

**PARECER N.º 2/CITE/2024**

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

**PROCESSO N.º 6374-DL-E/2023**

**I – OBJETO**

**1.1.** Por carta registada remetida em **13 de dezembro de 2023**, a entidade empregadora ... enviou à CITE pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante ...

**1.2.** Por comunicação remetida à trabalhadora no dia **15 de novembro de 2023**, a entidade empregadora supra identificada manifestou intenção de proceder ao seu despedimento por extinção do posto de trabalho, nos termos dos artigos 367º a 369º do Código do Trabalho.

**1.3.** Do expediente remetido à CITE consta um processo de despedimento por extinção do posto de trabalho que inicia com um **despacho de 9 de novembro do 2023**, elaborado nos seguintes termos:

“A ... (actualmente, denominada ... e adiante .../...) é uma marca registada italiana de cuidados capilares, pertencente à multinacional farmacêutica ..., constituída por uma ampla gama de produtos sistémicos (suplementos alimentares), tópicos (ampolas) e produtos cosméticos complementares nesta área.

A ... era parceira de negócio da ... desde 2012, tendo sido celebrado um contrato exclusivo de representação e distribuição dos produtos da mencionada marca .../...

A marca .../... sempre teve um peso muito relevante na saúde financeira da ...

— No ano 2020, a facturação da ... referente a produtos da marca ... (597.247 €) correspondeu a 56% da facturação total;

— No ano 2021, a facturação da ... referente a produtos da marca ... (402.225 €) correspondeu a 47,5% da facturação total.



A ... pôs termo ao contrato de representação e distribuição.

A cessação foi dada a conhecer em finais de Outubro de 2022, de modo informal, e concretizada por escrito (e-mail) enviado à ... em 25/11/2022 e cujos efeitos se produziram em 31/03/2023 (cfr. DOC. 1 que se anexa)

Assim, em 31/03/2023, a ... deixou de representar a ... e de distribuir os produtos da marca ... em Portugal, por vontade exclusiva desta.

No período intercalar entre a comunicação da cessação da distribuição / representação e a efectiva cessação, a actividade da ... por referência a esta marca teve que ser progressivamente descontinuada.

Ainda assim, no ano 2022, a facturação de produtos da marca ... / ... (586.797 €) correspondeu a 40,8% da facturação total da ..., distribuída trimestralmente do seguinte modo:

— 1º trimestre de 2022: 164.750,01 €

— 2º trimestre de 2022: 109.258,78€

— 3º trimestre de 2022: 237.239,20 €

— 4º trimestre de 2022: 75.549,59 €

Por seu turno e considerando a data prevista para a cessação do contrato de representação e distribuição, importa referir que a facturação do 1º trimestre de 2023 referente a produtos ... / ... ascendeu a 13.501,75 €, correspondente a 3,25% da facturação total da ... nesse período.

A cessação do mencionado contrato de representação e distribuição provocou uma redução drástica da actividade da ..., da facturação e, conseqüentemente, das receitas da empresa, que, até esta data, não conseguiu ultrapassar.

Não havendo marca e produtos para promover, naturalmente resulta a inutilidade de uma secção específica para a promoção.

E, por isso, a área de promoção terá que ser eliminada por desnecessidade de manter uma unidade de trabalho sem conteúdo, sendo essa a intenção da ...

Nesta data, o único posto de trabalho que, ainda, subsiste na secção de promoção é o da trabalhadora ...

E isso porque, a ... não instaurou o processo de despedimento por extinção do posto de trabalho nesse período, em virtude de a trabalhadora ter estado de baixa por gravidez de risco (entre 07/12/2022 e 06/05/2023), ter gozado licença de maternidade (entre 07/05/2023 03/10/2023) e ter gozado férias (entre 04/10/2023 e 13/11/2023, inclusive), numa ausência total de 11 (onze) meses. (cfr. DOCS. 2, 3 e 4 que se anexam).

No entanto, a verdade é que não há qualquer necessidade na manutenção de uma secção inútil como também não qualquer necessidade de manter uma promotora de uma marca que deixou de ser representada pela entidade empregadora, não havendo outras marcas que careçam, neste momento, de



ser promovidas de modo autónomo, como acontecia com a ... / ... Assim sendo, aproximando-se o final das férias da trabalhadora, foi a mesma contactada, no sentido de se pôr termo ao respectivo contrato de trabalho por acordo de revogação fundado nos mesmos motivos que poderiam justificar o recurso ao despedimento por extinção do posto de trabalho.

A proposta foi expressamente apresentada à trabalhadora como alternativa ao processo de despedimento por extinção do posto de trabalho propriamente dito e porque, à semelhança do que acontece com o desemprego decorrente do despedimento, também o desemprego decorrente de acordo de revogação pelos mesmos motivos é legalmente considerado desemprego involuntário, conferindo direito ao subsídio de desemprego.

Por outro e pelos mesmos motivos, a proposta previa o pagamento da compensação legal pela cessação do contrato de trabalho.

Num primeiro momento, a trabalhadora foi receptiva à cessação do contrato por acordo de revogação, tendo-lhe sido enviada minuta do mesmo para análise, após o que, no dia 06 de Novembro de 2023, mudou de posição e recusou o acordo. (cfr. DOC. 5, que se anexa)

A recusa é, naturalmente, legítima, como o é, também, a instauração do processo de despedimento por extinção do posto de trabalho.

Face ao exposto e porque a ... não tem possibilidade de manter o contrato de trabalho em vigor, determina-se a instauração do processo de despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora ..., seguindo-se os ulteriores termos até final. (...)"

**1.4.** Os motivos para a extinção do posto de trabalho e para o despedimento, conforme previsto no artigo 369º n.º 1, alíneas a) e b) do Código do Trabalho, vêm alicerçados com os seguintes fundamentos:

"A ... (adiante abreviadamente ...) é uma sociedade comercial por quotas.

A ... tem como objecto social a importação, exportação, distribuição e comercialização de produtos farmacêuticos, cosmética, higiene e dispositivos médicos, equipamentos médicos e hospitalares, fitoterapia e aromaterapia.

A sede da ... situa-se na ...

O quadro de pessoal permanente da ... é de 10 (dez) trabalhadores, não estando, actualmente, em vigor nenhum contrato de trabalho a termo para nenhuma categoria profissional, em nenhum departamento e em nenhuma secção.

Para além da Direcção-Geral (a cargo do único Gerente da ...), da Direcção Técnica (a cargo, por imposição legal, de uma Directora Técnica) e de uma Administrativa (de apoio a toda a empresa), a estrutura organizativa da ... divide-se nos seguintes departamentos: Logística, Comercial e Vendas.

Para o que aqui releva, o Departamento de Vendas está subdividido e organizado nas seguintes duas secções:

— Secção de Vendas

— Secção de Promoção

A secção de vendas destina-se à venda (exclusivamente a farmácias) de todos os produtos de todas as marcas comercializadas pela ...

A secção de promoção destina-se exclusivamente à promoção dos produtos da marca ...

No entanto, a partir do 4º trimestre de 2022, a secção de promoção sofreu uma alteração forçada, alheia à vontade da ...

Com efeito:

A ... (actualmente, denominada ...) é uma marca registada italiana de cuidados capilares, pertencente à multinacional farmacêutica ..., constituída por uma ampla gama de produtos sistémicos (suplementos alimentares), tópicos (ampolas) e produtos cosméticos complementares nesta área.

A ... era parceira de negócio da ... desde 2012, tendo sido celebrado um

contrato exclusivo de representação e distribuição dos produtos da mencionada marca ...

Ao longo dos anos, a ... foi aumentando o seu portfolio, o que foi justificando a contratação de trabalhadores para a promoção dos referidos produtos.

Nesse contexto, em 28/08/2019, a trabalhadora foi admitida ao serviço da ... com a categoria profissional de Promotora e Delegada de Vendas, através de contrato de trabalho a termo certo, que se converteu, entretanto, em contrato por tempo indeterminado.

A trabalhadora foi, desde a sua admissão, integrada na secção de promoção do Departamento de Vendas e afectada à marca ..., pertencente à referida multinacional ..., tendo-lhe sido atribuída a zona centro do país, concretamente Viseu, Guarda e Covilhã para proceder à promoção.

A marca ... sempre teve um peso muito relevante na saúde financeira da ...

Veja-se que:

- No ano 2020, a facturação da ... referente a produtos da marca ... (597.247 €) correspondeu a 56% da facturação total;

- No ano 2021, a facturação da ... referente a produtos da marca ... (402.225 €)

correspondeu a 475% da facturação total.

Sucedem que, o referido parceiro de negócio pôs termo ao contrato de representação e distribuição.

Tal cessação foi dada a conhecer em finais de Outubro de 2022, de modo informal, e concretizada por escrito (e-mail) enviado à ... em 25/11/2022 e cujos efeitos se produziram em 31/03/2023.



Assim, em 31/03/2023, a ... deixou de representar a ... e de distribuir os produtos da marca ... em Portugal, por vontade exclusiva desta.

No período intercalar entre a comunicação da cessação da distribuição / representação e a efectiva cessação, por forma a evitar desmarcações de rastreios e/ou impossibilidade de venda de produtos da marca por final de stock e/ou por final de contrato, a actividade da ... por referência a esta marca teve que ser progressivamente descontinuada, não sendo efectuadas novas encomendas.

Ainda assim, no ano 2022, a facturação de produtos da marca ... (586.797 €) correspondeu a 40,8% da facturação total da ..., distribuída trimestralmente do seguinte modo:

- 1º trimestre de 2022: 164.750,01 €
- 2º trimestre de 2022: 109.258,78€
- 3º trimestre de 2022: 237.239,20 €
- 4º trimestre de 2022: 75.549,59 €

Por seu turno e considerando a data prevista para a cessação do contrato de representação e distribuição, importa referir que a facturação do 1º trimestre de 2023 referente a produtos ... ascendeu a 13.501,75€, correspondente a 3,25% da facturação total da ... nesse período.

É, pois, inequívoco que a cessação do mencionado contrato de representação e distribuição provocou uma redução drástica da actividade da ..., da facturação e, conseqüentemente, das receitas da empresa.

Pese embora esforços nesse sentido, a ... ainda não conseguiu encontrar nenhuma parceria que substitua a actividade e as receitas geradas pela marca ...

Face à alteração de mercado acima descrita e por forma a otimizar os recursos da empresa a ... viu-se obrigada a proceder a uma análise exaustiva do conteúdo funcional dos contratos de trabalho em vigor directamente relacionados com a ... e da adequação dos postos de trabalho, em termos quantitativos, à procura dos serviços prestados e produtos promovidos e comercializados e bem assim da adequação dos restantes contratos de trabalho em vigor na empresa relativamente a toda a actividade, a fim de perceber se haveria ou necessidade de redimensionar a ...

As funções de Promotora para a marca ... incluíam a realização de rastreios capilares e a apresentação e promoção dos produtos da marca em causa nas farmácias.

Até 2022, inclusive, a área de promoção incluía 4 (quatro) trabalhadoras, a quem estavam atribuídas diferentes zonas do país e que tinham as funções de promover a marca em causa.

Não havendo marca e produtos para promover, naturalmente resulta a inutilidade da secção específica de promoção.



E, por isso, a secção de promoção terá que ser eliminada por desnecessidade de manter uma unidade de trabalho sem conteúdo, sendo essa a intenção da ...

Para este efeito, releva o facto de, nesta data, 3 (três) daqueles 4 (quatro) contratos de trabalho de promotoras já terem cessado, dois deles pelos mesmos motivos que aqui estão

em causa e o outro por iniciativa da própria trabalhadora, tendo, em qualquer dos casos, as cessações ocorrido há mais de 3 meses.

O único posto de trabalho que, ainda, subsiste na secção de promoção é o da trabalhadora

... E isso porque, a ... não instaurou o processo de despedimento por extinção do posto de trabalho nesse período, porque a trabalhadora esteve de baixa por gravidez de risco (entre 07/12/2022 e 06/05/2023), gozou licença de maternidade (entre 07/05/2023 03/10/2023) e gozou férias (entre 04/10/2023 e 13/11/2023, inclusive), numa ausência total de 11 (onze) meses.

No entanto, a verdade é que não há qualquer necessidade na manutenção de uma secção inútil como também não qualquer necessidade de uma promotora de marca que deixou de ser representada pela entidade empregadora, não havendo outras marcas que careçam, neste momento, de ser promovidas de modo autónomo, como acontecia com a ...

Ora, analisado o meio humano, verifica-se que não é possível colocar essa trabalhadora excedentária noutro posto de trabalho, desde logo porque a empresa não dispõe de alternativas vagas.

É verdade que a categoria profissional atribuída à trabalhadora se designou “Promotora e Delegada de Vendas”. No entanto, a actividade como Delegada de Vendas, que a trabalhadora desenvolveu, foi sempre meramente residual e correspondia a uma parcela reduzida do total da sua prestação, o que jamais teria justificado, por si só, a sua contratação ou a contratação de alguém para esse efeito e, por isso, também não pode justificar a manutenção do respectivo contrato de trabalho.

Especifica-se, ainda, que as vendas efectuadas pela trabalhadora consistiam, na maioria, na reposição de produtos por ocasião da realização de rastreios capilares e promoções. servindo, também, para evitar deslocações dos colegas comerciais.

Não é, pois, viável, sequer, transferir a trabalhadora para a secção de vendas do Departamento de Vendas, porque se trata de secção completa, inexistindo região livre que possa ser “ocupada” pela trabalhadora, pois mesmo a região Centro Norte a que a trabalhadora pertence já está coberta pelos delegados comerciais da secção de vendas, que exercem exclusivamente funções de vendedores e que já, antes, cobriam essa zona.

Também não é viável transferir a trabalhadora para qualquer outro departamento da empresa, porque o Departamento Comercial só tem um trabalhador (com a categoria de Director Comercial) e não carece de outro e o



Departamento de Logística também só tem uma trabalhadora (com a categoria de Directora de Logística) e também não carece de mais ninguém.

E assim, a manutenção da actual estrutura (ou seja, de uma secção de actividade sem actividade) e de um contrato de trabalho esvaziado de funções (por inexistência de produtos a promover), sendo inútil, determinaria um prejuízo de exploração mensal injustificado, que agravaria, ainda mais, a situação financeira da entidade empregadora causada pela cessação do mencionado contrato de representação e distribuição e pela perda de quantia não inferior a 400.000 €/ano.

Ora, finda a gravidez, findo o gozo de licença parental e findo o gozo de férias, a trabalhadora está, nesta data, de regresso ao serviço.

E é precisamente, por isso e por tudo quanto se deixou dito, que o posto de trabalho ficou, nesta data, esvaziado de utilidade, sendo, neste momento, que o mesmo se torna efectivamente desnecessário.

É, assim, praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

Pelo exposto, a ... pretende extinguir o posto de trabalho da trabalhadora ..., por motivos de mercado (cessação da representação e distribuição da marca .../..., que sustentava a área de promoção a que a trabalhadora sempre esteve afectada) e por motivos estruturais (necessária redução de efectivos causada pelo mesmo motivo) e conseqüentemente fazer cessar o respectivo contrato de trabalho.”

**1.5.** Relativamente aos critérios para selecção da trabalhadora a despedir [Artigos 368º, nº2 e 369º, nº1, alínea c) do Código do Trabalho], refere a entidade empregadora que

“(...) a trabalhadora foi admitida com a categoria profissional de Promotora e Delegada de Vendas e é, presentemente, a única trabalhadora da ... afectada à secção de promoção do Departamento de Vendas da ... Essa secção de promoção tinha a ... como marca exclusiva a promover, sendo essas as funções da trabalhadora.

Atentos os motivos deste despedimento por extinção do posto de trabalho (...) a trabalhadora abrangida foi seleccionada por ser, actualmente, a única trabalhadora da empresa afectada à secção de promoção e a deter a categoria profissional de Promotora e Delegada de Vendas e a ocupar o único posto de trabalho com aquele conteúdo funcional.

Significa que a concretização do posto de trabalho a extinguir não requer a aplicação dos critérios previstos no artigo 368º, nº2 do Código do Trabalho, sendo que a sua aplicação conduziria em qualquer caso a resultado idêntico.”

**1.6.** No dia **24 de novembro de 2023**, a entidade empregadora recebeu uma comunicação da Autoridade para as Condições do Trabalho (que consta de fls. 35 do processo remetido à CITE), nos seguintes termos:





“(…) No âmbito da comunicação à trabalhadora ..., com a categoria profissional de Promotora e Delegada de Vendas, relativa à intenção de extinguir o seu posto de trabalho, foi solicitada a esta ACT a verificação dos requisitos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 e n.º 2 do Art. 368.º do Código do Trabalho.

Neste contexto, no sentido de permitir verificar tais requisitos, notifica-se essa entidade para apresentar os seguintes documentos e esclarecimentos, necessários à análise em causa, até ao próximo dia 30 de novembro de 2023, para o meu correio eletrónico:

1. Organograma onde se integra a equipa/secção de promoção do Departamento de Vendas e indicação da situação laboral de cada um dos elementos da secção;
2. Descrição do conteúdo funcional de cada elemento da equipa;
3. Comprovativo da remessa do processo à CITE (caso no termo do prazo para apresentação de documentos ainda não tenha sido remetido, agradeço o seu envio posterior, bem como o parecer da CITE);
4. Contrato de trabalho da trabalhadora ...;
5. Registo de pessoal dos trabalhadores;
6. Informação sobre se está a ocorrer algum despedimento coletivo na empresa;
7. Parecer da trabalhadora e da estrutura representativa dos trabalhadores, caso já tenham sido elaborados;
8. Contratos de trabalho a termo na empresa para tarefas correspondentes à do posto de trabalho a extinguir;
9. Caso haja pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico na secção ou estrutura:
  - a. Última avaliação de desempenho dos trabalhadores em causa;
  - b. Habilitações académicas e profissionais;
  - c. Recibos de retribuição desde janeiro de 2023 dos trabalhadores em causa;
  - d. Informação sobre a data em que iniciaram tais funções e
  - e. Data de admissão na empresa.

Mais se solicita a informação que tiverem por conveniente, devidamente fundamentada e sustentada, sobre a intenção de proceder à extinção do posto de trabalho de ...”

**1.7.** Por carta registada com aviso de recepção datada de **30 de novembro de 2023**, a trabalhadora veio requerer a junção do **parecer fundamentado** a que se refere o artigo 370.º, n.º 1 do Código do Trabalho:





“(…) Atenta a comunicação de V. Exas., por mim recebida no passado dia 15 de novembro, da qual resulta a intenção de promover o meu despedimento por extinção do posto de trabalho, venho, através da presente, exercer o meu direito à pronúncia, através de parecer fundamentado, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 370.º do Código do Trabalho (doravante CT), com os seguintes fundamentos:

1- Dos motivos invocados para a extinção do meu posto de trabalho

1. Na comunicação para a extinção do posto de trabalho, vieram V. Exas. alegar que a ... sofreu uma redução drástica na sua faturação devido à cessação do contrato exclusivo de representação e distribuição dos produtos da marca ..., celebrado com a ..., cujos efeitos se produziram em 31/03/2023, data em que a ... deixou de representar a referida marca.

2. Ora, de acordo com o referido na V. comunicação, os produtos da marca ... no ano de 2020 corresponderam a 56 % do total da faturação da ...; em 2021 corresponderam a 47,5 %; no ano de 2022 a 40,8 % e no primeiro trimestre de 2023 representaram apenas 3,25 % da faturação total.

3. É com base nas referidas percentagens que V. Exas. alegam que a cessação do aludido contrato de representação e distribuição provocou uma redução drástica da atividade da ..., da faturação e, conseqüentemente das receitas da empresa.

4. Acontece que, tais resultados carecem de contextualização e prova, o que não foi feito por V. Exas.

5. No entanto, a cessação do referido contrato, bem como tais resultados não justificam o meu despedimento por extinção do posto de trabalho, conforme melhor se explicará adiante.

6. Desde logo, porque a ... no final do ano de 2020 adquiriu a representação de duas novas marcas, a saber: ... e ..., ambas no sector da cosmética.

7. Além disso, a ... representa, também, a marca ..., cujas vendas contribuem para uma grande percentagem da faturação da empresa (cerca de 35%), que, naturalmente, se espelha nas suas receitas.

8. Importa ainda referir que, apesar da cessação do aludido contrato de distribuição e representação da marca ..., a empresa este ano, e até à presente data, já atingiu o resultado pretendido, que se cifra em cerca de 1.200.000,00 €, ou seja, apenas ligeiramente inferior ao resultado atingido no ano de 2022, que se cifrou aproximadamente em 1.430.000,00 €, o que não corresponde de todo com as previsões e com os valores apresentados na V. Comunicação.

9. Assim, é claro que a ..., apesar da cessação do referido contrato, não apresenta uma redução drástica na sua faturação, conforme é alegado por V. Exas., mostrando até sinais de que a empresa se encontra readaptada à nova realidade.

10. Alegam ainda V. Exas. na comunicação que me foi dirigida que eu fui contratada com a categoria profissional de Promotora e Delegada de Vendas.



11. E que desde a minha admissão fui integrada na secção de promoção do Departamento de Vendas e afeta à marca ..., tendo-me sido atribuída a zona centro do país, mais concretamente Viseu, Guarda e Covilhã.

12. Alegam ainda V. Exas. que a minha atividade como Delegada de Vendas foi meramente residual e que tal correspondia a uma parcela reduzida do total da minha prestação.

13. E bem assim que as vendas que eram efetuadas por mim consistiam na maioria, na reposição de produtos por ocasião da realização de rastreios capilares e promoções, servindo, também, para evitar deslocações dos colegas comerciais.

14. Ora, quanto ao referido importa, desde já, esclarecer que eu nunca estive apenas afeta à marca ...

15. Na verdade, desde que iniciei funções nessa empresa, a 28 de agosto de 2019, sempre estive afeta a muitas outras marcas como sejam: a ..., a ... e ..., entre outras, relativamente às quais sempre tive incumbida de promover o seu crescimento, através da angariação de novos clientes, da venda dos seus produtos e exercendo formação sobre os mais diversos produtos.

16. Assim, a minha atividade nesta empresa nunca se reduziu apenas a ser promotora da marca ..., sendo certo que sempre promovi outras marcas e exerci funções de vendedora de forma contínua, ao contrário do que é alegado por V. Exas.

17. Tanto assim é que em 2020 essa empresa apresentou uma nova estratégia, criando a denominação ..., em que as mulheres vendedoras passaram a ser gestoras Sell In (vendas diretas à farmácias) e Sell Out (merchandising, promoção de produtos e formação para potenciar a saída/rotação dos produtos do stock das farmácias), da qual eu fazia parte.

18. Importa ainda referir que esta empresa tem promovido o crescimento de outras marcas, projetando objetivos concretos nesse sentido, pelo que muito se estranha a necessidade de encontrar outra marca que substitua a atividade e as receitas que eram geradas pela ...

19. Até porque a saúde financeira da ... não apresenta graves perdas de receitas, mesmo após a cessação do contrato de distribuição e representação da referida marca, que justifiquem o meu despedimento por extinção de posto de trabalho.

20. Acresce ainda referir, e conforme ficou precedentemente alegado, que eu não me encontro afeta apenas à marca ..., nem exerço apenas funções de promotora da referida marca, pelo que inexistem motivos que legitimem o meu despedimento por extinção de posto de trabalho.

21. Nessa conformidade, encontro-me afeta ao Departamento de Vendas, não me encontrando apenas afeta à secção de promoção, conforme é alegado por V. Exas.



22. Ademais, as minhas funções e a minha categoria profissional de Promotora e Delegada de Vendas encontram-se inalteradas desde que fui contratada por esta empresa.

23. Como tal, V. Exas. não cumpriram os critérios de seleção previstos no n.º 2 do artigo 368.º e n.º 1 alínea c) do artigo 369º do Ct, não se encontrando, por isso, justificada a necessidade da extinção do meu posto de trabalho.

II- Da ilicitude do despedimento por extinção do posto de trabalho

24. Face aos motivos (de mercado e estruturais) invocados por V. Exas na referida comunicação, entende-se que o presente despedimento é ilícito, porquanto os motivos indicados são improcedentes, conforme ficou claramente demonstrado supra.

25. Neste sentido, não se encontram verificados os requisitos materiais para que decisão de despedimento fundado em extinção de posto de trabalho seja lícita, nos termos alínea b), do artigo 381º e alínea a) do artigo 384.º, ambos do CT.

26. Não tendo sido observado o disposto no n.º 2 do artigo 368.º do CT, sendo, também, por esse motivo, o despedimento ilícito, nos termos do artigo 384., alínea b), também, do CT.

27. A extinção de posto de trabalho determina um despedimento individual fundado em motivos objetivos (motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos) relacionados com a empresa (n.º 1 do artigo 367.º do n.º 2 do artigo 359,º, ex vi do n.º 2 do artigo 367º, todos do CT), os quais não se encontram verificados no caso concreto.

28. Decorre do supra exposto, atento o alegado na comunicação que visa proceder ao meu despedimento por extinção do meu posto de trabalho e os comportamentos que têm vindo a ser assumidos pela gerência, a existência de inúmeras contradições, pelo que não resulta claro a veracidade e exatidão dos factos justificativos para o despedimento que V. Exas. pretendem fazer.

29. De facto, não tenho dúvidas de que estamos perante um despedimento sem justa causa dissimulado num despedimento por extinção do posto de trabalho.

30. Conforme é referido por V. Exas. encontrei-me de baixa por gravidez de risco entre 7/12/2022 e 6/5/2023, gozei licença de maternidade entre 7/5/2023 e 3/10/2023 e estive de férias entre 4/10/2023 e 13/11/2023 (inclusive).

31. Acontece que, durante o período em que estive de baixa por gravidez de risco, de licença de maternidade e de férias me foram retirados os meus instrumentos de trabalho, sem qualquer justificação para o efeito.

32. Situação com a qual fui confrontada aquando do meu regresso e que me impediu de trabalhar e à qual sou completamente alheia.

33. Tendo esta empresa decidido sem qualquer motivo justificativo esvaziar as funções que sempre desempenhei para esta empresa.



34. Inclusive, deixei de poder aceder às plataformas informáticas onde deveria registar o meu trabalho, tendo a licença de acesso que me estava atribuída sido cancelada por esta empresa há mais de dois meses e meio, o que foi feito sem o meu conhecimento.

35. A acrescer a todas essas circunstâncias, aquando do meu regresso, foi-me apresentada uma proposta de cessação do meu contrato de trabalho por acordo, com fundamentos distintos dos agora apresentados e com a qual não concordei.

36. Como não aceitei a proposta de cessação do meu contrato de trabalho por acordo apresentada, e pedi a devolução dos meus instrumentos de trabalho, esta empresa decidiu de forma unilateral e até abusiva que eu passaria a prestar o meu trabalho na sede da empresa, sita em Lisboa, quando o meu local de trabalho sempre esteve restrito aos distritos de Viseu, Guarda e Castelo Branco, conforme aliás é referido na V. comunicação, e sabendo que tenho um bebé de seis meses ao meu cuidado.

37. A verdade é que desde o meu regresso tenho sido alvo de comportamentos hostis, que almejam o meu afastamento dessa empresa e que espelham bem o assédio moral de que tenho sido alvo (n.º1 do art.º 29. do CT).

38. Além disso, é patente as atitudes discriminatórias que esta empresa adota em relação às trabalhadoras mulheres que acabaram de ser mães, numa atitude de discriminação em função do sexo.

39. Neste sentido, importa referir que quando regresssei ao trabalho, após a minha primeira licença de maternidade, em janeiro de 2021, esta empresa tentou retirar-me as funções de vendedora, com o fundamento de que com um bebé não conseguiria assumir o compromisso das vendas e respetivos objetivos, como fizeram em simultâneo com outras colegas que tinham regressado da sua licença de maternidade na mesma altura.

40. No entanto, as minhas funções mantiveram-se inalteradas na sequência da minha oposição à sua alteração.

41. Assim, não restam dúvidas de que todo este processo, que se iniciou e que culmina no presente procedimento por extinção do posto de trabalho, não decorre causalmente dos motivos invocados na carta de intenção de despedimento, mas, sim por outros fatores, nomeadamente pelo facto de ter sido mãe recentemente (pela segunda vez), como aconteceu com outras trabalhadoras desta empresa que foram mães e que acabaram por ser despedidas por aceitarem cessar o seu contrato de trabalho por acordo ou então porque foram levadas a tomarem a iniciativa em sair por terem deixado de se sentir acolhidas/incluídas na empresa pela forma como comunicava.

42. Nesta conformidade, o presente despedimento por extinção do posto de trabalho não se trata de uma decisão fundada em fatores empresariais, mas, sim, de uma decisão pessoal da gerência.

43. Deste modo, conclui-se que os motivos invocados por esta empresa para a extinção do meu posto de trabalho são meramente aparentes, disfarçando um despedimento com outro fundamento e que é ilegal.

44. Nestes termos, entende-se que não estão verificados os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º do CT tanto que os motivos invocados se limitam a dar aspeto de conformidade com os referidos preceitos legais.

45. Neste conspecto os motivos justificativos do despedimento não se fundamentam em nenhum dos motivos previstos no artigo 367.º e do artigo 359º, n.º 2, ambos do CT pelo que o presente despedimento é ilícito, nos termos das alíneas a), e b) do artigo 384.º do CT.

**1.8.** No dia 6 de dezembro de 2023, a Autoridade para as Condições do Trabalho remeteu à entidade empregadora, nos termos do nº 3, do Artigo 370º do Código do Trabalho, o relatório relativo ao processo de despedimento por extinção do posto de trabalho de Promotora/Delegada de Vendas afeta à secção de promoção do Departamento de Vendas da ..., do qual consta que:

“(...) I - OBJETO

1.1. Em 2023.11.20, pelas 23:13, este Centro Local de Lisboa Oriental da ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho, via correio eletrónico, recebeu do Exmo. mandatário da trabalhadora ..., Dr. ..., com a categoria profissional de Promotora/Delegada de Vendas, um pedido de verificação dos requisitos previstos legalmente, no âmbito de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho.

1.1.1. É junto ao processo a comunicação de intenção de despedimentos por extinção do posto de trabalho, datada de 14.11.2023 e uma declaração de situação de desemprego e, que em resumo, se transcreve:

(...)

“A ... tem como objeto social a importação, exportação, distribuição e comercialização de produtos farmacêuticos, cosmética, higiene e dispositivos médicos, equipamentos médicos e hospitalares, fitoterapia e aromaterapia.

(...)

O quadro de pessoal permanente da ... é de 10 (dez) trabalhadores, não estando, atualmente, em vigor nenhum contrato de trabalho a termo para nenhuma categoria profissional, em nenhum departamento e em nenhuma secção

(...)

A secção de promoção destina-se exclusivamente à promoção dos produtos da marca ... No entanto, a partir do 4º trimestre de 2022, a secção de promoção sofreu uma alteração forçada, alheia à vontade da ...

Com efeito:

A ... (atualmente denominada ...) é uma marca registada italiana de cuidados capilares, pertencente à multinacional farmacêutica ..., (...)



A ... era parceira de negócio da ..., desde 2012, tendo sido celebrado um contrato exclusivo de representação e distribuição dos produtos da mencionada marca ...

(...)

Neste contexto, em 28.08.2019, a trabalhadora foi admitida ao serviço da ... com a categoria profissional de Promotora e Delegada de Vendas, através de contrato de trabalho a termo certo, que se converteu, entretanto, em contrato por tempo indeterminado.

A trabalhadora foi, desde a sua admissão, integrada na secção de promoção do Departamento de Vendas e afetada à marca ... (...)

Sucedo que, o referido parceiro de negócio pôs termo ao contrato de representação e distribuição.

(...)

Assim, em 31.03.2023, a ... deixou de representar a ... e de distribuir os produtos da marca ... em Portugal, por vontade exclusiva desta.

(..)

Até 2022, inclusive, a área de promoção incluía 4 (quatro) trabalhadoras, a quem estavam atribuídas diferentes zonas do país e que tinham as funções de promover a marca em causa.

(...)

Para este efeito, releva o facto de, nesta data, 3 (três) daqueles 4 (quatro) contratos de trabalho de promotoras já terem cessado, dois deles pelos mesmos motivos que aqui estão em causa e o outro por iniciativa da própria trabalhadora, tendo, em qualquer dos casos, as cessações ocorrido há mais de 3 meses.

O único posto de trabalho que, ainda, subsiste na secção de promoção é o da trabalhadora ...

E isso porque, a ... não instaurou o processo de despedimento por extinção do posto de trabalho nesse período, porque a trabalhadora esteve de baixa por gravidez de risco (entre 07.12.2022 e 06.05.2023), gozou licença de maternidade (entre 07.05.2023 e 03.10.2023) e gozou férias (entre 04.10.2023 e 13.11.2023, inclusive) (...)

Pelo exposto, a ... pretende extinguir o posto de trabalho da trabalhadora ..., por motivos de mercado (cessação da representação e distribuição da marca .../..., que sustentava a área de promoção a que a trabalhadora sempre esteve afeta) e por motivos estruturais (necessária redução de efetivos causada pelo mesmo motivo) e conseqüentemente fazer cessar o respetivo contrato de trabalho.

1.1.2. A entidade empregadora entende não haver lugar à aplicação do critério de prioridades para determinação do posto de trabalho a extinguir, previsto no



n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho, em virtude de não existir posto de trabalho com conteúdo funcional idêntico ao do posto de trabalho a extinguir, porquanto “A trabalhadora foi admitida com a categoria profissional de Promotora e Delegada de Vendas e é, presentemente, a única trabalhadora da ... afeta à secção de promoção do Departamento de Vendas da ...”.

1.1.3. A trabalhadora ... até à data de elaboração do presente relatório, não respondeu à comunicação de intenção de despedimento por extinção do posto de trabalho, conforme informação prestada pela entidade empregadora, mas ainda se encontra dentro do prazo para o efeito.

## II - ENQUADRAMENTO JURIDICO

2.1. De acordo com o enquadramento legal realizado pela entidade empregadora nos artigos 367.º e seguintes do Código do Trabalho, a cessação do contrato de trabalho de ... ocorre por extinção do posto de trabalho determinada por motivos de mercado e estruturais.

2.2. 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.

2.3. 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.

2.3.1. 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.





2.3.2. 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.

### III - APRECIÇÃO

3.1. Compete à Autoridade das Condições do Trabalho, quando solicitada para o efeito, verificar o cumprimento dos requisitos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 368.º, informando simultaneamente do facto o trabalhador e o empregador.

3.1.1. Quando ao primeiro requisito mencionado, efetivamente, não existem contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto, porquanto a trabalhadora é a única com a categoria profissional de Promotora e Delegada de Vendas e é, presentemente, a única trabalhadora da ... afeta à secção de promoção do Departamento de Vendas da ..., a quem compete, na generalidade, a promoção dos produtos da marca ..., marca registada italiana de cuidados capilares, pertencente à multinacional farmacêutica ..., sendo que a atividade contratada consistiria na apresentação e promoção de produtos da marca .../... junto de farmácias e a realização de rastreios capilares.

3.1.2. No que se refere ao segundo requisito mencionado, verifica-se que não é aplicável, nesta data, o despedimento coletivo.

3.1.3. Quanto ao último dos requisitos previstos legalmente para apreciação desta ACT, de acordo com o descritivo de funções apresentado, verificou-se que não existiam neste local de trabalho pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico ao posto de trabalho a extinguir, já que a trabalhadora ..., é a única a exercer funções de Promotora e Delegada de Vendas, da secção de Promoção do Departamento de Vendas da ...

### IV. MOTIVAÇÃO

A análise do processo assentou na verificação dos documentos apresentados pela trabalhadora e

empregador, este último na sequência de notificação para apresentação de documentos.

### V. CONCLUSÃO

Considerando o supramencionado, constata-se, assim, o cumprimento dos requisitos previstos legalmente para apreciação desta ACT.

### NOTAS ADICIONAIS

- Por lapso, a entidade empregadora procedeu em 15.11.2023 à declaração de situação de desemprego da trabalhadora ..., comunicando a data de cessação do contrato de trabalho, por extinção do posto de trabalho, como tendo ocorrido em 2023.11.13. No entanto, em 2023.11.17 o empregador solicitou à Segurança Social a anulação dessa cessação, o que veio a acontecer, estando corrigido, assim, o erro em causa;



- Determina o Art.º63º, n.º 1 do Código do Trabalho (Proteção em caso de despedimento) 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”.

Ora a trabalhadora esteve de baixa por gravidez de risco (entre 07.12.2022 e 06.05.2023) e gozou licença de maternidade (entre 07.05.2023 e 03. 10.2023). Acontece que o empregador, quando solicitado para apresentar documento comprovativo da remessa de cópia do processo à CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, depois das consultas referidas no n.º 1 do Artº 370 do Código do Trabalho, conforme previsto no Artº 63º, n.º 3 do Código do Trabalho, informou que desconhece, se a trabalhadora é lactante, pelo que a trabalhadora ... deve comunicar tal facto à entidade empregadora, se pretender que o seu processo de despedimento por extinção de posto de trabalho seja objeto de apreciação por aquela entidade. (...)

**1.9.** No dia 11 de dezembro de 2023 foi junto ao processo um atestado de saúde, com indicação que a trabalhadora amamenta o filho.

**1.10.** Foi proferido **despacho intercalar** (de fls. 106 e ss) do qual consta o seguinte:

Em 09/11/2023, foi instaurado processo de despedimento por extinção do posto de trabalho com vista à cessação de contrato de trabalho da trabalhadora ...

Em 15/11/2023, foi remetida à trabalhadora uma carta registada com aviso de recepção, comunicando-lhe, ao abrigo do disposto no artigo 369º do Código do Trabalho (adiante CT), a necessidade e intenção de a ... proceder ao seu despedimento por extinção do posto de trabalho, conforme fls. 17 a 26 do presente processo.

Uma vez notificada de tal comunicação, a trabalhadora requereu à ACT a verificação dos requisitos estabelecidos nas alíneas c) e d) do n.º1 no n.º2 do artigo 368º do CT.

A ACT compareceu na sede da ... no dia 24/11/2023 e após receber informações da ... prestadas por escrito, pronunciou-se no sentido de a ... ter cumprido os requisitos previstos

nas alíneas c) e d) do n.º1 no n.º2 do artigo 368º do CT, conforme relatório junto de fls. 90 a fls. 99 deste processo, enviado à ... e à trabalhadora.

Também a trabalhadora se pronunciou através de parecer fundamentado, opondo-se à cessação do seu contrato de trabalho, conforme carta junta de fls. 80 a fls.89 deste processo.

Analisada a resposta da trabalhadora, oferece-se dizer o seguinte:



— Os pontos 1, 2, 3, 10, 11, 12, 13 e 30 da resposta constituem resumos e interpretações da trabalhadora sobre o Anexo A da comunicação, pelo que nada há a apreciar;

— Os pontos 4, 5, 18, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 42, 43, 44 e 45 são juízos de valor, opiniões e conclusões da trabalhadora, de facto e de direito, sem qualquer fundamento e das quais, aliás, se discorda;

- O alegado nos pontos 6 e 7 demonstra um conhecimento superficial e redutor do negócio e, por isso, não correspondente à realidade. Desde logo, porque confunde receita e lucro, como se do mesmo se tratasse. Depois, porque a facturação da ... e da ... é inferior à facturação da ... / ...; além disso, a ... teve, efectivamente, um acréscimo de vendas, não no período em causa nos autos, mas sim durante a pandemia (2020 e 2021), por causa da venda de termómetros, mas tal acréscimo já desapareceu. Além disso, estas marcas não são nem nunca foram objecto de promoção, mas sim e apenas de venda (pelos vendedores), pelo que não integram o objecto da actividade da trabalhadora, nem integram a secção de promoção a que a trabalhadora pertence. No caso da ..., realça-se, ainda, que a margem conferida à ... é muito inferior àquela de que a empresa dispunha nos produtos da ... / ...

— O alegado no ponto 8 demonstra, mais uma vez, a superficialidade da análise e do conhecimento do negócio. A facturação não pode ser analisada nem medida, apenas, de modo aritmético. Há que contabilizar custos e margens. Aliás, a ... apresentará, em 2023, pela primeira vez, desde 2017, resultado líquido negativo, o que permite perceber não só que a facturação não corresponde a lucro e mas também o peso que a marca ... / ... tinha no negócio da ...

Quanto ao alegado no ponto 9, realça-se que a marca mais facturada era a ... / ... As restantes marcas representadas pela ... não são objecto de promoção.

— O alegado nos pontos 14 a 17 e 20 a 22 merece, também, alguns reparos, a saber: as marcas ... e ... só entraram no universo da ... em 2020, pelo que, jamais poderiam ser objecto de promoção pela trabalhadora à data em que o seu contrato começou (Agosto de 2019); As marcas ... e ... nunca foram objecto de promoção;

A estratégia ... (...) não se destinava às “mulheres vendedoras”, mas sim às promotoras (que, por acaso, eram todas mulheres). A trabalhadora como promotora era “gestora sell out, ou seja, a sua actividade passava pelo merchandising, promoção de produtos e formação para potenciar a saída 1 rotação dos produtos do stock das farmácias. Para se poder rentabilizar a deslocação das promotoras e para evitar deslocações dos vendedores para a reposição de stocks das farmácias onde as promotoras já tinham que se deslocar para as promoções, passaram as promotoras a realizar vendas directas a farmácias (sell in), o que se reconduzia à reposição de produtos onde actuava em “sell out”. Daqui não resulta, porém, que a trabalhadora estivesse afectada a outras marcas e/ou que fosse vendedora, pois como se referiu no Anexo A, a actividade de vendas por parte da trabalhadora sempre foi residual, sendo essa a razão pela qual, aliás, a trabalhadora integrava e integra a secção



de promoção do departamento de vendas e não a secção de vendas. Não há, na ..., trabalhadores que integrem dois departamentos ou duas secções.

— Em relação ao alegado nos pontos 18 e 19. não pode deixar de se referir que a trabalhadora não pode estranhar que a ... tente encontrar outras marcas que substituam a facturação perdida com a cessação da parceria da ... Aliás, a estranheza manifestada pela trabalhadora não pode deixar de ser considerada reflexo do desconhecimento do que é gerir uma empresa, bem como ter que cumprir compromissos. Mais uma vez, se confunde e toma receita por lucro.

Alega a trabalhadora nos pontos 31 a 34 que lhe foram retirados à força os instrumentos de trabalho e que tal facto a terá impedido de trabalhar. Os instrumentos de trabalho da trabalhadora são os seguintes: 1) um computador onde está instalada uma plataforma informática com dados do negócio da entidade empregadora e que constitui a ferramenta através da qual são lançados em sistema os dados da actividade de cada trabalhador; ii) uma viatura de serviço para as deslocações; iii) um telemóvel. Quando a trabalhadora entrou de baixa por gravidez de risco e avisou que se seguiria licença de maternidade por 150 dias, tornou-se evidente que a viatura e o computador não tinham que estar imobilizados em poder da trabalhadora, podendo ser usados por outros trabalhadores, motivo pelo qual a entrega lhe foi solicitada. Já o telemóvel permaneceu em poder da trabalhadora. Por outro lado, não há, presentemente, produtos para a trabalhadora promover e não os há desde 01/04/2023, data em que a trabalhadora, ainda, estava de baixa, a que se seguiu licença de maternidade, a que se seguiram férias e por isso nem se compreende o que pretendia registar na plataforma há dois meses, como afirmou.

O alegado na 2ª parte do ponto 35 é absolutamente falso, pois os fundamentos do acordo proposto foram exactamente os mesmos que vieram a constar do anexo A da comunicação inicial deste processo, precisamente por se tratar de motivos que permitiriam o despedimento por extinção do posto de trabalho e seriam considerados geradores de desemprego involuntário, embora, agora, tenham sido mais pormenorizados.

— O alegado no ponto 36 é destituído de verdade. Com efeito, a trabalhadora terminaria as férias no dia 13/11/2023 e deveria regressar ao trabalho no dia 14/11/2023. Aliás, no e-mail de 06/11/2023 em que transmitiu recusar o acordo de revogação do contrato de trabalho, a trabalhadora afirmou que “Mais esclareço que pretendo que me sejam devolvidos os instrumentos de trabalho que me foram retirados e que no dia 14 de novembro de 2023 me irei apresentar ao trabalho, como sempre fiz.” (cfr. fis 14 deste processo), tendo-lhe sido ordenado que se apresentasse na sede, facto que recusou, a sequência do que lhe foi dito o seguinte: “(...) Por noutro lado, repetimos, esteve V. Exa ausente 11 meses, no decurso dos quais ocorreram muitas alterações no seio da empresa. Não explicámos o motivo pelo qual lhe foi dada indicação para se apresentar na sede e não tínhamos nem temos que o fazer. O certo é que, no contexto descrito, pretendíamos conferenciar presencialmente com V. Exa, nomeadamente para lhe entregar em mão a comunicação de necessidade de despedimento por extinção do seu posto de trabalho, para lhe explicar, de viva voz, a necessidade de extinção do posto de trabalho e para ponderação



conjunta sobre eventual dispensa do dever de assiduidade, pelo menos até à sua resposta àquela nossa comunicação, tendo em conta que reside com carácter permanente na cidade de Viseu e tem um filho com 7 meses. Lamentavelmente, optou V. Exa por desafiar, de modo disparatado, a indicação que lhe foi dada, optou por recusar apresentar-se ao serviço, a pretexto de a indicação em causa não lhe ter sido dada directamente pela Gerência, quando é certo que a advogada da empresa transmitiu expressamente ao seu advogado que tal indicação era feita a pedido da Gerência, “O certo é que, a trabalhadora não compareceu na sede da entidade empregadora no dia 14/11/2023 e dois dias depois, enviou documento médico de baixa por doença natural reportada ao dia 14/11/2023, ou seja, ao dia em que era previsto regressar de férias e em que não avisou estar doente! A baixa tem vindo a ser sucessivamente renovada (cfr. fls. 101 a fls. 104).

— O alegado nos pontos 37 a 41 constitui manobra de diversão da trabalhadora para criar ruído na cessação do contrato de trabalho e para tentar convencer terceiros (porventura, a ACT e a CITE) da existência de discriminação por ter sido mãe e nada tem que ver com a extinção do posto de trabalho. Quanto a este argumento, basta atentar para o facto de os contratos de trabalho das outras 3 (três) promotoras da secção de promoção do departamento de vendas da ... terem cessado muito antes deste processo e, actualmente, a trabalhadora ser a única a estar afectada a uma secção sem actividade. E assim, a haver discriminação, só pode ter sido positiva, pois, na verdade, nada teria, legalmente, impedido que o presente procedimento tivesse tido início em 2022 (quando se soube que a parceria iria terminar) ou em 2023, quando a parceria da ... / ... terminou. E isso porque, nem a baixa por gravidez de risco, nem a licença de maternidade nem sequer as férias após aqueles períodos têm ou teriam tido a virtualidade de impedir o procedimento. No entanto, a ... poupou a trabalhadora nesses períodos de maior sensibilidade e por isso a acusação desta é totalmente falsa, inaceitável e ofensiva para a ... As alusões feitas a tratamento hostil a outras trabalhadoras mães são, também, falsas e difamatórias. A título exemplificativo, pode mencionar-se a Directora Técnica da ..., que já teve dois filhos durante a vigência da sua relação laboral, um deles, este ano 2023, sendo, actualmente, lactante e exercendo o direito à dispensa diária de 2 horas para amamentação, sem que, obviamente, a relação tenha sido posta em causa.

Em suma: o alegado pela trabalhadora não tem qualquer fundamento nem é adequado a alterar a necessidade e a intenção iniciais da ...

Ademais, a trabalhadora verdadeiramente não trouxe qualquer alternativa à cessação do seu contrato, limitando-se a invocar o incumprimento dos requisitos legais, sem especificar o que quer que seja.

Assim sendo, a ... mantém o propósito de extinguir o posto de trabalho da trabalhadora e de fazer cessar o respectivo contrato de trabalho.

Mostram-se cumpridos e verificados os requisitos previstos no nº1 do artigo 368º do CT, não sendo aplicáveis os critérios enunciados no nº2 da mesma norma, uma vez que a trabalhadora ... é a única trabalhadora da secção de promoção do departamento de venda da ...

A ... não dispõe de alternativa vaga para a trabalhadora, pelo que a subsistência da relação de trabalho se afigura praticamente impossível.

Impor-se-ia, agora, a elaboração e remessa da decisão final de despedimento à trabalhadora.

Todavia, no dia de ontem, 11/12/2023, a trabalhadora notificou a ... para efeitos do disposto nos artigos 47º e 48º do CT, o mesmo é dizer que notificou a ... do facto de ser lactante, o que fez através de e-mail, junto a fls. 105 deste processo.

Dispõe o artigo 63º, nº1 do CT que “ o despedimento de trabalhadora (...) lactante (...) carece de parecer prévio da entidade competente para a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres”. Assim sendo, a decisão final, ainda, não pode ser proferida nem remetida à trabalhadora, carecendo a ... de obter parecer favorável ao despedimento por extinção do posto de trabalho para o efeito.

Atendendo ao que se deixou dito e, ao abrigo do artigo 63º, nº3, alínea c) do CT, requerer-se-á à CITE a emissão de parecer prévio sobre o despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora ... (...). ”.

**1.11.** Além dos mencionados não foram juntos quaisquer outros documentos, ou alegados outros factos, que assumam relevância para a presente apreciação.

Cumprе apreciar,

## **II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação a adesão pela Resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981 em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de

assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...) Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

**2.2.** O artigo 10.º, n.º 1 da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez.

**2.3.** Um dos considerandos da referida Diretiva refere que "... o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento".

**2.4.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

**2.5.** Em conformidade com o direito comunitário, a legislação nacional consagra no artigo 63.º, n.º 1 do Código do Trabalho, que "o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres".

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

**2.7.** Nos termos do artigo 381.º, alínea d) do Código do Trabalho, "sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito (...) em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou



lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.”

**2.8.** 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”.

**2.9.** Remetendo para o n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho, esclarece o legislador que os motivos atendíveis para a concretização do despedimento por extinção do posto de trabalho são:

“a) Motivos de mercado - redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;

b) Motivos estruturais - desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;

c) Motivos tecnológicos - alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação”.

**2.10.** 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”.

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

- a) A necessidade de extinguir o posto de trabalho, indicando os motivos justificativos e a secção ou unidade equivalente a que respeita;
- b) A necessidade de despedir o trabalhador afeto ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional.
- c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir”.

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

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

### **III – ANÁLISE**

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

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

**3.3.** E, neste sentido, impõe-se que os motivos do despedimento nada tenham a ver com um comportamento culposos do empregador ou do/a trabalhador/a; a impossibilidade da subsistência da relação laboral; a inexistência na empresa de

contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto; que não seja aplicável o despedimento coletivo; necessidade de, até ao termo do prazo de aviso prévio, colocar à disposição do/a trabalhador/a a compensação devida, bem como os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho.

**3.4.** No despedimento aqui em análise a entidade empregadora pretende extinguir o posto de trabalho da trabalhadora por motivos de mercado que se prendem com a cessação da representação e distribuição da marca .../..., às quais esteve diretamente ligada a área de promoção a que a trabalhadora sempre esteve afeta desde o início da prestação da sua atividade laboral.

**3.5.** Concomitantemente alega a existência de motivos estruturais associados que compensem a redução dos lucros associada e que passam pela necessária redução de efetivos, dos quais resta apenas o contrato da trabalhadora aqui visada, já que as restantes trabalhadoras afectas à área de promoção já extinguiram os seus contratos.

**3.6.** A entidade empregadora tem como objeto social a importação, exportação, distribuição e comercialização de produtos farmacêuticos, cosmética, higiene e dispositivos médicos, equipamentos médicos e hospitalares, fitoterapia e aromaterapia.

**3.7.** O quadro de pessoal permanente empregadora é de 10 (dez) trabalhadores, não estando, atualmente, em vigor nenhum contrato de trabalho a termo para nenhuma categoria profissional, em nenhum departamento e em nenhuma secção

**3.8.** A secção de promoção destina-se exclusivamente à promoção dos produtos da marca ... que é uma marca registada italiana de cuidados capilares, pertencente à multinacional farmacêutica ... Esta sociedade era parceira de negócio da empregadora desde 2012, tendo sido celebrado um contrato exclusivo de representação e distribuição dos produtos da mencionada marca ...

**3.9.** A trabalhadora foi admitida ao serviço da entidade empregadora em 28.08.2019, com a categoria profissional de Promotora e Delegada de Vendas, integrada na secção de promoção do Departamento de Vendas e afeta à marca ...

**3.10.** Como consequência da cessação do contrato de representação e distribuição, em 31.03.2023, a empregadora deixou de representar a dita ... e de distribuir os produtos da marca ... em Portugal.

**3.11.** Até 2022, inclusive, a área de promoção tinha 4 (quatro) trabalhadoras, a quem estavam atribuídas diferentes zonas do país e que tinham as funções de promover a marca em causa, que, entretanto, e há mais de 3 meses, já cessaram os seus contratos de trabalho, subsistindo unicamente o posto de trabalho da trabalhadora aqui visada, que pretende agora extinguir.

**3.12.** Atenta a circunstância de não existir posto de trabalho com conteúdo funcional idêntico ao do posto de trabalho a extinguir, já que é único afecto à secção de promoção do Departamento de Vendas, a entidade empregadora entende não haver lugar à aplicação do critério de prioridades para determinação do posto de trabalho a extinguir, previsto no n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho.

**3.13.** A trabalhadora refere, por seu turno, que os prejuízos decorrentes da cessação da representação e distribuição daquela marca não foram tão elevados de tal sorte que motivem a extinção do seu posto de trabalho, até porque, refere também, desde que iniciou as funções na empresa sempre esteve afeta a outras marcas relativamente às quais foi incumbida de promover o seu crescimento, através da angariação de novos clientes, da venda dos seus produtos e exercendo formação sobre os mais diversos produtos.

**3.14.** Conclui, em síntese, e com relevo que a sua atividade na empresa não se reduziu apenas a ser promotora da marca ..., tendo promovido outras marcas e igualmente exercido funções de vendedora de forma contínua. Nesta medida, considera-se integrada no Departamento de Vendas, e não apenas à secção de promoção, pelo que entende não estarem cumpridos os critérios de seleção previstos no n.º 2 do artigo 368.º e n.º 1 alínea c) do artigo 369º do Contrato de Trabalho.

**3.15.** A trabalhadora alega ter sido vítima de assédio moral no trabalho e vítima de práticas discriminatórias em razão da maternidade, referindo, em concreto, que durante a licença parental lhe foram retirados os instrumentos de trabalho sem justificação e que quando regressou ao trabalho viu esvaziadas suas funções que sempre desenvolveu na empresa.

**3.16.** Não consta que a trabalhadora tenha participado tais factos à Autoridade para as Condições do Trabalho ou à CITE, fora do presente procedimento.

**3.17.** Consabidamente, n.º 1 do artigo 368º do Código do Trabalho estabelece os requisitos exigidos para que o despedimento por extinção do posto de trabalho possa

ter lugar, e que são, cumulativamente, os seguintes: a) Os motivos invocados não sejam devidos a uma conduta culposa do empregador ou do trabalhador; b) Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho; c) Não existam na empresa trabalhadores contratados a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto; d) Não se aplique o regime previsto para o despedimento colectivo.

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

**3.19.** Releva, contudo, quanto a este aspecto que para a licitude da extinção do posto de trabalho *não é necessário que desapareçam todas as funções inerentes ao mesmo, pois o legislador aceita que as funções correspondentes aos postos de trabalho extintos possam permanecer para além da extinção, como decorre da referência ao “conteúdo funcional”, constante do nº 2 do artº 368º CT, que não teria sentido se a extinção ficasse reduzida aos casos em que as funções desaparecem na totalidade – Cf. Acórdão da Relação de Coimbra de 10-11-2017 disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)*

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

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

**3.22.** Mais, *a legalidade deste tipo de despedimento terá de ser aferida com respeito pelo critério empresarial e nunca à luz de mecanismos de viabilização da empresa, não competindo ao julgador substituir-se ao empregador, cabendo-lhe tão só um juízo racionalmente controlável sobre os fundamentos do despedimento.* E, por maioria de

razão, à CITE não cumpre emitir parecer sobre serem verdadeiros, ou não, os fundamentos invocados para o despedimento.

**3.23.** À CITE cumpre apenas, perante os factos que lhe são apresentados, pronunciar-se sobre a existência ou não de indícios de discriminação em razão da maternidade.

**3.24.** Ora, ponderados os elementos de que dispomos entendemos que a mera alegação da trabalhadora sobre a existência de práticas discriminatórias não é suficiente para concluirmos pela existência de tais indícios. Desde logo, porque são contrariados pelo cumprimento dos requisitos legalmente previstos para o procedimento por extinção do posto de trabalho, e depois porque, perante a factualidade documentada, não se nos oferecem dúvidas que existiram alterações estruturais diretamente relacionadas com o conteúdo funcional da atividade prestada pela trabalhadora, e para a qual foi efetivamente contratada de acordo com contrato junto a fls. 43 e ss do processo.

**3.24.** Tais alterações revestem-se, entendemos, de importância essencial para que possa concluir-se pela legalidade do procedimento, mas tal juízo não pode confundir-se, de forma alguma, com a conclusão de que o mesmo possa estar viciado por práticas discriminatórias.

#### **IV – CONCLUSÃO**

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

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 3 DE JANEIRO DE 2024, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**