



PARECER N.º 151/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por extinção do posto de trabalho, nos termos do n.º 1 e da alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
Processo n.º 746 – DG-E/2011

I – OBJECTO

- 1.1. Em 1 de Setembro de 2011, a CITE recebeu da gerência da ..., Lda, um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de Sales Rep. - Delegada Hospitalar de Venda que, de acordo com o código 24331 do Relatório Único referente ao ano 2010 remetido pela empresa, corresponde à categoria profissional de Delegada de Informação Médica.
- 1.2. Da comunicação da extinção de posto de trabalho, datada de 26 de Julho de 2011, recebida pela trabalhadora em 4 de Agosto de 2011¹, consta o seguinte:
 - 1.2.1. (...) *vem pela presente, nos termos e para os efeitos previstos nos artigos 359.º n.º 2, alínea a), 367.º, 368.º, n.ºs 1 a 4, e 369.º, n.º 1, todos do Código do Trabalho, comunicar a V. Exa. a necessidade de cessar o seu contrato de trabalho com a extinção do seu posto de trabalho por motivos de mercado, conforme informação infra descrita.*

¹ De acordo com o resultado obtido no item pesquisa de objectos em www.ctt.pt, através da introdução dos dados referentes ao registo de correspondência que consta do processo.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

A ... detém na sua estrutura interna diversas áreas de negócio, distribuídas em função dos produtos que vende aos seus Clientes.

De entre as respectivas áreas de negócio, há uma delas denominada "...". A referida área de negócio "... tem como objecto comercial o mercado de dispositivos médicos, nomeadamente produtos relacionados com cuidados curativos, fornecendo essencialmente hospitais, farmácias e clínicas de saúde.

A área de negócio "... tem quatro trabalhadores afectos aos respectivos projectos comerciais: um com categoria profissional de "Sales Coordinator/Key Account Manager" (Coordenador de Vendas), responsável pelos Clientes nacionais mais importantes e, concomitantemente, responsável pela coordenação da equipa de vendas/comerciais e três com a categoria profissional de "Delegados Hospitalares de Venda", encarregues da venda dos respectivos produtos – um "Delegado Hospitalar de Venda" afecto à zona comercial do Porto, um "Delegado Hospitalar de Venda" afecto a zona comercial do Coimbra e um "Delegado Hospitalar de Venda" afecto à zona comercial de Lisboa e Sul.

No ano de 2010 e no primeiro trimestre do ano de 2011, face à crise económica que tem vindo a afectar o mercado, a ..., na área de negócio "...", registou uma diminuição acentuada do volume das suas vendas, não conseguindo desta forma colocar esses produtos no mercado nas quantidades pretendidas e objectivamente rentáveis, o que consubstanciou ao ano de 2010 um decréscimo produtivo anual de 2,1% comparativamente com o ano de 2009 e no primeiro trimestre de 2011 um decréscimo produtivo de 19,6% comparativamente com o período homólogo no ano de 2010. Para além disso, prevê-se um agravamento da situação económico-financeira da ... no ano de 2011, tendo em consideração o cenário económico global da Europa e de Portugal. A zona comercial de Coimbra foi uma das zonas que registou maior decréscimo, prevendo-se no ano em curso o agravamento do mesmo.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Actualmente, conforme supra referido, na área de negócio "...", a ... tem quatro trabalhadores ao seu serviço, três dos quais desempenham funções idênticas enquanto "Delegados Hospitalares de Venda", não existindo trabalho suficiente que justifique a manutenção de todos os mencionados postos de trabalho.

Assim, conclui-se que é insustentável para a ... manter os três "Delegados Hospitalares de Venda" na área de negócio "...", sendo necessária a redução de um posto de trabalho afecto a esta actividade e a consequente reestruturação da divisão geográfica nacional em termos de zonas comerciais de venda, de modo a não comprometer a sustentabilidade da empresa no mercado.

Para o efeito, a ... passará a ter para a aérea de negócio "...” apenas duas zonas comerciais – a zona comercial Norte, tendo como responsável de vendas apenas um "Delegado Hospitalar de Venda" e a zona comercial Sul, igualmente apenas com um "Delegado Hospitalar de Venda", responsável pela mesma. A zona comercial de Coimbra será reorganizada através da sua divisão entre as zonas comerciais Norte e Sul.

Neste contexto específico, a ... viu-se obrigada a recorrer ao processo de despedimento por extinção de posto de trabalho, que abrangerá o contrato de trabalho e o posto de trabalho de V. Exa., nos termos previstos nos artigos 367.º e seguintes do Código do Trabalho.

Com efeito, (i) os motivos ora invocados não são devidos a conduta culposa da ... ou de V. Exa.; (ii) é praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, na medida em que a ... não dispõe de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional de V. Exa.; (iii) não existem na empresa, mais concretamente na área de negócio "...", contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho a extinguir – "Delegados Hospitalares de Venda"; e (iv) não é aplicável ao caso concreto o instituto jurídico do despedimento colectivo.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Uma vez que, conforme resulta do exposto, na área de negócio “...” há uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, releva-se que V.Exa. é a trabalhadora que tem menor antiguidade no posto de trabalho em causa, menor antiguidade na categoria profissional e menor antiguidade na empresa, pelo que o seu contrato de trabalho será cessado ao abrigo do instituto jurídico do despedimento por extinção de posto de trabalho.

- 1.3.** Em 10 de Agosto de 2011, a trabalhadora apresentou o seu parecer fundamentado, ao abrigo do artigo 370.º do Código do Trabalho, nos termos seguintes:

..., tendo tomado conhecimento da intenção de despedimento por extinção do posto de trabalho, vem, nos termos do n.º 1 do artigo 370.º do Código do Trabalho, apresentar o seu parecer para o que alega o seguinte:

I - (Da categoria profissional)

A categoria profissional atribuída à Trabalhadora com a celebração do contrato de trabalho era de “Sales Rep. (Delegado Hospitalar)”;

Nos recibos de retribuição tem constado “Delegado Hospitalar”;

Na comunicação de intenção de despedimento consta “Delegado Hospitalar de Venda”;

Tendo a trabalhadora consultado o Contrato Colectivo de Trabalho para a Indústria e Comércio de Produtos Farmacêuticos, não encontrou estas categorias que lhe vêm sendo atribuídas pelo Empregador;

Constatou a existência da categoria profissional de “Delegado de Informação Médica”, que efectivamente se coaduna com as funções que tem exercido.

Não é de todo indiferente, saber-se qual a categoria profissional da Trabalhadora, pois que, caso o Empregador atribua categoria profissional com uma designação desadequada, pode continuar a contratar trabalhadores para o exercício das mesmas funções atribuindo-



-lhe designações diferentes.

II – (Da rescisão do contrato de trabalho por mutuo acordo)

O Empregador esteve, em Abril/Maio de 2011, em negociações com a Trabalhadora para obter a rescisão do contrato de trabalho por mútuo acordo. Acontece que, tal processo de negociação não foi concluído e, em virtude disso, veio agora proceder ao despedimento por extinção do posto de trabalho.

III – (Dos créditos)

A Trabalhadora reclamou alguns dos direitos que tem, por força da celebração do contrato de trabalho e acordados com a Entidade Patronal, nomeadamente o subsídio de alimentação e as ajudas de custo que não lhe são pagas correctamente.

Da mesma forma, reclamou, entre outros, o seguro de saúde em vigor na empresa e que constando do contrato, o Empregador não lho atribuiu até à data.

IV – (Da gravidez)

Desde meados de Maio do corrente ano, que o Empregador tomou conhecimento que a Trabalhadora em causa se encontra grávida, pois esta sempre lhe enviou os documentos de baixa médica por gravidez de risco. Ora, a Entidade Patronal tem demonstrado total insensibilidade por tal circunstância, insistindo no despedimento da Trabalhadora grávida.

(Docs. 1, 2, 3, 4 e 5).

V – (Da fundamentação do despedimento por extinção do posto de trabalho)

A intenção de despedimento por extinção do posto de trabalho parece, salvo melhor entendimento, carecer de efectiva fundamentação:

O Empregador é uma empresa em relação de grupo, com diversas áreas de negócio e empresas.

Refere na intenção de despedimento uma área de negócio, a “...” que representa. No entanto, as suas áreas de negócio são muitas outras,



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

mesmo considerando apenas a ..., Lda.

A Trabalhadora desenvolve a promoção de vendas de produtos da "...", mas não é para esta empresa que trabalha, mas sim para a ..., Lda. Para tal, recebeu formação do Empregador. Ora, tanto está em condições de desenvolver a actividade referente aos produtos da "...", como o faria para outros produtos, se o Empregador assim o entendesse.

(...) entende, pois, acabar com o posto de trabalho do "Delegado Hospitalar de Venda" da zona comercial de Coimbra, alegando que o ano 2010 teve um decréscimo produtivo de 2,1% relativamente ao ano 2009 e ainda, uma percentagem de 19,6% referente ao primeiro trimestre de 2011, comparativamente com o mesmo período do ano anterior.

Desconhece-se a que se refere tal decréscimo apontado: Refere-se à ...? Refere-se à ..., Lda? Refere-se à zona comercial de Coimbra? Refere-se ao volume de negócios? Refere-se às unidades vendidas? Refere-se à margem de comercialização?...

Acontece porém, que as percentagens só por si nada dizem, pois não há indicação de quaisquer valores aos quais se possam aplicar as percentagens que a Entidade Patronal decidiu unilateralmente, atribuir. Estes decréscimos apontados tanto podem ser representativos de qualquer coisa, como podem ser nada, pois como se sabe qualquer percentagem multiplicada por 0 (zero), tem este como resultado.

Também se estranha a inexistência de um estudo comparativo, relativamente às outras zonas comerciais.

A Trabalhadora admite que tenha havido decréscimo em todas as zonas do país, mas também sabe, que a zona comercial de Coimbra, apesar do decréscimo, foi aquela que menos baixou.

Na falta de dados concretos que realmente, permitam a constatação dos factos alegados pelo Empregador, a sua comunicação apenas emite opiniões carregadas de subjectividade, cujo interesse é nulo, se não



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

fosse estar em causa o posto de trabalho da Trabalhadora grávida. Pelo que, esta intenção de despedimento por extinção do posto de trabalho, baseada em motivos de mercado carece de fundamentação, não se verificando o cumprimento dos requisitos legais exigidos.

Aliás, o Empregador tem contratado trabalhadores com as mesmas habilitações e para exercer as mesmas funções desta Trabalhadora em áreas de negócio diferentes, mas todas dentro do seu ramo de actividade, designadamente para a ortopedia.

Não se encontra provada a impossibilidade prática da subsistência da relação de trabalho, tanto mais que o Empregador continua a fazer contratações, para desempenho das mesmas funções e com habilitações similares conforme supra referido. Por isso, se permite pôr em causa que as prioridades legalmente estabelecidas no n.º 2 do artigo 368.º estejam a ser respeitadas pelo Empregador.

Aliás, sendo alegados motivos de mercado, custa a crer que esta Trabalhadora seja a única a ser despedida, como tudo indica que é.

Constata-se assim, que a Entidade Patronal tem postos de trabalho para colocar a Trabalhadora, mas pura e simplesmente decidiu proceder ao seu despedimento.

VI - (Da antiguidade)

A Trabalhadora, ..., encontra-se ao serviço desta empresa, não apenas desde a celebração do seu contrato de trabalho em Novembro de 2010, mas sim desde Maio de 2008. De facto, a Trabalhadora foi admitida por recurso a outsourcing, uma empresa de trabalho temporário que a contratou para trabalhar na ..., Lda.

Na verdade, a antiguidade da trabalhadora deve contar-se desde Maio de 2008, pois é desde esta data que se encontra a trabalhar para esta Entidade.

O Empregador contrata habitualmente os trabalhadores por tempo indeterminado. Mas antes, contratou já o seu trabalho através da empresa de trabalho temporário. Ou seja, o verdadeiro período



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

experimental, de prazo alargado, é realizado nesta empresa, ..., Lda, mas o trabalhador tem uma outra entidade patronal.

VII – (Da relação de grupo)

Não é de todo indiferente, saber quais as relações de domínio e de grupo do Empregador, ..., Lda., para se saber se efectivamente, há ou não despedimento colectivo, entre outros efeitos.

Pelo exposto, é admissível a continuidade do posto de trabalho que se pretende extinguir;

E, mesmo que assim não fosse, em alternativa é possível a ..., Lda., atribuir à Trabalhadora as mesmas funções em outras áreas de negócio nesta mesma empresa, pois que existem postos de trabalho compatíveis.

JUNTA: Cinco documentos: Cópia de três certificados de incapacidade temporária para o trabalho, por gravidez de risco, entre 18 de Maio de 2011 e 26 de Julho de 2011; cópia da notificação da decisão da segurança social, em 18 de Julho de 2011, informando a trabalhadora que o subsídio por risco clínico durante a gravidez foi deferido por 244 dias e cópia de atestado médico, datado de 16 de Maio de 2011, certificando a situação de risco durante a gravidez da trabalhadora.

- 1.4.** A entidade empregadora juntou ao processo uma cópia do Relatório Único relativo ao ano de 2010 e cópia de três contratos de trabalho celebrados com trabalhadores/as datados de 6 de Setembro de 2010, de 2 de Novembro de 2010 e de 5 de Novembro de 2010, respectivamente com um trabalhador delegado hospitalar; uma trabalhadora delegada hospitalar e farmácias, e com a trabalhadora especialmente protegida, – delegada hospitalar.
- 1.5.** Em 15 de Setembro de 2011, a entidade empregadora juntou ao processo remetido à CITE o parecer requerido pela trabalhadora e emitido ao abrigo do n.º 2 do artigo 370.º do Código do Trabalho pela



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho, datado de 24 de Agosto de 2011, que refere o seguinte:

Para efeitos de verificação da observância dos requisitos previstos no artigo 368.º da Lei n.º 7/2009, de 12/02, com fundamentação na extinção do posto de trabalho da trabalhadora, ..., promovido por essa entidade, informa-se o seguinte:

Após análise do assunto, resultou o relatório, que se transcreve para conhecimento, nos termos do n.º 3 do artigo 370.º do Código do Trabalho:

- A empresa não possui qualquer trabalhador a contrato a termo, para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto conforme exigido na alínea c) do n.º 1 do art.º 368.º. O trabalhador detinha a categoria profissional de Delegada Hospitalar de Venda;*
- Não é aplicável o regime previsto para o despedimento colectivo, nos termos da alínea d) n.º 1 do art.º 368.º do Código do Trabalho, visto estar-se na presença da cessação de um contrato de trabalho. Acresce que o processo de despedimento em causa se fundamenta por motivos de mercado, reestruturação da divisão geográfica nacional em termos de zonas comerciais de venda, como é, aliás referido na carta que foi enviada à trabalhadora pela empresa. Por este facto e visto tratar-se de pequena empresa nos termos da alínea b) do art.º 100.º do Código do Trabalho, onde mantém ao seu serviço 35 trabalhadores, não é verificado o requisito previsto na alínea d) do n.º 1 do art.º 368.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro;*
- Quanto aos requisitos previstos no n.º 2 do art.º 368.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, não foram identificados na empresa, outros postos de trabalho com o conteúdo funcional idêntico ao do posto de trabalho a extinguir.*

Pelo exposto anteriormente, conclui-se que a empresa ..., Lda, na extinção do seu posto de trabalho, respeitou a ordem de critérios estipulada nas alíneas c) e d) do n.º 1 e no n.º 2 do art.º 368.º da Lei



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

n.º7/2009, de 12 de Fevereiro (Código do Trabalho), pelo que a presente extinção do posto de trabalho cumpre os requisitos legais supra referidos.

- 1.6.** Em 22 de Setembro de 2011, o representante da entidade empregadora remeteu à CITE, via *e-mail*, cópia do *mapa com os resultados da unidade de negócio ...*, que demonstra a quebra de vendas da referida entidade em Portugal do ano de 2009 ao de 2011.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 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 excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.2.** Um dos considerandos da referida Directiva 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.*
- 2.3.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e reiterada 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 directa em razão do sexo, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de Julho de 2006, relativa à



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional (reformulação).

- 2.4.** Em conformidade com o referido normativo comunitário, a legislação nacional consagra no n.º 1 do artigo 63.º 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*, sendo a CITE tal entidade, de acordo com o preceituado na alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro.²
- 2.5.** Ora, de acordo com o artigo 367.º do Código do Trabalho, a extinção do posto de trabalho é determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa, nos termos previstos para o despedimento colectivo.
- 2.6.** Considerando a informação veiculada pela entidade empregadora, o processo de despedimento por extinção de posto de trabalho em análise tem por fundamento motivos de mercado, nomeadamente os relacionados com a crise económica que tem vindo a afectar o mercado e a empresa, designadamente na área de negócio “...” – que tem como objectivo comercial o mercado de dispositivos médicos, nomeadamente produtos relacionados com cuidados curativos, fornecendo essencialmente hospitais, farmácias e clínicas de saúde, e que *registou uma diminuição acentuada do volume das suas vendas, não conseguindo desta forma colocar esses produtos no mercado nas quantidades pretendidas e objectivamente rentáveis, o que*

² Vd. Alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, sob a epígrafe *Competências próprias e de assessoria*, que refere o seguinte: *Compete à CITE, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria: Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental.*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

consubstanciou no ano de 2010 um decréscimo produtivo anual de 2,1 % comparativamente com o ano de 2009 e no primeiro trimestre de 2011 um decréscimo produtivo de 19,6% comparativamente com o período homólogo no ano de 2010. (...) A zona comercial de Coimbra foi uma das zonas que registou maior decréscimo, prevendo-se no ano em curso o agravamento do mesmo, dando lugar à necessidade de reorganizar a zona comercial de Coimbra, (...) sendo necessária a redução de um posto de trabalho afecto a esta actividade e a consequente reestruturação geográfica nacional (...) pelo que a empresa passará a ter apenas duas zonas comerciais – a zona comercial Norte, (...) e a zona comercial Sul. (...) A zona comercial de Coimbra será reorganizada através da sua divisão entre as zonas comerciais Norte e Sul.

- 2.7.** De salientar que para realizar 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.
- 2.8.** Assim, 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 que, no caso vertente, a empresa alega reunir:
- 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 o que, no caso, a ACT confirma;
 - Não seja aplicável o despedimento colectivo, o que, no caso, a ACT, de igual modo, confirma.



2.9. É ainda de realçar que, nos termos do n.º 4 do artigo 368.º do Código do Trabalho, *considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando, extinto o posto de trabalho, o empregador não disponha de outro que seja compatível com a categoria profissional do trabalhador.*

Ora, para além de constar do Relatório da ACT, aliás solicitado pela trabalhadora, que, no que respeita aos requisitos previstos no n.º 2 do citado artigo, *não foram identificados na empresa, outros postos de trabalho com o conteúdo funcional idêntico*, afirma ainda a entidade empregadora não dispor de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional da trabalhadora, verificando-se que, na verdade, da análise do último Relatório Único da mesma entidade, nenhum/a outro/a trabalhador/a foi admitido/a, com a categoria profissional correspondente à da trabalhadora especialmente protegida, após a contratação desta.

2.9.1. Com efeito, do estudo do aludido Relatório Único, referente ao ano 2010, verifica-se que o total de trabalhadores/as previstos/as nos Anexos A e B, é de 39 e que, deste número, 16 trabalhadores/as têm a mesma categoria profissional da trabalhadora objecto do presente parecer. Contudo, como é sabido, na área ..., apenas a referida trabalhadora, dois colegas e um chefe prestam actividade, o que significa que haverá 12 trabalhadores/as com a mesma categoria profissional adstritos a áreas diferentes da

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

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



- 4.º Menor antiguidade na empresa.

Ora, no caso sub judice, existem dois postos de trabalho de delegado/a hospitalar e um de delegada hospitalar e farmácias, sendo que a trabalhadora objecto de despedimento tem menor antiguidade no posto de trabalho, menor antiguidade na categoria profissional e menor antiguidade na empresa do que os seus colegas, o que é demonstrado pela empresa através dos Anexos A (Quadro de pessoal) e B (Fluxo de entrada ou saída de trabalhadores) ao Relatório Único já citado, relativo ao ano de 2010.

2.11. Por último, convém determo-nos na jurisprudência dominante, designadamente na que menciona o seguinte: (...) *como se no refere Ac. do STJ de 4-7-2002, in www.dgsi.pt, proc. JSTJ000, é importante “verificar se a extinção dos postos de trabalho decorre causalmente dos motivos invocados - os quais o empregador terá obviamente de alegar e demonstrar - e não tanto aferir da legitimidade da decisão gestonária inicial.*

(...)

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

2.11.1. Ora, no caso *sub judice* a decisão de o empregador fazer extinguir aquele posto de trabalho em concreto, naturalmente cumprindo os requisitos legais, assenta no facto de as vendas terem decrescido desde o ano de 2009, aliás conforme demonstra documentalmente, tendo por isso decidido, por opção gestonária, reestruturar a área de vendas ..., deixando de haver três pólos de vendas: Norte, Coimbra e Sul,



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

passando a haver apenas dois: Norte e Sul que futuramente irão absorver o trabalho que haja necessidade de desenvolver em Coimbra.

- 2.12.** Atendendo a que a protecção acrescida na extinção do posto de trabalho de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador em gozo de licença parental se traduz na obrigação de a entidade empregadora fundamentar e demonstrar objectivamente as medidas adoptadas, com vista a afastar a possibilidade de configurarem um tratamento menos favorável, e considerando que a entidade empregadora esclareceu de forma suficiente a motivação que determinou o despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida, não se afigura existirem indícios de discriminação por motivo de maternidade no caso em análise.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao que antecede, a CITE não se opõe ao despedimento, por extinção do posto de trabalho, da trabalhadora grávida ... promovido pela sociedade ..., Lda.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 28 DE SETEMBRO DE 2011, COM OS VOTOS CONTRA DA CGTP-IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, INTERSINDICAL NACIONAL E DA UGT – UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES