria a argumentação da empresa, aliás, só lhe vem dar razão:

A trabalhadora tinha diversas funções na área do marketing que desempenhava para diversas empresas, nomeadamente para empresas do grupo internacional (... , ... e ...), mas conforme consta da comunicação inicial e conforme confirmação dada pela trabalhadora no ponto seis da sua comunicação, deixou de desempenhar funções a nível internacional depois da saída do então director de marketing. Tal como é referido pela trabalhadora foi-lhe pedido que desse formação aos colaboradores internacionais para que pudessem eles assegurar as tarefas de marketing de cada uma das empresas, ficando apenas com o marketing da ... (... e ...).

A trabalhadora assume assim que desde essa data que as suas funções foram reduzidas.

Desempenhando funções para as empresas da (...) (... e ...) é natural que seja analisado o desempenho das duas empresas. A trabalhadora junta à sua resposta várias notícias publicadas na imprensa que levam a crer que a (...) vive um momento positivo, facto é que, apurados os resultados de 2017 no final deste mês, a empresa apresenta um prejuízo de 342.652,81€ (trezentos e quarenta e dois mil seiscientos e cinquenta e dois euros e oitenta e um cêntimos) e, embora os resultados de 2016 tenham sido positivos, mas pouco expressivos para a dimensão que a empresa tem, os resultados de 2017 espelham bem as dificuldades que estão a ser sentidas. Os investimentos mencionados na imprensa representam um enorme esforço financeiro que até ter retorno demorará e, obviamente que se reflecte negativamente nos resultados da empresa. É também verdade que a (...) atravessa uma grave crise financeira que a manter-se poderá colocar em causa a continuidade da empresa, estando aliás em processo de layoff. No ano de 2016 apresentou um resultado negativo de €337.266,74 e apurados os resultados de 2017 apresenta

um prejuízo de 981.331,18 € (novecentos e oitenta e um mil, trezentos e trinta e um euros e dezoito cêntimos. Para o efeito juntamos cópia da ... referente ao ano de 2016 e cópia das actas de aprovação de contas 2017 das duas empresas, juntos como doc 2 a 5. Sendo o posto de trabalho da Trabalhadora em ..., nas instalações da (...), se se tratasse de um processo discriminatório e persecutório devido ao facto da trabalhadora ter ficado grávida, teria a (...) transferido a trabalhadora para a (...) e aí sim teria toda a argumentação de cariz económico para utilizar na fundamentação do procedimento de extinção do posto de trabalho, mas não o fez porque está de boa fé, e consciente de que o processo está a ser conduzido com a seriedade que merece e que os motivos invocados são transparentes e lícitos.

Em relação à pessoa mencionada pela trabalhadora na sua resposta, a mesma não é funcionária de qualquer uma das empresas da (...), sendo funcionária da empresa que presta alguns serviços de marketing para a (...).

Relativamente às afirmações de que a (...) mantém necessidades ao nível do marketing, e que portanto não há um esvaziamento das funções da trabalhadora o mesmo não é verdade. A (...) nunca disse que não tinha necessidade de apoio no marketing, o que disse e mantém é que face a essas necessidades, que ficaram claramente reduzidas com a decisão da (...) de tratar do seu marketing, e face à reestruturação efectuada e que tem como principal objectivo reduzir os custos fixos da empresa, não se justifica ter um departamento interno de marketing com os inerentes custos fixos do mesmo. Pelo que, a (...) resolveu sim recorrer ao outsourcing para fazer face a essas necessidades.

De acordo com o respetivo objeto social, a (...) dedica-se ao fabrico, comercialização, construção e instalação de materiais isolantes e de construção, nomeadamente painéis isotérmicos, elementos construtivos, arquitetónicos e divisórias, assim como de câmaras frigoríficas e portas

industriais e a (...) tem como objecto social o fabrico de equipamentos hoteleiros e similares. Ora, o marketing não é de todo o core business do Grupo, pelo que, entende a (...) que o empregador não está impedido de racionalizar a sua estrutura de recursos humanos, redimensionando-a sem alterar a estrutura produtiva, e eliminando mesmo postos de trabalho excedentários nas áreas não produtivas.

Com efeito, numa economia aberta ou de mercado, a redução/eliminação de emprego inere ao direito de livre iniciativa económica, não sendo o despedimento por extinção do posto de trabalho solução apenas equacionável para situações terminais de iminente inviabilidade económica/insolvência, como flui da heterogeneidade dos motivos legitimadores, o que se exige é que os motivos invocados sejam reais e congruentes.

Entende a (...) que o presente procedimento obedece a todas as exigências legais não se tratando em absoluto de um despedimento com carácter discriminatório face à situação da Trabalhadora.

Cumprе referir que não é aplicável ao presente procedimento o regime inerente ao despedimento coletivo, visto que apenas está em causa a extinção de um posto de trabalho, não existe na empresa comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissão sindical nem a trabalhadora é sindicalizada pelo que foi apenas pedido o seu parecer. (...) "

1.3. Em 08.03.018, a entidade empregadora remeteu à trabalhadora, que foi por esta recebida em 09.03.2018, a comunicação de intenção de extinção do posto de trabalho, conforme se transcreve:

" (...) Assunto: Comunicação de intenção de Despedimento por Extinção do Posto de Trabalho

Exma. Senhora

Vimos comunicar a intenção de proceder ao despedimento da colaboradora (...), em consequência da necessidade de extinguir o posto de trabalho, nos termos do n.º 1 do artigo 359.º do Código do Trabalho, pelas razões descritas no Anexo 1. A extinção do posto de trabalho é justificada por motivos de mercado e motivos estruturais.

Mais informamos que poderá emitir o seu parecer fundamentado no prazo de 10 dias a contar a contar da data da presente comunicação. Comunicação de Intenção de Despedimento por Extinção do Posto de Trabalho

Exma. Senhora,

(...), na qualidade de entidade empregadora, comunica por este meio a intenção de proceder à extinção do posto de trabalho de V. Ex.ª, correspondente à categoria profissional de Responsável de Loja Online, tarefas estas que desenvolve na sede da empresa (...), sita na (...). A admissão ao serviço verificou-se em 08/01/2013 tratando-se de um contrato de trabalho sem termo para o desempenho das funções de responsável de loja online, com funções, que consistem nomeadamente em gestão de pedidos recebidos através da loja online, gestão de pedidos a outros fornecedores, gestão e seguimento de entregas a clientes, controlo de stocks, elaboração e manutenção da base de dados dos produtos da loja, elaboração e manutenção da base de dados de clientes, gestão, seguimento e análise de promoções de loja online, análise de resultados: vendas, prazos, lucros e margens, mas que importa aqui fazer um parêntesis e referir que o site de venda online foi criado, mas nunca foi realmente “lançado” ou utilizado, resumindo-se as suas funções apenas ao apoio no marketing digital.

Âmbito Organizacional

Apesar da V. Exa. ser funcionária da (...), foi integrada no departamento de marketing do (...), desempenhando funções para as empresas pertencentes a

esse universo, sendo portanto as funções e o departamento analisada numa óptica de grupo.

O grupo (...) detinha um departamento de marketing que geria o marketing de todas as empresas do Grupo (... , ... e ...) e, que, até finais de 2015 era gerido por (...), com o apoio das colaboradoras (...) e V. Ex^a.

Nos finais de 2015 o então Director de Marketing, (...) afastou-se da gestão do marketing do grupo e ficou decidido que cada empresa do grupo geria individualmente o marketing

O departamento de marketing passou a ficar sob a responsabilidade do diretor comercial e abrangia o marketing das fábricas (... e ...) para o mercado Nacional e para o Mercado Internacional (Exportação), sem intervir nos países onde o grupo tem empresas (... , ... e ...). Foi nessa altura incorporada no departamento de marketing outra colaboradora, (...), que sendo colaboradora da (...) desde 15/10/1997, passou também nessa altura a ajudar a colaboradora (...). Esta colaboradora colaborou com o departamento de marketing até final de 2016, sendo que no início de 2017 a colaboradora (...) foi incorporada no (...) da (...), por não se justificar a sua permanência no departamento de marketing, passando essas funções de apoio a serem desempenhadas por V. Exa.. Pelo que, no final de 2016 o departamento de marketing contava apenas com duas colaboradoras, (...) e (...). Motivos económicos e estruturais para o despedimento

Da estrutura do Grupo

O presente processo de despedimento por extinção do posto de trabalho deve-se a uma necessidade de reestruturação e consequente rentabilização da estrutura administrativa do Grupo (...).

Na sequência da situação financeira do Grupo, com uma das empresas a apresentar resultados negativos e com um EBITDA negativo, foi delineado um processo de reestruturação da organização e funcionamento dos

departamentos não produtivos das empresas que integram a (...) e que de alguma forma trabalham para as duas empresas. É precisamente neste contexto, que as áreas administrativas das empresas é reestruturada, no sentido de rentabilizar a sua atividade e reduzir custos, alterando o modelo de funcionamento.

Nos finais de 2016 e início de 2017 e já numa lógica de contenção de custos/redução da estrutura das empresas, a administração decide reorganizar os vários departamentos das empresas de forma a reduzir custos. Esta acção abrangeu vários departamentos, alguns que foram extintos totalmente, outros apesar de não terem sido extintos foram redimensionados. Tratou-se portanto de uma acção global de contenção de custos que o Grupo (...) decidiu implementar e que pressupõe, a curto prazo, a redução da estrutura e conseqüente redução dos custos fixos.

Estas medidas abrangeram as duas empresas do grupo (... e ...) e foram pensadas ao longo de vários meses, quer na (...), quer na (...) já desde o início do ano de 2017 que se procedeu a alguns acordos de extinção do posto de trabalho e, inclusivamente a (...) neste momento está em processo de layoff que abrange os departamentos administrativos.

Naturalmente que este conjunto de medidas conduziu a uma situação de excesso de disponibilidade de recursos humanos, face às atuais e reais necessidades de trabalho.

Com efeito, numa economia aberta ou de mercado, a redução/eliminação de emprego inere ao direito de livre iniciativa económica, não sendo o despedimento por extinção do posto de trabalho solução apenas equacionável para situações terminais de iminente inviabilidade económica/insolvência, como flui da heterogeneidade dos motivos legitimadores, o que se exige é que os motivos invocados sejam reais e congruentes.

Do departamento de marketing

É precisamente no contexto acima explanado, que o departamento de marketing, que já desde 2016 vinha perdendo funções, uma vez que foi decidido que o marketing das restantes empresas (... , ... e ...) seria feito por cada uma dessas empresas, mantendo apenas o marketing da (...) e da (...), é reestruturado, no sentido de reduzir custos, alterando o modelo de funcionamento, passando este trabalho a ser feito em outsourcing.

Entendeu a administração que os eventuais trabalhos de marketing que seja necessário fazer serão adjudicados a uma empresa externa, não justificando de momento ter um departamento, com os inerentes custos, afecto exclusivamente ao marketing. Passando os trabalhos de marketing a ser feitos em outsourcing isto irá permitir à (...) reduzir os custos fixos que neste momento tem com a manutenção de um departamento próprio. Claramente isto implica a desafetação do trabalhador à realização de tarefas para que foi contratado. Por força deste facto, o posto de trabalho de V. Exa. ficou totalmente esvaziado de competências e funções, sendo impossível retirar qualquer contrapartida da sua atividade, em virtude da (...), pelas razões aduzidas supra, não ter qualquer tarefa para lhe distribuir, pelo que se impõe o termo do contrato de trabalho. O departamento de marketing, em início de 2017 era integrado por V. Exa. e pela colaboradora (...), sendo que à data resta apenas V. Exa., uma vez que foi celebrado com a colaboradora (...) um acordo com fundamento em extinção de posto de trabalho, tendo esta deixado de ser colaboradora do grupo no final de Agosto de 2017.

Por conseguinte, face à reorganização do processo de marketing e à eliminação da referida unidade, prevê-se a eliminação dos postos de trabalho exclusivamente a ela afectos.

A extinção do posto de trabalho fundamenta-se assim no facto da (...), ao âmbito de uma reestruturação dos seus processos, não ter funções para

atribuir aos trabalhadores que integram ou integravam o departamento, devido ao circunstancialismo explanado supra.

A acima explanada reestruturação da empresa compreende um motivo estrutural, o qual se assume como fundamentação bastante para a redução de pessoal, no termos do art. 359.º n.º 2, alínea b) do Código do Trabalho.

*Pelo que não subsiste a necessidade de manutenção do posto de trabalho inerente às tarefas de V. Ex.^a, daí que se decidiu da inevitabilidade da **extinção do posto de trabalho correspondente à categoria de Responsável Loja On-Line que detém no departamento de Marketing Nacional Geral.***

A extinção do posto de trabalho, para a categoria de Responsável de Loja On-line, com funções, que consistem nomeadamente em gestão de pedidos recebidos através da loja online, gestão de pedidos a outros fornecedores, gestão e seguimento de entregas a clientes, controlo de stocks, elaboração e manutenção da base de dados dos produtos da loja, elaboração e manutenção da base de dados de clientes, gestão, seguimento e análise de promoções de loja online, análise de resultados: vendas, prazos, lucros e margens, e apoio no marketing digital, é determinada por motivos de mercado e estruturais, inerentes à reorganização do processo de marketing e à eliminação da referida unidade.

Face à extinção da referida categoria profissional, não possui a entidade empregadora outro posto de trabalho compatível ou similar com a categoria profissional e funções de que V. Ex.^a é detentora, no qual possa ser integrada, pelo que se torna praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. Não existem nas empresas integrantes da (...), quer noutros postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, quer contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes à do posto de trabalho extinto, conforme quadro de pessoal das duas empresas junto.

Os restantes departamentos são maioritariamente operacionais, relacionados com áreas técnicas e produtivas. Os departamentos de cariz administrativo existentes têm funcionários suficientes em áreas que nada têm que ver com o marketing, sendo de conteúdo funcional diferente, não havendo pois lugar para V. Exa.

A inexistência de uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico exclui, ainda, e conseqüentemente, a eventual discussão sobre os critérios de decisão aplicáveis à extinção do posto de trabalho de V. Exa.

Não é possível à (...) suportar os custos decorrentes do seu contrato de trabalho, pelo que se torna impossível a subsistência da relação laboral. Os factos supra descritos são atribuídos a factores de mercado, estruturais, para os quais em nada contribuíram a entidade empregadora e o trabalhador. A escolha da funcionária a ser despedida é justificada por se tratar da única funcionária afectada ao ora departamento extinto. Não existe nenhuma razão de índole discriminatória (raça, sexo, etc.) que leve a escolha particular desta trabalhadora, os motivos acima referidos são objectivos, não se devendo a qualquer actuação culposa da trabalhadora ou da empresa. Não se aplica ao caso o despedimento colectivo, visto que apenas está em causa a extinção de um posto de trabalho. Do exposto não tem a (...) alternativa, por mais que humanamente custe, senão efectuar o despedimento por extinção do posto de trabalho de V. Ex.ª, em consonância com os artigos n.ºs 367. e seguintes do CT.

Assim sendo, verificam-se os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º do Código do Trabalho, decidindo a empresa proceder à extinção do posto de trabalho de Responsável de loja online, que tem vindo a ocupar, e, em consequência, fazer cessar o contrato de trabalho que mantém com V. Exa.

Valendo a presente notificação, como início do procedimento de despedimento de extinção do posto de trabalho e cumprimento da obrigação a que alude o art.º 369.º do Código do Trabalho.

A extinção do posto de trabalho ocupado por V. Excia. implicará a cessação do contrato de trabalho existente com a (...). Contudo, a cessação do vínculo laboral apenas se concretizará no termo do processo ora iniciado, ou seja, com a comunicação da decisão final, a qual será enviada a V. Exa. e da qual constará, entre outros elementos exigidos por lei, a data prevista para a cessação do contrato de trabalho.

Reiteramos a disponibilidade para alcançar acordo, com a manutenção da proposta avançada ao longo destes meses de negociações. (...) "

1.4. A entidade empregadora informou a trabalhadora de que dispunha do prazo de dez dias para emitir o seu parecer fundamentado sobre a matéria.

1.5. A trabalhadora respondeu em 19.03.2018, através de correio registado, à comunicação de intenção do seu despedimento por extinção do seu posto de trabalho, através de parecer fundamentado, expondo os argumentos que se passam a reproduzir:

" (...) Exmos. Senhores,

Em resposta à comunicação escrita de V. Exas. com data de 7 de Março p. e p., venho por este meio apresentar, ao abrigo do disposto no número 1 do artigo 370.º do Código do Trabalho (CT), o meu parecer fundamentado sobre a intenção de V. Exas. de proceder ao meu despedimento por extinção do posto de trabalho:

1. No passado dia 9 de Março de 2018 fui notificada pela (...), por carta registada com aviso de recepção, da intenção de procederem ao meu

despedimento por extinção do posto de trabalho, justificando a empresa essa intenção por motivos de mercado e estruturais.

2. *Não existindo dúvidas de que é intenção da (...) prescindir da minha colaboração desde, não posso, todavia, deixar de refutar os fundamentos invocados para o despedimento pelas razões que sucintamente passo a expor.*

Introdutoriamente:

3. *Por contrato de trabalho celebrado com a (...) a 8 de Março de 2013 fui contratada para exercer as funções de “Responsável de Loja Online”, competindo-me, nos termos do contrato, realizar, nomeadamente, as seguintes tarefas: gestão de pedidos recebidos através da loja online, gestão de pedidos a outros fornecedores, gestão e seguimento de entregas a clientes, controlo do stock, elaboração e manutenção da base de dados dos produtos da loja, elaboração e manutenção da base de dados de clientes, gestão, seguimento e análise de promoções da loja online, bem como análise de resultados: vendas, prazos, lucros e margens. Baseou-se, à data, tal descrição de funções no contrato no facto de a (...) ter obtido subvenção destinada a criação de loja online.*

4. *No entanto, pese embora a descrição de funções constante o contrato de trabalho estar direccionada para o projecto subvencionado da loja online, a realidade é que as minhas funções na (...), desde 2013, passaram a compreender um leque muito mais amplo de tarefas, a saber:*

a) *Manutenção de websites em Wordpress, bem como em outras plataformas (como Magento e Joomla), utilizando técnicas de SEO - Search Engine Optimization para aumentar o reconhecimento das marcas (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...), entre outras marcas do Grupo (...);*

b) *Marketing de conteúdos e copywriting - constantemente em contacto com os diversos departamentos do Grupo (...) (incluindo delegações*

- internacionais) de forma a obter os melhores conteúdos para alimentar os sites, newsletters e redes sociais com informação partilhável que os nossos clientes valorizam (tais como guias de utilização, referências e casos de estudo);*
- c) E-mail marketing, usando o Mailchimp para desenhar as newsletters, organizar bases de dados e avaliar resultados;*
 - d) Gestão de social media (Facebook, YouTube e LinkedIn);*
 - e) Monitorização de resultados, através do Google Analytics e outras ferramentas de avaliação;*
 - f) Notas de imprensa e relações públicas (preparar press releases, negociar parcerias com os meios de comunicação de forma a otimizar o brand awareness);*
 - g) Tradução de diversos conteúdos e documentos - Português, Inglês e Espanhol;*
 - h) Coordenação com agências de traduções, bem como agências de marketing e design que trabalham com a empresa em regime de outsourcing (como a (...) e a (...));*
 - i) Orientação de um estagiário em Marketing Digital;*
 - j) Apoio à realização de eventos e feiras;*
 - k) Apoio à área comercial;*
 - l) Tratamento de imagem/fotográfico;*
 - m) Gestão documental de ficheiros na Cloud (organização e manutenção de uma " nuvem" de arquivo digital).*
- 5. Nesse sentido, apesar de ter contrato de trabalho com a (...), fui integrada no departamento de marketing do Grupo (...), desempenhando as minhas funções numa lógica e óptica de Grupo, exercendo funções e dando apoio na área do marketing às empresas do Grupo (...) em ..., ..., ... e ...*
- 6. No ano de 2015, o, à data, director de marketing (...) afastou-se da gestão de marketing do Grupo, tendo o departamento de marketing passado a ficar*

sob responsabilidade do director comercial (...). Por essa altura foi-me pedido que desse formação a diversos colaboradores do Grupo em ..., ..., ... e ... para que, pese embora não tivessem formação na área do marketing, pudessem também exercer funções nesta área. Não obstante não concordar que o Grupo (...) estivesse a querer transferir para colaboradores de áreas estranhas ao marketing funções na área do marketing que sempre me estiveram confiadas, em cumprimento das instruções que me foram superiormente dadas, ministrei essas formações.

Dos alegados motivos económico e estruturais para o despedimento

Da estrutura do Grupo

7. Alegam V. Exas. o processo de despedimento de extinção do posto de trabalho deve-se a uma necessidade de reestruturação e consequente rentabilização da estrutura administrativa do Grupo (...), em virtude de no final de 2016 e início de 2017 o Grupo apresentar situação financeira débil e ter, por isso, tido necessidade de reestruturar a organização e funcionamento dos departamentos não produtivos, reduzindo custos nos departamentos administrativos do Grupo, que apresentavam "excesso de disponibilidade de recursos humanos, face às actuais e reais necessidades de trabalho". Vejamos. Por partes.

8. O Grupo (...) integra, para além da (...), a (...), tendo V. Exas., como expressamente o referem, encarado o marketing numa lógica de Grupo.

9. Neste sentido, mesmo admitindo que uma das empresas do Grupo apresentava resultados negativos e um EBIDTA negativo, a verdade é que, de acordo com press release do (...) de 11 de Novembro de 2016, "[a] (...) encerrou o 3.º Trimestre de 2016 com um volume de negócios de 35,03 milhões de euros e um EBITDA operacional de 2,44 milhões de euros, continuando a recuperação iniciada no segundo trimestre", acrescentando ainda o referido relatório do Grupo que "[o]s capitais próprios atingiram, a 30.09.2016, o valor

de 15,18 M€” e que “[a]s perspetivas para o 4.º trimestre são extremamente positivas, com a expectativa de que se ultrapassem os 48 M€ de VN alcançados em 2015 e que a tendência dos resultados se aproxime também dos valores alcançados no ano transato.” - cf. doc. 1 adiante junto.

10. Para além dessa informação e desmentindo tais pretensas dificuldades financeiras, todas as notícias mais recentes apontam, precisamente, o contrário, isto é, que o Grupo (...) atravessa período de boa saúde financeira, como o demonstram os investimentos anunciados na comunicação social, com pompa e circunstância, e até na presença de Sua Excelência o Ministro da Economia, com os seguintes títulos:

- “ (...) investiu em ... 1.4 milhões de euros e criou 20 posto de trabalho” - cf. doc. 2 adiante junto;

- “ (...) investe 45 milhões na compra de concorrentes em ... e ... Com fábricas em ..., ..., ... e ..., o grupo de ... faz duas aquisições na Europa para chegar a vendas próximas de 200 milhões de euros e 800 trabalhadores” - cf. doc. 3 adiante junto.

11. Por outro lado, refere a (...) na comunicação que me dirigiu que, em virtude da redução das necessidades de trabalho nos departamentos de marketing e administrativo, com a conseqüente criação de uma situação de excesso de disponibilidade de recursos humanos, existe um excesso de disponibilidade de recursos humanos nos referidos departamentos.

12. No entanto, segundo notícias publicadas na comunicação, a (...) continua a contratar com recurso a apoios do fundo comunitário Portugal 2020, anunciando-se recentemente o seguinte:

- “ Também a empresa (...), instalada em ... desde 1991, antes com a designação de (...) e mais tarde (...), segundo a autarquia, tem um projecto de investimento em curso, que prevê a ampliação das instalações e a criação

de mais 30 postos de trabalho (a juntar aos actuais mais de 150 funcionários), apoiado por fundos comunitários PT2OZO” - cf. doc. 4 adiante junto.

13. *E mesmo admitindo que parte das contratações possam ser para áreas produtivas, segundo informação interna da empresa, estão também a ser criados postos de trabalho na área administrativa, como o refere a “Memória Descritiva do Projecto de Investimento Portugal 2020” da (...): “Deste modo estimamos serem necessários cerca de 20 novos postos de trabalho que terão de ser alocados na zona administrativa em ... na unidade industrial da (...) (...) - cf. doc. 5 adiante junto.*

14. *Perante estas evidências, é fácil concluir-se que os motivos económicos invocados como fundamento para extinção do posto de trabalho não são reais nem congruentes, correspondendo, sim, a alegação que visa unicamente criar a aparência e a ilusão de necessidade de extinção do posto de trabalho.*

Do departamento de marketing

15. *Alegam V. Exas. que, nesse contexto de dificuldades financeiras e necessidade de reestruturação, já desde 2016 que o departamento de marketing estava a perder funções porque fora decidido que o marketing das empresas do Grupo (...) em ..., ... e ... seria feito por cada uma dessas empresas e que o marketing do Grupo (...) [(...) e(...)] passaria a ser feito em regime de outsourcing. Mais invocam ainda V. Exas., passando os trabalhos de marketing a ser adjudicados a empresa externa, o meu posto de trabalho ficou totalmente esvaziado de competências e funções, não se justificando mais ter uma pessoa dedicada em exclusivo a essas tarefas. E assim, depois da saída da colaboradora (...), em Agosto de 2017, restando, à data, apenas eu no departamento de marketing, não há alternativa senão extinguir o meu posto.*

16. Porém, como V. Exas. sabem, o Grupo (...) sempre recorreu a trabalhos de marketing em regime de outsourcing, nunca tendo tal facto constituído motivo para que, em simultâneo, não existissem na empresa pessoas que realizassem trabalho interno nessa mesma área, estabelecendo justamente a ponte com tais empresas externas.

17. Por outro lado, como V. Exas. também sabem, as minhas funções na área do marketing melhor referidas supra no ponto 4 sempre estiveram muito para além das funções formalmente inscritas no contrato de trabalho, à data convencionadas para enquadrar a minha contratação no âmbito da subvenção dada à (...) para criação da loja online.

18. E sempre exerci funções na área do marketing numa óptica de Grupo, realizando trabalhos e prestando apoio às diversas empresas do Grupo em ..., ..., ... e ... Neste sentido, se o meu posto tivesse porventura ficado esvaziado de funções - o que é falso, como adiante demonstrarei -, tal esvaziamento teria resultado do facto de V. Exas. terem querido atribuir as minhas funções a outras pessoas do Grupo (...), nomeadamente, a pessoas de áreas externas ao marketing e a quem me pediram inclusivamente para dar formação.

20. E é falso porque, descrevendo e confirmando a necessidade e actualidade das minhas funções, no dia 9 de Janeiro de 2017, o meu superior hierárquico, (...), director comercial do Grupo (...), em comunicação que me dirigiu por correio electrónico, reforçando o meu papel, enunciava que as minhas funções eram o “[a]companhamento da Área do Marketing Digital (com o apoio da ...)”, nomeadamente, gerindo:

- “- Publicações no Facebook/Linkedin/Youtube
- Acompanhamento processo de contactos INFO;
- Gestão de Bases de Dados e envio das Newsletter e outras comunicações (MailChimp);

- Criação de documentos em formato Digital Power Point (apresentações e outras);
- Acompanhamento da criação dos novos websites (JellyCode);
- Gestão dos websites;
- Assinaturas Digitais;
- Outras funções relacionadas” - cf. doc. 6 adiante junto.

Da discriminação motivada por estado de gravidez

21. Entretanto, em Fevereiro de 2017, entrei de baixa por motivo de doença.
22. Encontrando-me ainda de baixa, no dia 6 de Fevereiro de 2017, comuniquei por correio electrónico aos recursos humanos do Grupo (...) que me encontrava grávida de 10 semanas; informação que comentei com certificação médica do tempo de gravidez remetida por email a 9 de Março de 2017 - cf. docs. 7 e 8 adiante juntos.
23. Estranha e subitamente, no dia 23 de Março de 2017, finda a baixa e regressada ao trabalho, já depois de formalmente comunicado meu estado de gravidez, fui confrontada com proposta escrita da (...), apresentada pelo director comercial ... e pelos recursos humanos, para cessar funções a 31 de Março de 2017, isto é, uma semana (!) depois— cf. doc. 9 adiante junto.
24. Não tendo eu aceite tal proposta, a partir de então, a (...) foi-me retirando tarefas, deixou de me convocar para reuniões, deixou de me dar feedback sobre assuntos pendentes e deixou de me entregar trabalho; situação que me causou, como é evidente, enorme stress, ansiedade e desgaste psicológico que teve reflexos ao nível da própria gravidez; facto que é clinicamente comprovável.
25. Esse esvaziamento de competências de que fui alvo não corresponde, porém, a qualquer esvaziamento funcional, falta de trabalho ou de tarefas para realizar, pois o Grupo (...) continuar a necessitar de realizar todas as funções que me estavam cometidas, sendo igualmente certo que as tarefas

que até então estavam a ser por mim desempenhadas continuam a sê-lo por outras pessoas do Grupo.

26. Com efeito, não só o Grupo (...) contratou em Junho de 2017 a colaboradora (...) para o cargo de “Head of Public Relations & Social Media at ...”, como, além disso, tal colaboradora é uma das administradoras da página de Facebook da empresa, realizando tarefas que antes me estavam confiadas - cf. docs. 10 e 11 adiante juntos.

27. Para além disso, a (...) continua a publicar e enviar a newsletter em Português, tendo até inovado ao ponto de passar a incluir um link para o endereço de email ...@..., que antes não existia, indiciando que a (...) tem um departamento de marketing interno - cf. doc. 12 adiante junto.

28. É, pois, fácil de verificar que o esvaziamento de funções de que fui vítima ocorreu depois de ter comunicado à (...) o meu estado de gravidez, tendo resultado da decisão do Grupo (...) de entregar as funções que até então desempenhava para as empresas Grupo (...) em ..., ..., ... e ... a outros colaboradores.

29. Não decorreu, porém, de dificuldades financeiras do Grupo (...), que, aliás, está de boa saúde, nem da extinção de funções na área do marketing pois que os trabalhos e tarefas continua a ser reais e necessários, e estão a ser realizados por pessoas integradas no Grupo.

30. Não posso, por isso, deixar de reforçar que os motivos de mercado e estruturais invocados para a extinção do posto de trabalho não são reais, mas meramente aparentes e, por isso, não integram a previsão do artigo 359.º, 2, a) e b), aplicável por remissão do artigo 367.º do CT.

31. É, portanto, falso que a relação de trabalho seja praticamente impossível.

32. Finalmente, tendo-me sido comunicada a intenção de extinção do posto de trabalho, pela primeira vez e subitamente, após o meu regresso de baixa e do meu aviso de gravidez, não posso deixar de ficar com a convicção, na falta

de fundamentos reais para extinção do posto por motivos de mercado e estruturais, de que este despedimento deve-se ao estado de gravidez por que passei e à circunstância de estar ainda no gozo da licença parental e em fase de amamentação.

33. *É esta a minha posição que, em face da comunicação de V. Exas., não posso deixar de afirmar inequivocamente. (...) "*

1.6. Após solicitação da CITE a entidade empregadora juntou ao processo, através de e-mail datado de 13.04.2018, o Anexo A do Relatório Único acompanhado da respetiva Tabela de Códigos e contrato de trabalho da trabalhadora.

1.7. Ainda a pedido da CITE e por forma a ver esclarecida se existiam ou não, outros trabalhadores a desempenharem as mesmas funções, foi solicitado à entidade empregadora qual o conteúdo funcional dos postos de trabalho idênticos, nomeadamente, qual o conteúdo funcional do posto de trabalho *Head of Public Relations & Social Media at ...*, bem como a listagem dos trabalhadores que desempenham funções de conteúdo funcional idêntico às funções desempenhadas pela trabalhadora, a tal solicitação, informou a entidade empregadora o seguinte:

*" (...) Relativamente aos pontos c) e d) e conforme indicado na comunicação enviada, não existem, actualmente, na empresa trabalhadores com funções de conteúdo idêntico às funções desempenhadas pela trabalhadora. O posto de trabalho *Head of Public Relations & Social Media at ...* não existe na empresa, sendo a ... completamente alheia à publicação e denominação da referida pessoa (que nem sequer é funcionária da empresa), como exercendo esse cargo, pelo que não tem possibilidade de descrever o conteúdo funcional.*

Estamos à vossa inteira disponibilidade para qualquer esclarecimento que entendam pertinente. (...) "

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação a adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República, I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina, no seu artigo 11.º, que:- *"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...) Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."*

2.2. O artigo 10.º, n.º 1 da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, obriga os Estados Membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o

termo da licença por maternidade, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez.

- 2.3. Um dos considerandos da referida Diretiva refere que *“... o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento”*.
- 2.4. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c), da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.
- 2.5. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º, n.º 1 do Código do Trabalho, que *“o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres”*, que é esta Comissão, conforme Decreto-lei n.º 76/2012, de 26 de março.
- 2.6. 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”.

2.7. Segundo o n.º 2, do artigo 367.º, que remete para o n.º 2, do art.º 359.º, ambos do Código do Trabalho, entende o legislador existirem três ordens de motivos determinantes do despedimento por extinção do posto de trabalho, a saber:

“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.”.

2.8. 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”.*

2.9. E, nos termos do disposto no artigo 369.º, do Código do Trabalho, “o empregador comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical, ao trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, à associação sindical respetiva:

a) *A necessidade de extinguir o posto de trabalho, indicando os motivos justificativos e a secção ou unidade equivalente a que respeita;*

b) *A necessidade de despedir o trabalhador afeto ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional.*

c) *Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir.”.*

2.10. Finalmente, nos termos do disposto no artigo 384.º, do mesmo Código, o despedimento por extinção do posto de trabalho é ilícito se o empregador não cumprir os citados requisitos do n.º 1 do artigo 368.º, não observar o disposto no n.º 2 do artigo 368.º, ou não tiver feito as comunicações previstas no artigo 369.º.

2.11. Cabe à CITE, nos termos do artigo 3.º, do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a respetiva lei orgânica, “b) Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental”.

III – ANÁLISE

3.1 De acordo com o enquadramento legal realizado pela entidade empregadora nos termos dos artigos 367.º e seguintes do Código do Trabalho,

a pretendida cessação do contrato de trabalho em análise por extinção do posto de trabalho, justifica-se por fundamentos de ordem económica.

3.2 Para que se possa operar um despedimento por extinção do posto de trabalho, há que ter em conta o disposto no artigo 368.º, do Código do Trabalho, que prevê as exigências da sua aplicação, designadamente, 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 colectivo. Acresce, ainda, a 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.

3.3 Cumpridos estes requisitos, e no caso de haver dois ou mais postos de trabalho iguais, preenchidos por dois ou mais trabalhadores com as mesmas funções, e se um desses postos de trabalho for objeto da extinção, procede-se à aplicação dos critérios de escolha do/a ou dos/as trabalhadores/as a despedir.

3.4 No caso em apreço, analisados os documentos carreados ao processo, verificou-se que na Estrutura do Departamento de Marketing incluía a existência de duas colaboradoras, conforme documento junto pela trabalhadora, aquando da entrega à entidade empregadora do seu Parecer Fundamentado.

3.5 Da análise dos documentos remetidos à CITE, designadamente a comunicação de intenção de despedimento por extinção do posto de

trabalho e a lista interna de colaboradores/as, importa verificar se estão preenchidos os requisitos previstos no n.º1 do artigo 368.º, do Código do Trabalho, a saber, os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa das partes, seja praticamente impossível a subsistência da relação laboral (que se traduz quando o empregador não disponha de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do/a trabalhador/a – cfr. n.º4 do artigo 368.º), a inexistência de contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto, e, não seja aplicável o despedimento coletivo. Reunidos os requisitos previstos no n.º1, o despedimento por extinção do posto de trabalho só poderá operar caso não haja na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, conforme dispõe o n.º2 do mesmo preceito legal.

3.6 No caso em apreço, a trabalhadora foi admitida ao serviço da empresa, em 08.01.2013, através de celebração de contrato de trabalho por tempo indeterminado, para o exercício de funções de Responsável Loja On-Line, conforme se atesta da leitura do contrato de trabalho, junto ao processo pela entidade empregadora, após solicitação da CITE.

Quanto aos motivos da extinção, afirma a entidade empregadora que: " (...) " *O grupo (...), que integra as empresas (...) e (...) (... e ...) detinha um departamento de marketing que geria o marketing de todas as empresas do Grupo (... e ...) e, que, até finais de 2015 era gerido por (...), com o apoio das colaboradoras (...) e (...).*

No final de 2015 e perante a decisão de cada uma das administrações da (...) de que o marketing passaria a ser tratado por cada uma das empresas autonomamente o então director de marketing, (...) afastou-se da gestão do

marketing do grupo e ficou decidido que cada empresa do grupo geria individualmente o marketing.

Com a saída do director e com a diminuição das tarefas a desempenhar o departamento de marketing passou a ficar sob a responsabilidade do director comercial e abrangia o marketing das fábricas (... e ...) para o mercado Nacional e para o Mercado Internacional (Exportação), sem intervir nos países onde o grupo tem empresas (... , ... e ...). (...)."

Refere ainda a entidade empregadora que: "*(...) Foi nessa altura incorporada no departamento de marketing outra colaboradora, (...), que sendo colaboradora da (...) desde 15/10/1997, passou também nessa altura a ajudar a colaboradora (...). Esta colaboradora colaborou com o departamento de marketing até final de 2016, sendo que no início de 2017 a colaboradora (...) foi incorporada no (...) da (...), por não se justificar a sua permanência no departamento de marketing, passando essas funções de apoio a serem desempenhadas por V. Exa.. Pelo que, no final de 2016 o departamento de marketing contava apenas com duas colaboradoras, (...) e (...)."*

3.7 Já no que diz respeito ao cumprimento dos requisitos previstos no artigo 368.º, do Código do Trabalho, afirma a entidade empregadora que o despedimento por extinção do posto de trabalho não resulta de atuação das partes; que a subsistência da relação de trabalho afigura-se impossível, porquanto mostrou-se necessário proceder à extinção do departamento no qual a trabalhadora desempenhava as suas funções: "*(...) despedimento deve-se a uma necessidade de reestruturação e consequente rentabilização da estrutura administrativa do Grupo (...).*

(...) com uma das empresas a apresentar resultados negativos e com um EBITDA negativo, foi delineado um processo de reestruturação da organização e funcionamento dos departamentos não produtivos das empresas que integram

a (...) e que de alguma forma trabalham para as duas empresas. É precisamente neste contexto, que **as áreas administrativas das empresas é reestruturada, no sentido de rentabilizar a sua atividade e reduzir custos, alterando o modelo de funcionamento (...)**

3.8 Prosegue a entidade empregadora referindo que: " (...) Nos finais de 2016 e início de 2017 (...) a administração decide reorganizar os vários departamentos das empresas de forma a reduzir os custos (...). O departamento de marketing, que já desde 2016 vinha perdendo funções, uma vez que foi decidido que o marketing das restantes empresas (... e ...) seria feito por cada uma dessas empresas, mantendo apenas o marketing da (...) e da (...), é reestruturado, no sentido de reduzir custos, alterando o modelo de funcionamento, passando este trabalho a ser feito em outsourcing. (...) Claramente isto implica a desafecção do trabalhador à realização de tarefas para que foi contratado. (...)

3.9 Refere ainda a entidade empregadora que: " (...) Os factos supra descritos são atribuídos a factores de mercado, estruturais, para os quais em nada contribuíram a entidade empregadora e o trabalhador. A escolha da funcionária a ser despedida é justificada por se tratar da única funcionária afeta ao ora departamento extinto. (...)"

3.10 E, conclui, não ser aplicável o regime do despedimento coletivo por se tratar do despedimento de uma única trabalhadora.

3.11 A trabalhadora vem responder à comunicação de intenção de despedimento e, em sede de contraditório, em síntese, alega que havia sido contratada com a função de "Responsável de Loja Online", desempenhando

funções na gestão dos pedidos recebidos através da loja online, gestão de pedidos a outros fornecedores, elaboração e manutenção de dados dos produtos da loja, gestão, seguimento e análise de promoções de loja online, bem como análise de resultados nas vendas, prazos, lucros e margens. Refere ainda a trabalhadora que a descrição das funções elencadas no contrato de trabalho forma devidas ao fato da entidade empregadora ter concorrido a subsídios destinados à criação da loja online.

3.12 Referencia ainda a trabalhadora que não obstante as funções descritas no contrato estarem delimitadas à Loja Virtual, o fato é que as suas funções na ..., desde o ano de 2013, passaram a contemplar um leque mais amplo de tarefas, nomeadamente: a manutenção de websites em Wordpress, o marketing de conteúdos em e copywriting, email marketing, gestão de social media (facebook, youtube e linkedIn), apoio à área comercial, apoio à realização de eventos e feiras, orientação de um estagiário em Marketing Digital, entre outras tarefas.

3.13 Refere ainda a trabalhadora, que, não obstante ter contrato com a ..., foi integrada no Departamento de Marketing do Grupo, sempre desempenhando funções numa perspectiva e lógica de grupo, exercendo funções e dando apoio na área de marketing às empresas do Grupo.

3.14 Alega ainda a trabalhadora, que no ano de 2015 o então diretor de marketing, afastou-se da direcção deste departamento, ficando este departamento sob a responsabilidade do diretor de comercial, tendo sido solicitado à trabalhadora que desse formação a vários trabalhadores do grupo que não tinham formação em marketing, alegando a trabalhadora que

a empresa estava a transferir funções de marketing para trabalhadores alheios ao marketing.

3.15 Relativamente aos motivos económicos explanados pela entidade empregadora, refere a trabalhadora que estes são motivos meramente aparentes, referenciando que: " (...) O Grupo (...) integra, para além da (...), a (...), tendo V. Exas., como expressamente o referem, encarado o marketing numa lógica de Grupo. (...)

Admitindo que uma das empresas do Grupo apresentava resultados negativos e um EBIDTA negativo, a verdade é que, de acordo com press release do (...) de 11 de Novembro de 2016, "[a] (...) encerrou o 3.º Trimestre de 2016 com um volume de negócios de 35,03 milhões de euros e um EBITDA operacional de 2,44 milhões de euros, continuando a recuperação iniciada no segundo trimestre (...). "[O]s capitais próprios atingiram, a 30.09.2016, o valor de 15,18 M€" e que "[a]s perspetivas para o 4.º trimestre são extremamente positivas, com a expectativa de que se ultrapassem os 48 M€ de VN alcançados em 2015 e que a tendência dos resultados se aproxime também dos valores alcançados no ano transato. (...)." Todas as notícias mais recentes apontam, precisamente, o contrário, isto é, que o Grupo (...) atravessa período de boa saúde financeira (...) No entanto, segundo notícias publicadas na comunicação, a (...) continua a contratar com recurso a apoios do fundo comunitário Portugal 2020, anunciando-se recentemente o seguinte: " Também a empresa (...), instalada em ... desde 1991, antes com a designação de (...) e mais tarde (...), segundo a autarquia, tem um projecto de investimento em curso, que prevê a ampliação das instalações e a criação de mais 30 postos de trabalho (a juntar aos actuais mais de 150 funcionários), apoiado por fundos comunitários PT2OZO." E mesmo admitindo que parte das contratações possam ser para áreas produtivas, segundo informação interna

da empresa, estão também a ser criados postos de trabalho na área administrativa, como o refere a “Memória Descritiva do Projecto de Investimento Portugal 2020. (...)”

3.16 No que respeita ao departamento de marketing, alega a trabalhadora que, apesar da fundamentação da entidade empregadora estar relacionada quer com dificuldades financeiras, quer pela necessidade de reestruturação do Grupo, que o Departamento de Marketing estava a perder funções, uma vez que o marketing passaria a ser feito em *outsourcing* e nessa medida esses trabalhos iriam ser adjudicados a empresas externas ao grupo, causa originadora do esvaziamento completo de competências e funções da trabalhadora. A este respeito refere a trabalhadora: “ (...) o grupo sempre recorreu a trabalhos de marketing em regime de *outsourcing*, nunca tendo tal facto constituído motivo para que, em simultâneo, não existissem na empresa pessoas que realizassem trabalho interno nessa mesma área, estabelecendo justamente a ponte com tais empresas externas. As minhas funções na área de marketing melhor referidas supra no ponto 4 sempre estiveram muito para além das funções formalmente inscritas no contrato de trabalho (...), (...) Sempre exerci funções na área do marketing numa óptica de Grupo, realizando trabalhos e prestando apoio às diversas empresas do Grupo em ..., ..., ... e ... Neste sentido, se o meu posto tivesse porventura ficado esvaziado de funções - o que é falso, como adiante demonstrarei -, tal esvaziamento teria resultado do facto de V. Exas. terem **querido atribuir as minhas funções a outras pessoas do Grupo (...), nomeadamente, a pessoas de áreas externas ao marketing e a quem me pediram inclusivamente para dar formação. E é falso** porque, descrevendo e confirmando a necessidade e actualidade das minhas funções, no dia 9 de Janeiro de 2017, o meu superior hierárquico, em comunicação que me dirigiu por correio electrónico, reforçando o meu papel,

enunciava que as minhas funções eram: o “[a]companhamento da Área do Marketing Digital (com o apoio da ...)”, nomeadamente, gerindo: Publicações no Facebook/LinkedIn/Youtube; Acompanhamento processo de contactos INFO; Gestão de Bases de Dados e envio das Newsletter e outras comunicações (MailChimp); Criação de documentos em formato Digital Power Point (apresentações e outras); Acompanhamento da criação dos novos websites (JellyCode); Gestão dos websites; Assinaturas Digitais; Outras funções relacionadas. (...)”

3.16 Alega ainda a trabalhadora que, em fevereiro de 2017, entrou de baixa médica por motivo de doença, nesse mesmo mês (06.02.2017), comunicou à sua entidade empregadora o seu estado de gravidez, e que após ter regressado ao trabalho, finda a baixa médica, foi-lhe dado conhecimento da intenção da entidade empregadora lhe fazer cessar o contrato de trabalho a 31.03.2017. Refere ainda a trabalhadora que, após a sua recusa em tal proposta, foram-lhe retirando os trabalhos, deixou de ser convocada para reuniões, deixaram de dar feedback sobre assuntos pendentes e foi-lhe retirado o trabalho. Importa referir que de acordo com o explanado pela trabalhadora, o esvaziamento de funções de que foi alvo, não se deve à falta de trabalho do Grupo, mas sim do trabalho que por esta era desenvolvido ter passado a sê-lo por outras pessoas do Grupo.

3.17 Refere também a trabalhadora que, em junho de 2017 o Grupo (...) contratou uma colaboradora para o cargo de “*Head of Public Relations & Social Media at ...*”. Conforme refere no seu parecer: “ (...) , *tal colaboradora é uma das administradoras da página de Facebook da empresa, realizando tarefas que antes me estavam confiadas. (...) Para além disso, a (...) continua a publicar e enviar a newsletter em Português, tendo até inovado ao ponto de*

passar a incluir um link para o endereço de email ...@..., que antes não existia, indiciando que a (...) tem um departamento de marketing interno. (...) "

3.16 Menciona ainda a trabalhadora que o esvaziamento de funções de que foi alvo, se deveu ao fato de ter comunicado a sua gravidez e que os trabalhos de marketing continuam a ser realizados por pessoas integradas no Grupo.

3.17 A entidade empregadora, quando notificada pela CITE para a junção de documentos, veio informar que: *" (...) conforme indicado na comunicação enviada, não existem, actualmente, na empresa trabalhadores com funções de conteúdo idêntico às funções desempenhadas pela trabalhadora. O posto de trabalho Head of Public Relations & Social Media at ... não existe na empresa, sendo a ... completamente alheia à publicação e denominação da referida pessoa (que nem sequer é funcionária da empresa), como exercendo esse cargo, pelo que não tem possibilidade de descrever o conteúdo funcional. (...) "*

3.18 Extrai-se da argumentação aduzida pelas partes que a trabalhadora foi admitida ao serviço da empresa, mediante a celebração de contrato de trabalho por tempo indeterminado, para o exercício de funções inerentes à categoria profissional de Responsável de Loja OnLine.

3.19 Durante a vigência do contrato de trabalho, a trabalhadora realizou diversas tarefas que lhe foram atribuídas, tanto enquanto Responsável da Loja Online: com a gestão de pedidos recebidos através da Loja On-Line, gestão de pedidos a outros fornecedores, gestão e seguimento de entrega a clientes, controle de stock, elaboração e manutenção da base de dados dos produtos da loja, elaboração e manutenção da base de dados de clientes, gestão,

seguimento e análise de promoções da Loja On-Line, análise de resultados: prazos, lucros, margens e vendas, conforme consta de documento junto aos autos, foram também dadas à trabalhadora outras tarefas, nomeadamente: acompanhamento da Área do Marketing Digital (com o apoio de outra colaboradora), gerindo as publicações no Facebook/Linkedin/Youtube, acompanhamento do processo de contactos INFO; gestão de bases de dados e envio das Newsletter e outras comunicações (MailChimp); criação de documentos em formato digital Power Point (apresentações e outras); acompanhamento da criação dos novos websites (JellyCode); gestão dos websites; assinaturas digitais e outras funções relacionadas.

3.18 Quando o departamento de marketing ficou sob a responsabilidade do diretor comercial (aquando da saída do diretor de marketing, nos finais de 2015), **foi integrada neste departamento a trabalhadora (...) – trabalhadora da ... desde 1997, a funcionária (...) e a trabalhadora em causa nos presentes autos. No que respeita à primeira, no início de 2017, foi integrada no .. da ..., a segunda trabalhadora que colaborava no departamento de marketing (Diretora do Departamento de Marketing), saiu do Grupo em final de Agosto de 2017, por acordo com o fundamento de extinção no posto de trabalho. Relativamente à trabalhadora em causa nos presentes autos, verifica-se **que esta funcionária era a única que atualmente fazia parte do Departamento de Marketing.****

3.19 Informa também a entidade empregadora que, a **pessoa (...), identificada pela trabalhadora no seu Parecer Fundamentado da trabalhadora, informa** que o posto de trabalho *Head of Public & Social Media at ...* não existe na empresa e o Grupo era totalmente alheio a tal publicação, referindo inclusive, que a mesma não faz parte dos quadros da empresa,

clarificando ainda a entidade empregadora, que não existem outros colaboradores na empresa a desempenhar funções com conteúdo funcional idêntico ao da trabalhadora.

3.20 Referiu a entidade empregadora que não há necessidade de continuar a manter aquele posto de trabalho, com as tarefas que eram desenvolvidas pela trabalhadora. Mencionou ainda a entidade empregadora que, não havia outro posto de trabalho funcionalmente idêntico, compatível ou equivalente com a categoria profissional da trabalhadora e que não há forma de proceder à sua integração.

3.21 Disse ainda a entidade empregadora que não havia trabalhadores com conteúdo funcional idêntico, bem como contratos de trabalho a termo com as tarefas que eram desempenhadas pela trabalhadora.

3.22 No caso em apreço, a entidade empregadora fundamentou a extinção do posto de trabalho e intenção de despedimento da trabalhadora, na decisão de proceder a uma reorganização do Grupo, face aos resultados negativos e à necessidade de racionalizar a sua estrutura.

3.23 Esta acção de extinção de postos de trabalho, atingiu outros departamentos do Grupo, no qual se insere também o departamento onde a trabalhadora desempenhava a sua atividade profissional, tais extinções tiveram como fundamento motivos estruturais.

3.24 Parecendo-nos existir a diminuição/extinção das funções do departamento de marketing, em virtude de ter sido decidido que caberia a cada país gerir o seu próprio departamento, que no caso do Grupo em Portugal, os trabalhos de marketing passariam a ser concebidos em

outsourcing, face à necessidade de reduzir custos e tendo sido tomada tal decisão, de eliminar o departamento, com a extinção do posto de trabalho, permite concluir que a situação invocada como motivo para a extinção e o despedimento não resulta de conduta culposa quer do empregador, quer da trabalhadora, mas afigura-se que essa extinção terá tido motivo, atenta a conjuntura económica desfavorável.

3.25 É de considerar, nas circunstâncias específicas do caso, que pela entidade empregadora está efetuada a suficiente demonstração de que ao concluir pela impossibilidade da subsistência da relação de trabalho, o fez mediante a adoção de critérios relevantes e não discriminatórios face ao objetivo que o conduz à extinção do posto de trabalho, pelo que assim se verifica o requisito legal da impossibilidade de subsistência da relação laboral para o despedimento.

3.26 Tendo a entidade empregadora promovido a notificação da trabalhadora da decisão de extinção do posto de trabalho devida a motivos de mercado e face ao parecer fundamentado da trabalhadora, não transparecendo do presente processo qualquer indício de o mesmo poder constituir medida discriminatória pela situação de lactante da trabalhadora, bem como reconhecida a relação entre os motivos que sustentaram a decisão de extinção do único posto de trabalho existente, com tais funções e o conseqüente despedimento da trabalhadora, é de concluir que no presente processo submetido à CITE não se apuraram indícios de prática discriminatória na intenção de despedimento da trabalhadora lactante, na sequência de extinção de posto de trabalho.

3.27 Assim, face às circunstâncias supra referidas, conclui-se que a empresa observou os mencionados requisitos legais para promover o despedimento por extinção do posto de trabalho da aludida trabalhadora.

IV - CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE não se opõe ao despedimento, por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante (...), promovido pela entidade empregadora (...), em virtude de se afigurar que tal despedimento não constitui uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 02 DE MAIO DE 2018, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CGTP, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.