

PARECER N.º 238/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por extinção de posto de trabalho, nos termos do n.º 1 e da alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho
Processo n.º 1062 – DL-E/2012

I – OBJETO

- 1.1. Em 15.11.2012, a CITE recebeu dos mandatários da empresa ..., LDA., pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., que ocupa o posto de trabalho de Gestor Comercial, no âmbito de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho, nos seguintes termos:

“Dirigimo-nos a V. Exas., na qualidade de Advogados da sociedade ..., Lda.

A referida sociedade nossa Cliente, deu início ao procedimento de Extinção de Posto de Trabalho, previstos no art. 367º e seguintes do Código de Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, concretizando, por entrega em mão à trabalhadora envolvida, a comunicação prevista no n.º 1 do art. 369.º do mesmo diploma legal, cuja cópia anexamos e que seguiu acompanhada da respetiva documentação contabilística e financeira legais, certificada pela Direção

Geral dos Impostos, designadamente o I.E.S., relativo aos anos de 2008 a 2011 e projeção de resultados para o ano de 2012 elaborada pelo T.O.C. da empresa - crf. doc. nº 1.

O dito procedimento de extinção de posto de trabalho, tem por fundamento razões estruturais e de mercado, conforme art. 367º do Código do Trabalho e melhor descrito e explicado no conteúdo da dita comunicação, não sendo os motivos indicados devidos a conduta culposa da trabalhadora.

A manutenção da subsistência da relação laboral é praticamente impossível e não existem na empresa contratos de trabalho a termo para a execução de tarefas correspondentes às do posto de trabalho que se visa extinguir, não sendo, ao caso concreto, aplicável o despedimento coletivo.

A trabalhadora, notificada do dito procedimento de extinção de posto de trabalho, vem invocar razões impeditivas do mesmo, designadamente, a existência na empregadora de contratado a termo para a execução de tarefas correspondentes à do posto de trabalho a extinguir, conforme cópia da comunicação que se anexa — crf. doc. n.º 2.

Contudo, não assiste razão à trabalhadora, na medida em que na empresa existem somente dois postos de trabalho, um de “Gestor Comercial”, ocupado pela trabalhadora envolvida e um outro de “Consultora de Recursos Humanos”, ocupado pela trabalhadora

À trabalhadora envolvida, compete, segundo o descritivo do conteúdo funcional do respetivo contrato de trabalho, a atividade de: “gestão comercial, nomeadamente gestão de contas da empresa, apoio e acompanhamento ao cliente, gestão de propostas, contactos e outras atividades inerentes à sua categoria profissional” — crf. doc. n.º 3.

Ainda e embora não descrito no dito contrato de trabalho, a chefia, coordenação, orientação, direção, gestão e organização dos recursos técnicos e humanos afetos à atividade da empregadora, localizados nos



seus escritórios de ...

À trabalhadora ..., compete, segundo o descritivo do conteúdo funcional do respetivo contrato de trabalho, a atividade de: “gestão de recursos humanos, tais como, a colocação de anúncios, verificação de anúncios em diários da república, elaboração de propostas, recrutamento, seleção e colocação de profissionais de saúde, acompanhamento dos profissionais após a sua colocação e gestão ao cliente, atualização de arquivo e base de dados de profissionais e clientes, prospeção de novos clientes, participação em reuniões de angariação e acompanhamento de clientes, entre outras — cfr. doc. n.º 4.

Ainda e embora não descrito no dito contrato de trabalho, sob as ordens, fiscalização, direção, orientação e instruções da trabalhadora envolvida no presente procedimento.

Contudo, soçobram as razões apontadas pela trabalhadora envolvida, primeiro, pelo facto da trabalhadora a que alude na sua comunicação não desempenhar funções correspondentes à do posto de trabalho a extinguir, segundo, porque a trabalhadora envolvida desempenha funções de chefia relativamente à trabalhadora a que alude, terceiro, porque a trabalhadora a que alude pertence aos quadros da empresa, como efetiva, desde 13 de julho de 2012, conforme cópia do contrato junto supra como doc. n.º 4 e aditamento a este que ora se junta — cfr. Doc. n.º 5.

A trabalhadora envolvida esteve de licença de maternidade desde 07 de junho de 2012 à data de 22 de outubro de 2012.

Encontra-se atualmente em período de aleitação e constituída na situação de trabalhadora lactante, pelo que, segundo o disposto no art. 63º, n.º 1 do Código do Trabalho, o respetivo despedimento carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Decorrido que está o prazo das consultas previstas no n.º 1 do art. 370º



do Código do Trabalho, dando cumprimento ao disposto no nº 3 daquele preceito, a nossa sobredita Cliente vem sujeitar à apreciação de V. Exas., o procedimento por extinção de posto de trabalho, envolvendo a trabalhadora, casada, Gestora Comercial, titular do Cartão de Cidadão nº ..., válido até 06/03/2016, contribuinte fiscal nº ..., residente na ..., na situação de lactente, requerendo que sobre este, recaia parecer, nos termos e para os efeitos do disposto no nº 1 do art. 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro.”

1.1.1. A comunicação da extinção do posto de trabalho, recebida pela trabalhadora em 22.10.2012, refere o seguinte que se transcreve:

*“Assunto: Despedimento por Extinção de Posto de Trabalho
Comunicação ao abrigo do disposto no art. 370º n.º 1 do Código do Trabalho*

Exma. Senhora.

Queira aceitar os nossos cumprimentos.

Nos termos e para os efeitos do disposto no art. 370.º, n.º 1, do Código do Trabalho, vimos pela presente informar V. Exa., que é intenção da ..., Lda. (doravante designada abreviadamente por “...”), proceder à extinção de um posto de trabalho, o que é determinado pelos seguintes fundamentos:

A ..., tem por escopo social a prestação de serviços de saúde em estabelecimentos de saúde públicos ou privados, tratamentos médicos, cirúrgicos e de estética; atividades desenvolvidas por médicos ou outros técnicos de saúde independentes em empresas, escolas, lares, sindicatos e outros locais; medicina do trabalho e higiene e segurança do trabalho; formação profissional, organização e promoção de ações de formação, congressos, seminários; comércio, importação e exportação

de artigos relacionados com a atividade de saúde; realização de meios complementares de diagnóstico; serviço de apoio ao domiciliário, apoio social e pedagógico; consultadoria na área da contratação médica.

No decurso dos seus cerca quatro anos de atividade, que iniciou em 01/10/2008, pese embora as demais atividades inscritas no respetivo pacto social, a ... teve como objeto exclusivo da atividade desenvolvida, a prestação de serviços de saúde em estabelecimentos de saúde públicos, atividade da qual resultaram, anualmente, os 100% do seu volume de negócios.

É do conhecimento público, que a área da saúde pública tem vindo a ser objeto de fortes medidas de racionalização da despesa tendo em vista a contenção de custos e como condição fundamental a redução do défice orçamental, com elevadas reduções das verbas transferidas para a saúde, do que é exemplo o presente projeto de orçamento de estado. Pese embora tais elevadas reduções das verbas disponíveis, o contraente Estado não admite reduções de quantidade ou qualidade dos serviços a que se encontram obrigados os prestadores da área da saúde, do que resulta para estes a depreciação das suas margens comerciais.

Segundo a Proposta de Lei do Orçamento de Estado para 2013 apresentada pelo Governo à AR que encerra um conjunto de alterações marcadas pela necessidade de atingir as metas acordadas entre o Estado Português e a “Troika”, o Ministério da Saúde terá no próximo ano 7.500 milhões de euros para gerir o Serviço Nacional de Saúde, o que representa um corte na ordem dos 400 milhões de euros face ao ano de 2012.

Sucedem, que a ... não é imune a estas alterações conjunturais negativas, pautadas pela incerteza económica e com impacto significativo na

situação financeira da empresa, com quedas significativas de resultados, impelindo-a para uma situação financeira desfavorável. Resulta refletido nos resultados que a ... vem apresentando um significativo decréscimo dos níveis de atividade e rentabilidade, conforme se descreve infra e encontra exposto nas declarações anuais de rendimentos anexas à presente comunicação.

Embora constituída em 01/10/2008, a empresa iniciou atividade, de facto, no ano de 2009, apresentando, findo o exercício, um volume de negócios de 301.903,00 Euros.

No ano de 2010, o volume de negócios foi de 939.084,00 Euros, sendo que no ano de dois mil e onze, o valor do volume de negócios decaiu para o valor de 771.596,00 Euros, o que representou um decréscimo de 18%.

A agosto de 2012, o valor do volume de negócios da empresa era de 350.558,00 Euros, perspetivando-se, que findo o exercício, seja de 456.622,40 Euros, representando assim, relativamente a 2011, um decréscimo de mais de 40% e a 2010, um decréscimo de mais de 51 %. Por seu lado, os custos fixos da empresa tem vindo a manter uma acentuada tendência de desajustamento relativamente à evolução do volume de negócios.

O valor dos custos fixos foi, no ano de 2008, de 842,00 Euros, no ano de 2009 de 250.764,00 Euros, no ano de 2010, de 771.364,00 Euros, no ano de 2011 de 739.317, prevendo-se que no ano de 2012 seja de 464.778,92.

Na globalidade desses custos fixos, contam-se os custos com o fator trabalho, designadamente as remunerações, os encargos sociais e com seguro de acidentes de trabalho, que à semelhança dos custos fixos,

tem vindo a manter igual tendência de desajustamento face ao volume de negócios.

No ano 2008 não se registaram custos com pessoal, no ano de 2009 tais custos foram de 22.117,00 Euros, no ano de 2010 foram 51.336,00 Euros, no ano de 2011 foram de 68.096.00 Euros e no ano de 2012, estima-se que sejam de 50.484,00 Euros, (isto pelo simples facto da funcionária ... se encontrar de licença de parto de 20/04/2012 a 20/10/2012 o que, a não acontecer, projetaria os custos com pessoal, para mais de 70.000,00 Euros). Do exposto verifica-se uma evolução positiva dos custos com pessoal, que: i) no ano de 2010, relativamente ao ano de 2009, foram de mais de 132%; ii) no ano de 2011, relativamente ao ano de 2010; foram de mais de 32% e relativamente ao ano de 2009 foram de mais de 209%.

Sendo que o decréscimo que apresentam em 2012, como se referiu no parágrafo que antecede, resulta do decurso de uma licença de parto, que a não acontecer, elevaria os custos com pessoal, relativamente ao ano de 2011 em mais de 2,7%, relativamente ao ano de 2010 em mais de 36%, e relativamente ao ano de 2009 em mais de 216%.

Tal situação de decréscimo do volume de negócios, conjugada com o desajustamento da evolução dos custos fixos, tem impacto negativo ao nível dos resultados da empresa, que; i) em 2008 foram de 837 Euros negativos; ii) em 2009 foram de 45.362,00 Euros; iii) em 2010 foram de 148,175,00 Euros; iv) em 2011 foram de 24.893,00 Euros; v) em 2012, serão, (segundo as previsões da empresa), de 18.706,52 negativos. Segundo as expectativas da ..., atendendo à atual conjuntura económica quer europeia quer nacional, esta última no que respeita à área da saúde pública (para a qual a empresa se encontra direccionada em exclusivo), o volume de negócios continuará a decrescer, com a

inevitável acumulação de resultados negativos nos anos que se avizinham.

À apresentação de resultados negativos, o desajustamento dos custos da empresa face à redução do volume de negócios (ao que não são alheias as referidas situações de crise económica nacional e internacional), obriga à tomada de medidas com vista à redução dos custos, designadamente, com a redução do custo fator trabalho e dos encargos com ele diretamente relacionados, na tentativa de inverter os resultados da empresa.

A empresa não vislumbra, por ora, quando ocorrerá uma alteração da conjuntura nacional ou internacional que permita a recuperação económica do setor da saúde, como também é de todo imprevisível, a breve trecho, um aumento de clientela que permita elevar os resultados anuais a níveis sustentáveis, não obstante o esforço da empresa em manter uma atividade de procura de novos possíveis negócios. Os estrangimentos orçamentais e financeiros da atualidade, que se impõem com particular acuidade no âmbito do setor público, permitem antever um agravamento da retração do mercado, impulsionada por uma exigente política de contenção de custos, a que não escapa a área da saúde pública.

Face a tais desideratos, não é consentido à empresa que permaneça impassível, aguardando a vinda de melhores dias, pois não dispõe de reservas financeiras que lhe permitam, com a sucessiva depreciação da sua situação económica, fazer face às despesas fixas e encargos mensais, entre os quais se contam os salários e os encargos sociais. A persistir em tal situação, sem a tomada de medidas conducentes à redução de custos, à empresa não restará outra solução, a curto/médio prazo, que não seja a da apresentação à insolvência, situação que os sócios querem a todo o custo evitar.

A sobrevivência da empresa enquanto unidade económica organizada com vista a obtenção de lucro e instrumento gerador de emprego e riqueza, impõem que se racionalize, entre outros, o custo com fator trabalho.

Sendo que a diminuição efetiva do custo com o trabalho, decorrente da extinção do posto de trabalho que se pretende levar a cabo, representará uma redução anual estimada, de mais de 28.000,00 Euros. Na empresa não existe secção ou estrutura equivalente ou porventura um outro posto de trabalho de conteúdo funcional idêntico, que se mostre compatível com a categoria de Gestor Comercial onde afetar a trabalhadora ou adequado às suas qualificações, sendo por isso, praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. A manutenção do posto de trabalho, sem a efetiva ocupação da trabalhadora, do ponto de vista financeiro, mesmo a curto prazo, é incomportável e teria consequências nefastas ao nível dos custos de operação e dos resultados da empresa conduzindo rapidamente à sua insustentabilidade financeira.

Destarte, a extinção do posto de trabalho consiste na medida de gestão necessária ao ajustando da disponibilidade de mão de obra face ao decréscimo da atividade da empresa, em resultado da diminuição da procura dos seus serviços, pois face a essa redução a empresa deixa de necessitar do posto de trabalho de Gestor Comercial.

Sob pena de incorrer em circunstâncias de maior gravidade, a ... vê-se obrigada a adotar a sobredita medida de extinção de posto de trabalho, por forma a preservar a sua sobrevivência enquanto unidade económica. Impõe-se assim a tomada de medidas de redimensionamento, justificando-se plenamente a redução dos custos com o fator trabalho para valores considerados adequados às provisões futuras e

comportáveis face às disponibilidades financeiras da empresa, salvaguardando a sua viabilidade económica.

Em resultado do enquadramento supra, não é justificável, numa perspetiva económica, manter uma estrutura de recursos humanos com as atuais dimensões (e custos associados), razão pela qual a ... tem de proceder à extinção de um posto de trabalho, adaptando os seus custos e estrutura ao volume de negócios e níveis quer atuais quer expectáveis de atividade e resultados.

No contexto supra, a ... vê-se forçada a determinar a extinção de um posto de trabalho, adaptando a sua estrutura e reduzindo custos, como forma de prevenir o encerramento da sua atividade.

Tendo em vista os objetivos acima identificados, a ... irá manter uma única posição de trabalho, ao nível da gestão administrativa de recursos humanos, concentrando a atuação da sociedade, numa perspetiva operacional e de gestão de custos, na manutenção dos contratos existentes e tentativa de recuperação da faturação em dívida por parte dos seus clientes, que nesta data acende a 450.000,00 Euros. Face ao enquadramento supra exposto, é intenção da ..., iniciar um procedimento de extinção de posto de trabalho, nos termos previstos na Lei, com fundamento em motivos estruturais e de mercado, pretendendo-se com tal medida reduzir custos com o fator trabalho, com o objetivo de alcançar, para além da viabilidade da empresa, o seu equilíbrio económico-financeiro.

Os motivos que determinam o despedimento por extinção de posto de trabalho acima melhor expostos, não se devem a conduta culposa da ..., Lda. ou da trabalhadora ...

A ... não mantém em vigor qualquer contrato de trabalho a termo resolutivo para o desempenho das funções correspondentes às do posto de trabalho a extinguir e procedeu à seleção do posto de trabalho a extinguir, com base na identificação do posto de trabalho que se revelou excedentário face às necessidades atuais e previsíveis da Sociedade, em razão do decréscimo da respetiva atividade, bem como, pelo valor do impacto do custo relativo à manutenção desse posto trabalho nos resultados da empresa, com efeitos ao nível do respetivo equilíbrio financeiro.

Não se encontram preenchidos os pressupostos de aplicação do despedimento coletivo, de acordo com o disposto no n.º 1., do artigo 359.º, do Código do Trabalho.

Em caso de despedimento por extinção de posto de trabalho, os trabalhadores despedidos têm direito a uma compensação definida nos termos conjugados dos artigos 366.º e 372.º do Código do Trabalho, sem prejuízo dos demais créditos vencidos e exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho.

A decisão de despedimento por extinção de posto de trabalho, com fundamento em razões económicas e de mercado será comunicada à ACT — Autoridade para as Condições de Trabalho territorialmente competente, nos termos do n.º 3., do art.º 371.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro.

Assim, ao abrigo do artigo 371.º do Código do Trabalho, promove-se: 1 — A extinção do posto da seguinte trabalhadora, titular de um contrato de trabalho sem termo, celebrado com a ..., Lda., para o desempenho de funções de Gestor Comercial, em virtude da extinção do posto de trabalho ocupado por aquela trabalhadora: a) ..., a ocupar posto de trabalho correspondente à categoria de Gestor Comercial, associada ao

posto de trabalho em questão e à atividade de gestão comercial, nomeadamente gestão de contas da empresa, apoio e acompanhamento ao cliente, gestão de propostas, contactos e outras atividades inerentes à sua categoria profissional, ainda a coordenação, orientação, direção, gestão e organização dos recursos técnicos e humanos afetos à atividade da empregadora, localizados nos seus escritórios de

2- A atribuição à trabalhadora das quantias devidas:

a. A título de compensação por antiguidade;

b. A título de Férias e subsídio de férias relativas ao ano de 2012

c. A título de proporcionais de férias, subsídio de férias e Natal relativas ao ano de cessação do contrato de trabalho

Renovando os votos de cumprimentos.

Atentamente

Fundamentos

Descrição dos fundamentos invocados para extinção do posto de trabalho, nos termos do disposto no art. 369.º, nº 1, alíneas a) e b), do Código do Trabalho:

- A extinção do posto de trabalho que ora se promove, tem por fundamento Motivos Estruturais em virtude do desequilíbrio económico e financeiro da empresa, bem como, Motivos de Mercados em virtude da redução da atividade da empresa, provocada pela diminuição não só atual, como previsível e futura, da procura dos seus serviços, de acordo com exposto supra, conforme os resultados que se passam a

apresentar.

I. Fundamentos estruturais

Evolução dos resultados do exercício:

<i>Exercício de 2008</i>	<i>€ -837,00</i>
<i>Exercício de 2009</i>	<i>€ 45,362,00</i>
<i>Exercício de 2010</i>	<i>€ 148.175,00</i>
<i>Exercício de 2011</i>	<i>€ 24.893,00</i>
<i>Exercício de 2012 (previsão)</i>	<i>€. - 18.706,52</i>

Evolução dos custos fixos:

<i>Exercício de 2008</i>	<i>€. 842,00</i>
<i>Exercício de 2009</i>	<i>€. 250,764,00</i>
<i>Exercício de 2010</i>	<i>€. 771.364,00</i>
<i>Exercício de 2011</i>	<i>€. 739,317,00</i>
<i>Exercício de 2012 (Previsão)</i>	<i>€. 464.778,92</i>

Evolução dos custos com pessoal

<i>Exercício de 2009</i>	<i>€. 22.117,00</i>
<i>Exercício de 2010</i>	<i>€. 51.336.00</i>

Exercício de 2011 € 68.096,00

Exercício de 2012 (previsão) € 70.000,00

II. Fundamentos de mercado:

- Diminuição atual e previsível da procura dos serviços da empresa, aqui representada pela evolução do respetivo volume de negócios:

Evolução do volume de negócios:

Exercido de 2009 € 301.903,00

Exercício de 2010 € 939.084,00

Exercício de 2011 € 771.596,00

Exercido de 2012 (previsão) € 456.622,00

III. Quadro do pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa:

Estrutura atual

Gerência:

- ...

- ...

Gestão Comercial:

- ... - Gestora Comercial Administrativa:

... — Administrativa de gestão de recursos humanos.

Estrutura Futura

Gerência:

- ...;

- ...

Administrativa:

... — *Administrativa de gestão de recursos humanos*

IV. Indicação dos critérios que serviram de base à seleção da trabalhadora a incluir na medida:

- *A seleção da trabalhadora teve por base o posto de trabalho que se revelou excedentário face às necessidades atuais e previsíveis da empresa, em razão do decréscimo da respetiva atividade;*

- *O maior impacto do custo relativo à manutenção desse posto de trabalho nos resultados da empresa, com efeitos ao nível do respetivo equilíbrio financeiro.*

V. Indicação dos departamentos abrangidos pela medida:

- *Departamento Comercial*

VI. Indicação das categorias profissionais abrangidas pela medida:

- *Gestor Comercial.*

VII. Indicação dos postos de trabalho afetados pela medida:

- *Extinção de 1 (um) de 1 (um) dos postos de trabalho do departamento*

VIII. Indicação do número de trabalhadores afetados pela medida:

- É de 1 (um), o número de trabalhadores a despedir.

IX. Relação nominativa dos trabalhadores abrangidos pela medida:

- ... — Gestor Comercial

X. Indicação do método de cálculo de compensação a conceder aos trabalhadores a despedir:

- O método de cálculo da compensação a conceder aos trabalhadores a despedir, é o que resulta, dos termos conjugados dos artigos 366º e 372º do Código do Trabalho.

Junta:

a. Declaração anual de Informação Empresarial Simplificada do ano de 2008;

b. Declaração anual de Informação Empresarial Simplificada do ano de 2009;

c. Declaração anual de Informação Empresarial Simplificada do ano de 2010; /

d. Declaração anual de Informação Empresarial Simplificada do ano de 2011;

e. Simulação de Resultados a 31/12/2012.”

1.1.2. A trabalhadora lactante transmite, por carta datada de 29.10.2012, o seu parecer fundamentado, nos termos que se transcrevem:

“Assunto: Despedimento por extinção do meu posto de trabalho

Exmos, Senhores,

No passado dia 22 de outubro de 2012 foi-me comunicado pela minha entidade patronal, ..., Lda. que é intenção desta proceder ao meu despedimento por, alegada, necessidade de extinguir o meu posto de trabalho.

Neste seguimento, venho, nos termos do n.º 1 do artigo 370º, do Código do Trabalho (CT), apresentar o meu parecer, com os seguintes fundamentos,

1. Para justificar a alegada necessidade de extinção do posto de trabalho a empresa limitou-se a invocar de forma genérica “motivos de mercado”, nomeadamente, o decréscimo do volume de negócios, bem como alterações conjunturais negativas”.

2. Fê-lo, ainda, de forma vaga, sem suporte técnico que justifique o predito despedimento.

3. Na verdade, os argumentos invocados são, na sua maioria, meras especulações, desacompanhadas de qualquer estudo ou parecer que os fundamente.

4. Acresce que, também não há qualquer referência ao motivo pelo qual se considera que a extinção do posto de trabalho é o único meio que permite atingir o referido decréscimo do volume de negócio da empresa, isto é, o nexos causal entre os, alegados, motivos de mercado e a necessidade do meu despedimento.

5. Alias, com o devido respeito, tal não corresponde à verdade. Porquanto,

6. No ano de 2009 o volume de negócios da empresa atingiu uma margem média mensal de cerca de 10.000 €.

7. No ano de 2010 o volume de negócios duplicou para uma margem média mensal de cerca de 20.000 €.

8. Foi, assim, decidido, pela empresa recrutar uma nova colaboradora, a ..., a qual entrou para a empresa em março de 2010 em regime de estágio profissional para dar apoio trabalhadora ..., nas várias tarefas que esta desempenha na empresa.

9. No ano de 2011, a margem média mensal teve um pequeno decréscimo, sendo que o volume de negócios atingiu cerca de 15.000 €.

10. A margem média mensal dos primeiros 4 meses do ano de 2012, altura em que a trabalhadora ... se ausentou da empresa, em virtude de baixa de risco e licença de maternidade, rondava cerca de 13.000 €.

11. Valor este que aumentou nos últimos meses em cerca de 3.000 € / mês, em virtude da empresa ter ganho mais dois contratos.

12. De salientar que nos valores acima referidos, já estão contabilizados os vários custos da empresa, isto é, aqueles valores representam a margem de lucro da

13. Registe-se que, no corrente ano de 2012 foi renovado o contrato de trabalho a termo da colaboradora ...

14. Na verdade, inexistem razões sérias que justifiquem o despedimento sendo possível a subsistência do meu contrato de trabalho.

15. Em qualquer caso, não se verificam os requisitos do despedimento por extinção do posto de trabalho, nomeadamente, o previsto na alínea c) do nº 1 artigo 368.º do CT.

16. De facto, a colega ... é contratada a termo e desempenha tarefas

correspondentes ao meu posto de trabalho, o que impede o meu despedimento nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 368º do CT (Docs. 1 a 5).

17. Acresce que, ainda que a referida colega não fosse contratada a termo, sempre teria menor antiguidade na empresa e, conseqüentemente, menor antiguidade no desempenho de funções idênticas às da trabalhadora ..., o que também impede o meu despedimento nos termos do n.º 2 do artigo 368º do CT.

18. Pelo que, im procedem os motivos invocados pela ... para justificar o despedimento por extinção do posto de trabalho.

19. De outra forma, o despedimento violaria o disposto nas alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 368º do CT.

Junta: 5 documentos.”

- 1.2.** Após solicitação desta Comissão, a entidade empregadora junta a seguinte documentação, conforme se transcreve:

“Na sequência da vossa comunicação infra, a qual agradecemos, remetemos em anexo à presente, os elementos solicitados por V. Exas., designadamente:

- Cópia do Anexo A do Relatório Único (quadro de pessoal da empresa), referente a 2011, acompanhado da tabela de códigos e respetivas descrições;*
- Declaração anual de informação empresarial simplificada dos anos de 2008, 2009, 2010 e 2011 e ainda, a simulação de resultados a 31/12/2012.*

Conforme solicitado por V. Exas., informamos que a Convenção Coletiva de Trabalho aplicável às relações de trabalho em causa, consiste no Contrato coletivo entre a APOMEPA – Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FEPCES – Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro publicado no BTE. n.º 14, de 15/4/2010, por força da Portaria de Extensão das alterações dos contratos coletivos entre a APOMEPA – Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FETESE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES – Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro, publicada no BTE. n.º 30, de 15/08/2010 .”

1.3. São juntos ao processo os seguintes elementos:

- Cópia de contrato de trabalho a termo certo da trabalhadora ..., de 12.07.2011 e de 16.01.2012;
- Cinco e-mails;
- Contrato de trabalho sem termo da trabalhadora lactante, de 1.03.2009;
- Contrato de trabalho a termo certo da trabalhadora ..., de 16.06.2011;
- Aditamento ao contrato de trabalho da trabalhadora ...;
- Anexo A do Relatório Único, referente a 2011;
- Convenção Coletiva de Trabalho aplicável, e respetiva Portaria de Extensão;
- Diversos documentos relativos à Informação Empresarial Simplificada referente aos anos de 2008, 2009, 2010 e 2011;
- Simulação de resultados para 2012.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.
- 2.2. Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho determina uma especial proteção no despedimento.
- 2.3. Assim, nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
- 2.4. De acordo com o enquadramento legal realizado pela entidade empregadora a cessação do contrato de trabalho ocorre por “*Motivos Estruturais, em virtude do desequilíbrio económico e financeiro da empresa, bem como, motivos de mercado, em virtude da redução da atividade da empresa, provocada pela diminuição não só atual, como previsível e futura, da procura dos seus serviços*”.
- 2.5. O Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, foi objeto de alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, que no respeitante à cessação de contrato de trabalho por extinção de posto de trabalho revestiram relevante importância.
- 2.6. Assim sendo, e para efeitos do artigo 368.º do Código do Trabalho, o despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que se verifiquem os seguintes requisitos:

- Os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador;
- Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
- Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;
- Não seja aplicável o despedimento coletivo.

2.6.1. Havendo na secção ou estrutura equivalente, uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para a determinação do posto de trabalho a extinguir, cabe ao empregador definir, por referência aos respetivos titulares, critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.

2.6.2. Uma vez extinto o posto de trabalho, considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando o empregador demonstre ter observado critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.

2.6.3. No caso de despedimento por extinção de posto de trabalho, e nos termos previstos no artigo 369.º do Código do Trabalho, o empregador comunica, por escrito, ao/à trabalhador/a envolvido/a a necessidade de extinguir o posto de trabalho, indicando os motivos justificativos e a secção ou unidade equivalente a que respeita; indica a necessidade de despedir o trabalhador/a afeto/a ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional e comunica os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir.

2.7. De acordo com o que melhor se explica, a título exemplificativo, no Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 11.11.2008, Processo n.º 27/07.1TTFIG.C1, em www.trc.pt:

“Importa ter presente o princípio geral de conservação da relação laboral que se pode extrair do artigo 53º da Constituição, sob a epígrafe “segurança no emprego”, e que estabelece a proibição de despedimentos sem justa causa, com a qual a figura de despedimento que analisamos, por justa causa objetiva, é conciliado através da relativa rigidez dos seus pressupostos e, sobretudo, da exigência que seja requisito para o despedimento o de ser praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

(...)

Como salienta Monteiro Fernandes (Direito do Trabalho, 12ª edição, pags. 587 e 588), a apreciação da justa causa objetiva, que tratamos, há de incidir, sobretudo, no nexo sequencial entre a decisão de extinção do posto de trabalho e a decisão de extinguir o contrato. Tendo presente que “o «momento» decisivo, sob o ponto de vista do regime do despedimento - isto é, da sua motivação relevante - parece localizar-se, não no feixe de ponderações técnico-económicas ou gestionárias a que alude o art. 397º nº 2¹ (e que são cobertas pela liberdade de iniciativa do titular da empresa), mas no próprio facto da extinção do posto de trabalho que se situa a jusante daquela e que é, ele próprio, o produto de uma decisão do empregador. Está-se (...) perante uma forma de despedimento que culmina uma cadeia de decisões do empregador situadas em diferentes níveis mas causalmente interligadas: esquematicamente, uma decisão gestionária inicial, uma decisão organizativa intermédia (a da extinção do posto) e uma decisão «contratual» terminal (a do despedimento)”.

(...)

Ou seja, como se no refere Ac. do STJ de 4-7-2002, in www.dgsi.pt, proc. JSTJ000, é importante “verificar se a extinção dos postos de

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

trabalho decorre causalmente dos motivos invocados - os quais o empregador terá obviamente de alegar e demonstrar - e não tanto aferir da legitimidade da decisão gestionária 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.”

2.8. Já no que respeita ao cumprimento do requisitos formais têm entendido os nossos tribunais superiores que:

“3. As exigências formais que condicionam o despedimento por extinção do posto de trabalho visam assegurar o esclarecimento do trabalhador abrangido, garantir o exercício do contraditório e tutelar a segurança jurídica, bem como permitir o posterior controlo jurisdicional desses fundamentos.

4. Os motivos da extinção do posto de trabalho devem estar devidamente especificados, nas comunicações (...), e na decisão final do processo, nelas devendo figurar todas as circunstâncias e factos concretos que integram esses motivos.

5. Sem a alegação destes elementos, trabalhador fica sem conhecer os factos que determinaram a extinção do seu posto de trabalho e sem o mínimo de elementos que lhe permitam pronunciar-se sobre os motivos da extinção e sobre a impossibilidade de subsistência da sua relação de trabalho, ficando, dessa forma, seriamente prejudicado o exercício do contraditório e o seu direito de defesa.

6. Além disso, o tribunal fica sem possibilidade de exercer qualquer controlo jurisdicional sobre a verificação dos motivos da extinção e sobre

as razões que levaram o empregador a concluir pela impossibilidade prática da subsistência da relação.

(sumário elaborado pelo Relator)²

- 2.9.** A lei exige, para além da objetividade entre a necessidade invocada para extinguir o posto de trabalho e a escolha do posto em concreto, a existência de critérios para seleção do/a trabalhador/a a despedir, quando exista uma pluralidade de postos de trabalho com conteúdo funcional idêntico, tendo tal critério de ser relevante e não discriminatório.

Nos termos do n.º 2 do artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa, “Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão da ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.”.

No âmbito laboral, o artigo 24.º do Código do Trabalho, sobre o direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho, prevê expressamente que “1 – O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça,

² In Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 10-10-2007, Processo: 6853/2007-4, disponível em www.dgsi.pt. Em sentido idêntico Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 27-09-2006, Processo: 5107/2006-4, disponível em www.dgsi.pt.

território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.”

O mesmo normativo refere que: “2 – O direito referido no número anterior respeita, designadamente:

(...)

c) A retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para seleção de trabalhadores a despedir;”

2.10. Quando o posto de trabalho a extinguir é ocupado por uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante acresce, aos requisitos mencionados, uma especial proteção legal imposta pela Constituição e espelhada no n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho, como forma de evitar qualquer discriminação com base no sexo em virtude da maternidade, na aceção das Diretivas 92/85/CEE do Conselho, de 19.10.1992 (artigo 10.º) e 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 (Reformulação), (Considerandos 23 e 24 e artigo 14.º, n.º 1, alínea c).

2.11. Nos casos de despedimento por extinção de posto de trabalho, a lei não determina a existência de uma presunção legal apenas ilidível com apresentação de prova em contrário (como acontece no caso de se verificar a intenção de despedimento por facto imputável a uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante). A especial proteção consagrada nesta modalidade de cessação do contrato de trabalho traduz-se na obrigação, que impende sobre a entidade empregadora, de fundamentar e demonstrar objetivamente que as medidas adotadas não se traduzem direta ou indiretamente numa discriminação ou num indício de discriminação por razões relacionadas com o estado de gravidez, de puerpério ou de lactância da trabalhadora a despedir.

- 2.12.** De acordo com a alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, no caso de despedimento por extinção do posto de trabalho de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, o processo deve ser remetido à CITE depois das consultas referidas no n.º 1 do artigo 370.º do Código do Trabalho.
- 2.13.** À CITE cabe, por força das suas atribuições (alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março), averiguar a objetividade da fundamentação através da análise das razões concretas que motivaram a extinção do posto de trabalho; o critério de seleção aplicado para determinar o/a trabalhador/a a despedir, assim como, a demonstração da observação dos critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho, por forma a concluir pela existência ou inexistência de indícios de discriminação em razão da maternidade.
- 2.14.** Em síntese, nos procedimentos para extinção de posto de trabalho, importa considerar três momentos relevantes, cuja inobservância pode determinar a ilicitude do despedimento, nos termos previstos nos artigos 381.º e 384.º do Código do Trabalho:
- Relação causal entre os motivos invocados para a extinção de um posto de trabalho e a escolha do posto a extinguir;
 - Verificação dos requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º do Código do Trabalho;
 - A definição de critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho, quando se verifique a existência de uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico.

2.15. Conforme esclarecido no parecer, o despedimento por extinção do posto de trabalho não se encontra isento de justa causa, sendo esta, necessariamente, justa causa objetiva e, por isso, independente do comportamento dos sujeitos (empresa/trabalhador/a)³, justificada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos que, devidamente enunciados, fundamentam a medida de gestão adotada, e demonstram a relação causal entre o motivo invocado e a decisão de extinção de um posto de trabalho determinado, verificados que estejam os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º do Código do Trabalho.

Para a extinção de posto de trabalho, que pode afetar no máximo um trabalhador nas micro ou pequenas empresas, ou quatro trabalhadores, nas médias ou grandes empresas⁴, o legislador determina que não existam na empresa contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto e confere ao empregador, desde a entrada em vigor das alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, o direito a definir o/os critério/s que servem de base à seleção dos trabalhadores a despedir.

2.16. Na verdade, uma vez decidida a necessidade de extinguir um posto de trabalho é, igualmente, necessário que a entidade empregadora, na seleção do posto que pretende extinguir, demonstre ter observado critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes

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

⁴ A opção pelo procedimento de cessação de contratos de trabalho por despedimento coletivo ou extinção de posto de trabalho deve observar o disposto nos artigos 359.º, n.º 1 e 368.º, n.º 1, alínea d) do Código do Trabalho, sendo, no essencial, a opção por ou por outro uma questão relacionada com o tipo de empresa (artigo 100.º) e o número de trabalhadores abrangidos pelo despedimento.

à extinção do posto de trabalho, de forma a justificar a impossibilidade da subsistência da relação de trabalho.

2.17. Igualmente, impende sobre o empregador o dever de comunicar ao/a trabalhador/a os motivos para o seu despedimento, assim como os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, de forma a possibilitar o exercício do princípio do contraditório pelo/a trabalhador/a.

2.18. Neste contexto legal, a entidade empregadora veio alegar, na comunicação dirigida à trabalhadora lactante, que sendo uma empresa que presta serviços de saúde em estabelecimentos de saúde públicos ou privados, desde 1.10.2008, na verdade a prestação de serviços de saúde em estabelecimentos de saúde públicos representaram 100% do seu volume de negócios.

Verificando-se “que na área da saúde pública tem vindo a ser objeto de fortes medidas de racionalização da despesa tendo em vista a contenção de custos”, e que “Pese embora tais elevadas reduções das verbas disponíveis, o contraente Estado não admite reduções de quantidade ou qualidade dos serviços a que se encontram obrigados os prestadores da área da saúde, do que resulta para estes a depreciação das suas margens comerciais”, “com quedas significativas de resultados, impelindo-a para uma situação financeira desfavorável.”, “Tal situação de decréscimo do volume de negócios, conjugada com o desajustamento da evolução dos custos fixos, tem impacto negativo ao nível dos resultados da empresa”, e assim, conforme é alegado “A apresentação de resultados negativos, o desajustamento dos custos da empresa face à redução do volume de negócio (...) obriga à tomada de medidas com vista à redução dos custos, designadamente, com a redução do custo fator trabalho e dos encargos com ele diretamente relacionados”.

- 2.19.** Face à alegada necessidade de redução dos custos com o fator trabalho, a empresa alega a necessidade de extinguir o posto de trabalho de gestor comercial uma vez que *“em resultado da diminuição da procura dos seus serviços (...) deixa de necessitar do posto de trabalho de Gestor Comercial”*, o que *“representará uma redução anual estimada, de mais de 28.000,00 Euros”*. Pretende *“manter uma única posição de trabalho, ao nível da gestão administrativa de recursos humanos, concentrando a atuação da sociedade, numa perspetiva operacional e de gestão de custos, na manutenção dos contratos existentes e tentativa de recuperação da faturação em dívida por parte dos seus clientes, que nesta data ascende a 450.000,00€.”*.
- 2.20.** Determinou, assim, a entidade empregadora que não existindo *“secção ou estrutura equivalente ou porventura um posto de trabalho de conteúdo funcional idêntico”*, o critério para a seleção do posto de trabalho ocupado pela trabalhadora lactante baseou-se *“na identificação do posto de trabalho que se revelou excedentário face às necessidades atuais e previsíveis da Sociedade, em razão do decréscimo da respetiva atividade, bem como, pelo (maior) valor do impacto do custo relativo à manutenção desse posto trabalho nos resultados da empresa, com efeitos ao nível do respetivo equilíbrio financeiro.”*.
- 2.21.** Em parecer fundamentado remetido à entidade empregadora a trabalhadora especialmente protegida vem referir que em 2010 que a entidade empregadora *“limitou-se a invocar de forma genérica “motivos de mercado”, nomeadamente, o decréscimo do volume de negócios, bem como “alterações conjunturais negativas” e que recrutou “uma nova colaboradora, a ..., a qual entrou para a empresa em março de 2010 em regime de estágio profissional, para dar apoio trabalhadora ..., nas*

várias tarefas que esta desempenha na empresa.”, e que “no corrente ano de 2012 foi renovado o contrato de trabalho a termo da colaboradora ...”. Refere a trabalhadora lactante que “De facto, a colega ... é contratada a termo e desempenha tarefas correspondentes ao meu posto de trabalho”.

2.22. De acordo com a documentação junta ao processo e com a informação que do mesmo consta verifica-se o seguinte:

- a) A trabalhadora lactante foi contratada a 1.03.2009, para exercer funções de gestor comercial, com uma remuneração base de €1000,00, subsídio de Isenção de Horário de Trabalho e subsídio de alimentação no valor de €6,00;
- b) A trabalhadora ... foi contratada em 13.07.2011, para exercer funções de consultora de recursos humanos, tendo ficado efetiva na empresa por aditamento ao contrato datado de 13.07.2012, com a remuneração base de €800,00, acrescido de isenção de horário de trabalho no valor de €200,00 e subsídio de alimentação no valor de €6,00;
- c) O Anexo A do Relatório Único referente a 2011 tem registados três trabalhadores dos quais a trabalhadora lactante com a profissão de outros agentes de negócios, a trabalhadora ... com a profissão de diretor de recursos humanos e um trabalhador com a profissão de representante comercial, com o tipo de contrato registado com a referência “outra situação”;
- d) Todos os trabalhadores têm a mesma categoria profissional de Residual (inclui ignorado);
- e) As trabalhadoras têm o mesmo código de habilitações literárias;
- f) A empresa vem juntar quadro de pessoal com duas trabalhadoras afetas à gerência, a trabalhadora lactante afeta à gestão comercial e a trabalhadora ... afeta à estrutura administrativa;
- g) De acordo com a informação da empresa:

i) A trabalhadora lactante tem funções de: “*gestão comercial, nomeadamente gestão de contas da empresa, apoio e acompanhamento ao cliente, gestão de propostas, contactos e outras atividades inerentes à sua categoria profissional*” — crf. doc. n.º 3.

Ainda e embora não descrito no dito contrato de trabalho, a chefia, coordenação, orientação, direção, gestão e organização dos recursos técnicos e humanos afetos à atividade da empregadora, localizados nos seus escritórios de”;

ii) “*A trabalhadora ..., compete, segundo o descritivo do conteúdo funcional do respetivo contrato de trabalho, a atividade de: “gestão de recursos humanos, tais como, a colocação de anúncios, verificação de anúncios em diários da república, elaboração de propostas, recrutamento, seleção e colocação de profissionais de saúde, acompanhamento dos profissionais após a sua colocação e gestão ao cliente, atualização de arquivo e base de dados de profissionais e clientes, prospeção de novos clientes, participação em reuniões de angariação e acompanhamento de clientes, entre outras — cfr. doc. n.º 4. Ainda e embora não descrito no dito contrato de trabalho, sob as ordens, fiscalização, direção, orientação e instruções da trabalhadora envolvida no presente procedimento.”*

2.23. Face ao exposto importa, em primeiro lugar, atender ao sentido que o legislador pretendeu atribuir ao conceito de “conteúdo funcional idêntico”.

Como orientação nesta matéria é de referir que a jurisprudência nacional tem contribuído significativamente para a consolidação do referido conceito.

Assim, e ainda que se trate de jurisprudência proferida no âmbito de legislação anterior à ora vigente, a verdade é que o legislador, ainda que tenha através da Lei n.º 23/2012 operado algumas alterações

significativas, optou por manter intangível o conceito “conteúdo funcional idêntico”, o que faz manter a atualidade sobre o que em relação a tal conceito tem vindo a ser defendido pelos nossos tribunais. Decorre assim da jurisprudência constante no Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 09.03.2005, a título exemplificativo, que: *“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 27¹¹ 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 (...).”*

- 2.24.** É, assim, equívoco que a trabalhadora lactante e a trabalhadora ... não tenham posto de trabalho de conteúdo funcional idêntico uma vez que, à primeira compete, *“apoio e acompanhamento ao cliente, gestão de propostas, contactos”, e “Ainda e embora não descrito no dito contrato de trabalho, a chefia, coordenação, orientação, direção, gestão e organização dos recursos técnicos e humanos afetos à atividade da empregadora, localizados nos seus escritórios de ...”*; à segunda compete o *“acompanhamento dos profissionais após a sua colocação e gestão ao cliente (...) prospeção de novos clientes, participação em reuniões de angariação e acompanhamento de clientes” e “Ainda e embora não descrito no dito contrato de trabalho, sob as ordens, fiscalização, direção, orientação e instruções da trabalhadora envolvida no presente procedimento.”*



2.25. E tal equivoco é mais evidente quando a entidade empregadora esclarece que a trabalhadora lactante “*desempenha funções de chefia relativamente à trabalhadora*” ..., e apresenta um quadro de pessoal no qual a trabalhadora ... tem a profissão de diretor de recursos humanos e a trabalhadora lactante a profissão de outros agentes de negócios.

2.26. Face ao que antecede importa, em segundo lugar, verificar quais os critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho, assim como a sua demonstração.

Relativamente a estes a empresa alegou a desnecessidade do posto de trabalho de gestor comercial “*face às necessidades atuais e previsíveis da Sociedade, em razão do decréscimo da respetiva atividade, bem como, pelo (maior) valor do impacto do custo relativo à manutenção desse posto trabalho nos resultados da empresa, com efeitos ao nível do respetivo equilíbrio financeiro*”.

Em rigor, não compete aferir a medida de gestão que determina a necessidade de reajustamento do quadro de pessoal em virtude de uma diminuição da atividade da empresa. Importa somente verificar se os critérios utilizados para a escolha do posto de trabalho que se pretende extinguir não são discriminatórios.

Ora, não se encontrando demonstrado no processo em que medida as funções da trabalhadora lactante serão excedentárias face ao decréscimo da atividade ou qual o impacto do custo da manutenção desse posto de trabalho, cujo valor é calculado em € 28.000,00 anuais, designadamente em relação à trabalhadora ... relativamente a quem se afigura poder existir uma identidade de funções pelas razões anteriormente expostas, a CITE não pode concluir que a escolha do posto de trabalho ocupado pela trabalhadora lactante não seja discriminatório em função da maternidade face à sua condição de lactante.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao que antecede, a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento, por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., promovido pela empresa ..., LDA..

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 10 DE DEZEMBRO DE 2012, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP)