

## PARECER N.º 17/CITE/2009

**Assunto:** Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea c) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 5 do artigo 7.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho  
Processo n.º 81 – DL-E/2009

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 12.02.2009, a CITE recebeu da empresa ..., L.<sup>da</sup>, um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., com a categoria profissional de escriturária, a exercer funções na secção de escritório, no âmbito de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho.
- 1.2. Da comunicação da extinção de posto de trabalho dirigida à trabalhadora, em 27.01.2009, consta, sucintamente, que:
  - Fica sem efeito a comunicação que lhe foi enviada, em 21.10.2008, por conter imprecisões e omissões, fazendo-se nova comunicação de extinção do posto de trabalho da referida trabalhadora por motivos estruturais, decorrentes da duplicação de trabalhadores para o exercício das mesmas tarefas afectas à secção de escritório;
  - A trabalhadora com categoria profissional de escriturária presta actividade na empresa desde 10 de Fevereiro de 1988 e encontra-se afecta à secção de escritório desde Abril de 2000, cujo conteúdo funcional compreende as tarefas de *proceder ao tratamento de toda a correspondência, documentação, preparar, coligir e ordenar os elementos para consulta e tratamento informático e tarefas de verificação de stocks*;
  - Em 21.07.2008, verificou-se o encerramento da secção de atendimento ao público, à qual a trabalhadora ... estava afecta, pelo que foi integrada a título exclusivo na secção de escritório;
  - Desde Abril de 2000 e até 21.07.2008, a trabalhadora lactante era a única que trabalhava, a tempo inteiro, naquela secção de escritório;
  - Actualmente, há um excesso de colaboradores, desnecessário à normal prossecução da actividade da secção de escritório;

- Após a instalação do *software* informático em 1990, só se vem justificando a presença a tempo inteiro, de um único trabalhador na secção de escritório, lugar preenchido pela trabalhadora lactante, desde Abril de 2000;
- Ao longo destes anos, apesar de se verificar a existência de dois postos de trabalho, com conteúdo funcional idêntico, na secção de escritório tal situação era justificada pelo facto da colega da trabalhadora lactante acumular ainda as funções respeitantes à secção de atendimento ao público;
- As tarefas relativas a marcações de visitas externas do vendedor e a introdução dos respectivos relatórios de visita no sistema informático, anteriormente efectuadas pela secção de escritório, deixaram de se verificar após o encerramento da secção de atendimento ao público e são hoje realizadas pelo vendedor;
- O trabalho na secção de escritório consiste, actualmente, em receber encomendas telefónicas de clientes (num total não superior a 1 hora diária), realizar encomendas a fornecedores, proceder à facturação e separação da encomenda dos fornecedores para os respectivos clientes;
- *A referida secção de escritório tem vindo, há cerca de 8 anos, a ser preenchida, a título de dedicação exclusiva, por uma única colaboradora, a trabalhadora lactante;*
- As tarefas de atendimento telefónico de encomendas, embalagem de encomendas, pedidos de encomendas aos fornecedores via *e-mail* e introdução no sistema informático dos relatórios das visitas do vendedor, sempre foram partilhadas entre a trabalhadora lactante e a sua colega ..., muito embora esta última as fizesse na medida em que as tarefas de atendimento ao público o permitissem e a trabalhadora o fizesse a tempo inteiro;
- Apesar de a colega ... estar afectada à secção de atendimento ao público, sempre acumulou as funções atrás descritas, para além da coordenação do trabalho administrativo inerente à sua categoria de chefe de secção;
- Face à persistência de uma adversa conjuntura económica e de mercado, impõe-se tomar medidas que restabeçam o equilíbrio da exploração (entre custos fixos com o pessoal e respectivos proventos económicos, através da adequação do seu quadro de pessoal à efectiva necessidade de produção), reduzindo-se custos e optimizando-se a competitividade;
- *As despesas com o pessoal constituem um dos encargos mais pesados na exploração das empresas;*
- A medida adoptada é necessária, devido não só ao previsível aumento de prejuízos mas, sobretudo, à acentuada redução da actividade da empresa e conseqüente excesso de pessoal face às efectivas necessidades de produção;

- O motivo de natureza estrutural invocado é o da *duplicação de trabalhadores* no exercício, em exclusivo, das mesmas funções afectas à secção escritório;
- Verificando-se que a secção de apoio ao cliente era deficitária face à diminuição do número de clientes que solicitavam tais serviços, com a consequente ausência de trabalho nesta secção, em resultado do crescimento do grau de exigência dos consumidores, viu-se a empresa confrontada com a alternativa de proceder à contratação de um novo colaborador licenciado em optometria (habilitações que nenhum dos actuais trabalhadores possui) ou de proceder ao encerramento da secção de atendimento ao público, com a consequente redução da actividade;
- Uma vez que a primeira opção, tentativa para atrair clientes, foi afastada face à falta de recursos financeiros, foi escolhida a segunda, como única forma de reduzir custos e otimizar a competitividade da empresa;
- A trabalhadora afectada à secção de atendimento ao público foi integrada na secção escritório/administrativo, desempenhando agora e a tempo inteiro as funções e tarefas de atendimento telefónico relativo a encomendas, embalagem de encomendas, pedido de encomendas aos fornecedores via *e-mail* e facturação, entre outras, que anteriormente eram desempenhadas conjuntamente com a trabalhadora lactante;
- Em conclusão, anteriormente ao encerramento da secção de atendimento ao público, as tarefas da secção de escritório eram desempenhadas pela trabalhadora lactante, a tempo inteiro, e, em parte, pela colega ...;
- Em face do encerramento da secção de atendimento ao público, as tarefas da secção de escritório passam a poder ser desempenhadas por duas trabalhadoras, a tempo inteiro, o que representa excesso de pessoal face ao volume de trabalho existente;
- A trabalhadora ... desempenhava funções de atendimento ao público e, em simultâneo, as de escritório, desde que entrou para a empresa em 1981;
- A empresa não dispõe de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional da trabalhadora lactante, não podendo ser adoptadas quaisquer das medidas previstas nos artigos 335.º e seguintes do Código do Trabalho, por se tratarem de medidas temporárias e a solução para este caso carecer de uma medida definitiva ou, pelo menos, de duração objectivamente previsível superior a seis meses;
- A trabalhadora ... exercia funções administrativas, com a categoria profissional de chefe de secção, e desenvolvia as seguintes tarefas:
  - a) Coordenação do trabalho administrativo da secção de escritório;
  - b) Atendimento telefónico relativo a encomendas;

- c) Embalagem de encomendas e remessa aos clientes;
- d) Pedidos de encomendas aos fornecedores via *e-mail*;
- e) Marcação de visitas externas do vendedor e introdução no sistema informático dos respectivos relatórios de visitas;
- f) Verificação de *stocks*;
- g) Facturação;
- h) Esclarecimentos técnicos aos clientes, via telefone ou *e-mail*, com a colaboração do respectivo fornecedor estrangeiro (obrigando a um conhecimento aprofundado da língua francesa);
- i) Limpeza e verificação de parâmetros de lentes de contacto e elaboração dos respectivos relatórios a enviar aos clientes;
- j) Substituir a trabalhadora lactante, em caso de ausência desta;
- l) Executar, residualmente, todas as outras tarefas inerentes ao trabalho de escritório;
- A trabalhadora lactante exercia funções administrativas, detendo a categoria profissional escriturária, com o seguinte conteúdo funcional:
  - a) Atendimento telefónico relativo a encomendas;
  - b) Embalagem de encomendas e remessa aos clientes;
  - c) Pedidos de encomendas aos fornecedores via *e-mail*;
  - d) Marcação de visitas externas do vendedor e introdução no sistema informático dos respectivos relatórios de visitas;
  - e) Verificação de *stocks*;
  - f) Facturação;
- O actual quadro de pessoal da empresa consiste nos seguintes trabalhadores, com as seguintes categorias:
  - a) ... – Sócia Gerente;
  - b) ... – Chefe de secção;
  - c) ... – Escriturária;
  - d) ... – Caixeiro;
- A estrutura orgânica da empresa é composta pelas seguintes secções/departamentos:
  - a) Escritório;
  - b) Comercial;
  - c) Atendimento ao público (serviço extinto);
- A empresa não dispõe de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional de escriturária;
- Não se verifica a existência de contratos a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho da trabalhadora lactante;

- Na empresa existe apenas um posto de trabalho de conteúdo idêntico ao da trabalhadora, no Departamento Administrativo/Secção do escritório, actualmente ocupado a tempo inteiro pela trabalhadora ...;
- Em comparação com a colega, o posto de trabalho a extinguir é o da trabalhadora lactante pois detém:
  - 1 – a menor antiguidade no posto de trabalho;
  - 2 – uma categoria profissional de classe inferior;
  - 3 – uma menor antiguidade na empresa;
- Respeitaram-se, assim, a ordem e os critérios definidos no n.º 2 do artigo 403.º do Código do Trabalho, uma vez que a trabalhadora ... ocupou o posto de trabalho que actualmente detém, desde 1.01.1981, e a trabalhadora lactante só ocupou o posto de trabalho em Abril de 2000, a colega ... detém categoria profissional superior à da trabalhadora lactante e tem maior antiguidade na empresa (... em 1.01.1981 e ... em 10.02.1988);
- Não se aplica o critério da menor antiguidade na categoria profissional, pois a trabalhadora lactante é a única escriturária;
- Como a redução de pessoal apenas afecta um trabalhador, não se aplica o regime do despedimento colectivo.

**1.3.** Em 31.01.2009, a mandatária da trabalhadora lactante responde à extinção do posto de trabalho, de acordo com o n.º 2 do artigo 424.º do Código do Trabalho, nos seguintes termos:

- A primeira comunicação de extinção de posto de trabalho já produziu os devidos efeitos jurídicos;
- A trabalhadora iniciou funções como caixa-balcão e, posteriormente, a partir de Agosto de 1997, como 1.ª escriturária;
- Não corresponde à verdade que a secção escritório tenha tido dois postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico;
- Em 1990, a trabalhadora lactante passou a desempenhar a sua actividade nas instalações da ..., aí permanecendo seis anos com uma colega, ..., que deixou de trabalhar para a empresa;
- Até 2000, a trabalhadora lactante desempenhou funções de escritório, existindo, nessa secção, apenas o seu posto de trabalho;
- Entre 1990 e 2000, a trabalhadora ... desempenhou as funções de técnica de óptica, na secção de atendimento ao público, na ...;

- Quando em 2000, a secção de escritório foi transferida para a ..., a trabalhadora lactante ficou nessa secção a ocupar o único posto de trabalho existente;
- Em consequência desta mudança a trabalhadora ... passou a atender o público nas instalações sitas na ..., pertencente à ...;
- Não existem na secção escritório dois postos de trabalho, nem a trabalhadora ... foi chefe de qualquer secção de escritório;
- A trabalhadora ..., apenas pontualmente auxiliava a trabalhadora lactante;
- A trabalhadora lactante, até ter entrado em período de baixa anterior ao parto, em Março de 2008, desempenhava as seguintes funções:
  - a) Atendimento telefónico relativo a encomendas;
  - b) Facturação de encomendas;
  - c) Embalagem de encomendas;
  - d) Pedidos de encomendas aos fornecedores via *e-mail*;
  - e) Verificação de *stocks*;
  - f) Marcação de visitas do vendedor;
  - g) Introdução no sistema informático dos relatórios das visitas do vendedor;
  - h) Atendimento telefónico de informações e reclamações;
  - i) Verificação de pagamentos;
  - j) Pagamentos;
  - l) Depósitos bancários;
  - m) Facturação de fornecedores nacionais e estrangeiros;
  - n) Introdução no sistema informático;
  - o) Reclamação, por escrito e por telefone, de empréstimos de materiais cuja devolução se encontra em atraso;
  - p) Preparação de toda a documentação para ser enviada para a contabilidade;
- As marcações de visitas externas de vendedor e introdução no sistema informático terão passado a ser feitas pelo trabalhador ...;
- A trabalhadora ... deslocava-se às instalações da empresa na ... durante curtos períodos de tempo (das 9.00h às 9.30h) para limpeza e verificação de lentes de contacto, ou seja, uma função de laboratório e não de escritório;
- Caso o telefone tocasse e a trabalhadora lactante não pudesse atender, atendia a trabalhadora ...;
- Esta trabalhadora também ajudou na embalagem de encomendas quando a trabalhadora lactante esteve a gozar as dispensas diárias para amamentação do seu filho mais velho;

- Pontualmente a trabalhadora lactante foi auxiliada pela trabalhadora ... na introdução no sistema informático dos relatórios das visitas dos vendedores;
- Tais ajudas, em períodos movimentados, ou de ausência de um trabalhador, não traduzem mais um posto de trabalho;
- A trabalhadora ... desempenhava, em exclusivo, funções de técnica de óptica, tendo a categoria de chefe de secção, não de escritório mas sim do Departamento Técnico, e, durante um período de 10 anos não se deslocou à secção de escritório na ...;
- A trabalhadora lactante sempre tratou todos os assuntos relacionados com a secção de escritório com a sócia ..., reportando-lhe directamente;
- O posto de trabalho da trabalhadora lactante não se extinguiu, sendo o único na secção de escritório, há muitos anos;
- Encontram-se em dívida os salários dos meses de Novembro e de Dezembro de 2008, de Janeiro de 2009 e o subsídio de Natal.

**1.4.** O presente processo vem acompanhado dos seguintes documentos:

- Cópia da informação da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT);
- Cópia do quadro de pessoal da empresa, de Outubro de 2008;
- Cópia dos contratos de trabalho das trabalhadoras ... e ...;
- Carta da empresa dirigida à mandatária da trabalhadora, de 9.02.2009.

**1.5.** De acordo com a informação da Autoridade para as Condições do Trabalho, de 07.01.2009:

- 1 – A trabalhadora lactante foi admitida na empresa em 10.02.1988, com a categoria profissional de escriturária;
- 2 – O seu local de trabalho é na sede da empresa, em Lisboa;
- 3 – Desempenha as funções de empregada de escritório desde Abril de 2008;
- 4 – Em 21.07.2008, por motivos estruturais, a empresa decide fechar a secção de atendimento ao público, situação presencialmente verificada em 20.10.2008;
- 5 – Na secção extinta exercia funções, em exclusividade, a trabalhadora ...;
- 6 – Esta trabalhadora apoiava, quando necessário, a actividade de escritório, inerente à sua categoria profissional de chefe de secção, que coordenava, tendo passado a dividir trabalho com a trabalhadora lactante, por já não haver atendimento ao público;
- 7 – Na sequência desta situação a empresa decide diminuir o seu quadro de pessoal, tendo em conta a desnecessidade de duas trabalhadoras na secção de escritório;
- 8 – Verificam-se todos os requisitos do n.º 1 do artigo 403.º do Código do Trabalho;

9 – Na secção escritório existe uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico;

10 – A trabalhadora lactante exerce funções no escritório, desde 2000 e a sua colega ... exercia funções nesta secção, desde 01/01/1981 e até Abril de 2000, altura em que passou a exercer funções no atendimento ao público, em exclusivo, dando apoio e coordenando a actividade de escritório;

11 – As categorias profissionais das trabalhadoras são diferentes;

12 – A trabalhadora lactante possui categoria profissional inferior à colega ...;

13 – A trabalhadora lactante tem menor antiguidade do que a sua colega ...;

14 – Estão cumpridos os requisitos legais exigidos no n.º 2 do artigo 403.º do Código do Trabalho;

15 – A empresa terá de colocar à disposição da trabalhadora, a partir da data da produção de efeitos da cessação do contrato de trabalho, os montantes a que a trabalhadora tem direito.

- 1.6.** Em 26.01.2009 e em 3.02.2009, a CITE recebeu exposições da mandatária da trabalhadora, dando conhecimento das diligências efectuadas junto da Autoridade para as Condições do Trabalho, na sequência do pedido de intervenção realizado pela trabalhadora lactante e da emissão de informação por aquela entidade, e remetendo à CITE cópia do novo processo de extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante, solicitando a pronúncia desta Comissão e juntando procuração.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.<sup>1</sup>

Como corolário deste princípio, o artigo 51.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.

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

Cabe à CITE emitir o parecer referido, por força da alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da

---

<sup>1</sup> N.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa.



Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

- 2.2.** Nos termos do artigo 402.º do Código do Trabalho, a extinção do posto de trabalho é determinada por motivos económicos, tanto de mercado como estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa, nos termos previstos para o despedimento colectivo.
- 2.2.1.** São considerados motivos estruturais o desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes (cfr. alínea *b*) do n.º 2 do artigo 397.º do Código do Trabalho).
- 2.2.2.** De acordo com a informação veiculada pela empresa, o presente processo de despedimento por extinção de posto de trabalho fundamenta-se em motivos estruturais relacionados com *duplicação de trabalhadores para o exercício das mesmas tarefas afectas à secção de escritório*.
- 2.3.** Para se efectivar um despedimento por extinção de posto de trabalho, é necessária a verificação dos requisitos previstos nos artigos 402.º a 404.º do Código do Trabalho e o cumprimento do procedimento estabelecido nos artigos 423.º a 425.º do mesmo diploma.
- 2.4.** Para efeitos do artigo 403.º do Código do Trabalho, o despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes requisitos:
- Os motivos indicados não sejam devidos a uma actuação culposa do empregador ou do trabalhador;
  - Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
  - Não se verifique a existência de contratos a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;
  - Não se aplique o regime previsto para o despedimento colectivo;
  - Seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida.
- 2.4.1.** Havendo uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico na mesma secção ou estrutura equivalente, devem ser observados os seguintes critérios pela ordem estabelecida:
- 1.º Menor antiguidade no posto de trabalho;
  - 2.º Menor antiguidade na categoria profissional;
  - 3.º Categoria profissional de classe inferior;

4.º Menor antiguidade na empresa.

A subsistência da relação de trabalho torna-se praticamente impossível desde que, extinto o posto de trabalho, o empregador não disponha de outro que seja compatível com a categoria do trabalhador (cfr. n.º 3 do artigo 403.º do Código do Trabalho).

**2.5.** Quando o posto de trabalho a extinguir diz respeito a uma trabalhadora lactante acresce, aos requisitos mencionados, uma especial protecção legal, imposta pela Constituição e pelo n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, como forma de evitar qualquer discriminação com base no sexo em virtude da maternidade.

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

**2.6.** De acordo com a alínea *c*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, no caso de despedimento por extinção do posto de trabalho de trabalhadora lactante, o processo deve ser remetido à CITE, depois das consultas referidas nos n.ºs 1 e 2 do artigo 424.º do Código do Trabalho.

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

**2.8.** Em 17 de Novembro p.p., a CITE emitiu o Parecer n.º 111/CITE/2008, cuja conclusão foi desfavorável ao despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., por não resultarem fundamentados e demonstrados os critérios legais estabelecidos no n.º 2 do artigo 403.º do Código do Trabalho.

**2.9.** A trabalhadora lactante solicitou à ACT, ao abrigo do n.º 3 do artigo 424.º do Código do Trabalho, a fiscalização dos requisitos para a extinção do seu posto de trabalho, tendo a acção inspectiva concluído o mencionado no ponto 1.6. do presente parecer.

**2.10.** Como se referiu, a empresa fundamenta a necessidade de extinção do posto de trabalho

na *duplicação de trabalhadores para o exercício das mesmas tarefas afectas à secção de escritório*, esclarecendo que essa duplicação ocorre porque, em 21.07.2008, por motivo de encerramento da secção de atendimento ao público, a colega da trabalhadora lactante, ..., afecta a essa secção extinta, foi integrada, a título exclusivo, na secção de escritório, tendo sempre acumulado as funções de atendimento ao público, as descritas na comunicação de extinção de posto de trabalho, e as de coordenação do trabalho administrativo inerentes à sua categoria de chefe de secção.

- 2.11.** De acordo com a jurisprudência constante no Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 09.03.2005: *A noção de conteúdo funcional idêntico, para efeitos do critério de prioridade na extinção do posto de trabalho já foi desenvolvida na Jurisprudência do STJ, designadamente do AC de 26 de Maio de 1999, publicado na CJ Tomo II, pág. 289, o qual refere que “o n.º 2 do artigo 27<sup>2</sup> não se refere a funções iguais, nem às mesmas categorias profissionais, nem sequer a categorias profissionais idênticas, refere-se antes a ‘postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico’ – o que logo pressupõe funções diferentes e distintas, mas com identidade de conteúdo funcional. Aliás, só assim é que se compreende a forma como o legislador hierarquizou os critérios de prioridades na extinção do posto (...).*

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

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

- 2.12.** Ao contrário do que sucedeu no anterior pedido de parecer prévio<sup>3</sup>, a entidade empregadora junta, agora, ao processo o mapa de pessoal referente a Outubro de 2008, e os contratos de trabalho das duas trabalhadoras em causa.

Nenhuma das trabalhadoras desenvolve, actualmente, as funções para as quais foi contratada – ..., estagiária de 1.º ano e ..., caixa de balcão – grupo VI.

Porém, hoje, a primeira é chefe de secção e a segunda é escriturária.

---

<sup>2</sup> Actual n.º 2 do artigo 403.º do Código do Trabalho.

<sup>3</sup> Ponto 2.7.2. do Parecer n.º 111/CITE/2008.

**2.13.** Contudo, por si só, tais documentos não esclarecem, desde logo, a pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico que obriguem ao cumprimento dos critérios estabelecidos no n.º 2 do artigo 403.º do Código do Trabalho.

Ainda que tal situação se verificasse, a eventual relação hierárquica existente entre a trabalhadora lactante, escriturária, e a trabalhadora ..., chefe de secção, igualmente não resultaria esclarecida, o que foi contrariado pela mandatária da referida lactante.

Assim sendo, dúvidas persistiriam no que respeita à composição da secção de escritório, à existência de duplicação de funções ou de relação hierárquica entre as duas trabalhadoras.

**2.14.** No entanto, após acção inspectiva promovida pela Autoridade para as Condições do Trabalho, e após a análise documental entretanto solicitada à empresa, a ACT concluiu que a trabalhadora ... apoiava e coordenava, como chefe de secção, a actividade de escritório, existindo assim uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico.

A trabalhadora detém, por isso, categoria profissional de classe inferior e tem menor antiguidade na empresa.

Concluiu, desta forma, tal entidade o seguinte: *Parecem-nos cumpridos os requisitos legais exigidos no n.º 2 do artigo 403.º do Código do Trabalho.*

**2.15.** Face aos novos elementos existentes no processo, a entidade empregadora confirma a objectividade que deve pautar a selecção do posto de trabalho a extinguir e, nesse sentido, a presente extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante não se afigura discriminatória por motivo de maternidade.

### **III – CONCLUSÃO**

**3.1.** Em face do exposto, a CITE emite parecer favorável ao despedimento, por extinção do posto de trabalho, da trabalhadora lactante ..., promovido pela empresa ..., L.<sup>da</sup>, por existirem elementos no processo que fundamentam e demonstram os critérios legais estabelecidos no n.º 2 do artigo 403.º do Código do Trabalho.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 10 DE MARÇO DE 2009, COM OS VOTOS CONTRA DAS REPRESENTANTES**

**DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES E  
DA UGT – UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES**