

PARECER N.º 157/CITE/2013

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 532 – DL-E/2013

I – OBJETO

- 1.1. Em 3.06.2013, a CITE recebeu da empresa ..., S.A., parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., com a categoria profissional de chefe de secção e a profissão de contabilista, auditor, revisor oficial de contas e similares, designada pela empresa como *Accountant Manager Nacional*, no âmbito de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho, por motivos estruturais e de mercado, nos seguintes termos:

“Assunto: Extinção de posto de trabalho de trabalhadora em gozo de licença parental

Exm.os Senhores,

..., S.A., com o número único de pessoa coletiva e registo na Conservatória do Registo Comercial ..., com sede na Rua ..., n.º ..., freguesia de São Domingos de Benfica, concelho de Lisboa, representada pela Senhora ..., na qualidade de Procuradora (adiante

designada EE), vem, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, 12 de fevereiro), solicitar o Vosso parecer prévio referente ao processo de despedimento da Senhora ... (adiante designada Trabalhadora), que se encontra, à data, a amamentar e gozada de licença parental prolongada a partir do dia 17 de junho de 2013.

Neste âmbito, informamos que, em 20 de maio de 2013, foi entregue à Trabalhadora comunicação da intenção de cessação do seu contrato de trabalho com fundamento na extinção do posto de trabalho de Accountant Manager.

Tal comunicação contém todas as informações estatuídas no n.º 1 do artigo 369.º do Código do Trabalho, elencando de forma detalhada, designadamente, os motivos justificativos da intenção de despedimento e critérios de seleção da trabalhadora a despedir, conforme cópia ora junta como Documento 1.

Mais informamos, que, neste momento, encontra-se esgotado o prazo das consultas previstas no n.º 1 do artigo 370.º do Código do Trabalho, sem que a Trabalhadora tenha transmitido o seu parecer fundamentado. Adicionalmente, saliente-se que não existe estrutura representativa dos trabalhadores, nem foi solicitada a intervenção das autoridades laborais nos termos previstos no n.º 2 do preceito legal em referência.

Atento o exposto, o processo de despedimento é constituído apenas pelo documento acima identificado, cuja apreciação agradecemos para que seja emitido o Vosso parecer prévio, logo que possível.

(...)

Anexo: Cópia de comunicação de intenção de despedimento por extinção do posto de trabalho.”

1.1.1. A comunicação da extinção do posto de trabalho, recebida pela trabalhadora em 20.05.2013 refere o seguinte que se transcreve:

“Assunto: Comunicação de cessação do contrato de trabalho com fundamento na extinção de posto de trabalho

Exma. Senhora Dra. ...,

Serve a presente para informar da intenção da ..., S.A. (adiante designada EE) em proceder à extinção do posto de trabalho de Accountant Manager, atualmente ocupado por V. Ex.a, com fundamento nos critérios e motivos descritos infra.

Como é do conhecimento de V. Ex.a, a EE é uma empresa que presta, desde 1999, serviços de Assessoria e Consultoria Empresarial, designadamente nas áreas de contabilidade e recursos humanos para clientes operando na Zona Franca da Madeira e no Mercado Nacional. Sucede que está em curso um processo de reestruturação (operacional e financeira) e de redefinição de estratégia comercial na EE com vista à sua adaptação às necessidades e interesses dos clientes, bem como ao cenário de crise económica que tem vindo a agravar-se.

Dada a crise económica e outros fatores inerentes à atividade da EE, a respetiva carteira de clientes, bem como os serviços solicitados têm vindo a sofrer uma notória diminuição geral.

No que concerne aos clientes da EE a operar na Zona Franca da Madeira (ZFM), a situação tem vindo a agravar-se desde 2010 e deve-se, essencialmente, a dois fatores: (i) alteração do regime fiscal para estas sociedades a partir de 1 de janeiro de 2012; e (ii) alterações legislativas ocorridas nos países de origem dos investidores que têm vindo a tornar atrativo o respetivo regresso.

Veja-se a seguinte tabela que é ilustrativa da redução da carteira de clientes da EE:

Tabela I - Evolução do número de sociedades da ZFM

	2010	2011	2012	2013
Total de sociedades ativas	234	183	163	161
Sociedades ativas com a indicação de liquidar				43
Sociedades liquidadas no exercício	55	51	20	2

Qualquer uma das situações descritas é de carácter irreversível, o que tem obrigado a um contínuo reajustamento da estrutura da EE. Quanto ao Mercado Nacional, a redução de serviços contabilísticos prestados também tem vindo a acentuar-se, revelando isso mesmo os dados constantes das seguintes tabelas:

Tabelas II e II - Evolução do número de sociedades do Mercado Nacional

	2010	2011	2012	2013
Total de sociedades ativas	33	26	22	21
Diminuição de sociedades no período		11	7	1
Aumento de sociedades no período		4	3	1
Varição de sociedades no período		-7	-4	0

2010 2011 2012 2013

n.ºSoc./valor faturado

<i>Total de sociedades ativas</i>	33/	26/	22/	21/
<i>Diminuição de sociedades no período</i>	11/26.500,00€	7/25.800,00€	1/13.200,00€	
<i>Aumento de sociedades no período</i>	4/8.860,00€	3/4.650,00€	0/2.000,00€	
<i>Varição de sociedades no período</i>	-7/-17.640,00€	-4/-21.150,00€	-1/-11.200,00€	

Numa tentativa de inverter a situação exposta, a EE tem vindo a desenvolver esforços para angariação de novos clientes e expansão do seu negócio, os quais se tem revelado insuficientes.

Considerando o cenário descrito, a EE tem de proceder à diminuição de perdas e desperdícios, bem como à redução do número de trabalhadores excedentários para o alcance de resultados eficientes na atual conjuntura de crise.

Neste âmbito, confrontada com um reduzido volume de trabalho que se perspetiva manter no futuro, a EE entendeu fulcral a criação de um único Departamento de contabilidade, deixando de existir trabalhadores exclusivamente afetos ao Departamento da Zona Franca da Madeira ou ao Departamento do Mercado Nacional.

A EE decidiu, ainda, atenta a maior antiguidade e diversificada experiência da Senhora ..., torná-la única responsável pelo controlo e supervisão dos diferentes departamentos da EE, a saber: (i) Departamento de Contabilidade; (ii) Departamento Financeiro; (iii) Departamento Administrativo; e Departamento de Recursos Humanos.

Face à criação de um único Departamento de contabilidade e a atribuição da sua coordenação a uma única responsável deixam de ser necessárias as funções de Accountant Manager, posto de trabalho atualmente ocupado exclusivamente por V. Ex.a. Relembra-se que este posto de trabalho foi criado para dotar a EE de um profissional experiente e capaz de assegurar a otimização e eficiência dos serviços prestados aos clientes através da coordenação e controle do trabalho dos demais trabalhadores do Departamento do Mercado Nacional (com estrita observância das regras contabilísticas em vigor), cuja manutenção, nesta data, não se justifica.

Em virtude das alterações descritas supra resultantes de motivos estruturais e de mercado, bem como a ausência de culpa da EE, torna-se forçoso concluir pela impossibilidade da subsistência da relação de trabalho.

Através da extinção do posto de trabalho de V. Ex.a, a EE deixará de ter uma despesa anual de cerca de € 37.400,00 (trinta e sete mil e quatrocentos euros) com um trabalhador excedentário (remunerações, contribuições para a segurança social, subsídio de almoço, despesas com deslocações e seguro de saúde).

Mais se informa que não existem na empresa contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho a extinguir. Acresce que não são aplicáveis as normas que regulam o despedimento coletivo.

Encontram-se, assim, preenchidos todos os requisitos legais previstos, para efeitos da extinção de posto de trabalho, no Código do trabalho (aprovado pela Lei n.º 07/2009, de 12 de fevereiro na atual redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho).

Por fim, e atenta a inexistência de trabalho que justifique a permanência de V. Ex.a ao serviço, a EE determina o imediato gozo de férias.”

1.1.2. De acordo com a informação da entidade empregadora: “(...) neste momento, encontra-se esgotado o prazo das consultas previstas no n.º 1 do artigo 370.º do Código do Trabalho, sem que a Trabalhadora tenha transmitido o seu parecer fundamentado.”

1.2. São, ainda, juntos ao processo os seguintes elementos:

- Organigrama da empresa, relativo aos anos de 2012 e 2013;
- Contrato de trabalho da trabalhadora lactante e respetivo aditamento;
- Recibo de vencimento da trabalhadora lactante, referente a maio de 2013;
- Anexo A do Relatório Único, referente a 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.** 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. Tais alterações foram significativas no que respeita à cessação de contrato de trabalho por extinção de posto de trabalho.
- 2.5.** 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.
- 2.5.1.** 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.
- 2.5.2.** 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.** 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 n.º 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

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

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

(sumário elaborado pelo Relator)²

- 2.9.** Neste sentido, a lei exige por um lado critério/s objetivo/s relativo/s à necessidade invocada para extinguir o posto de trabalho e a escolha do posto em concreto e por outro critério/s para seleção do/a trabalhador/a a despedir, quando exista uma pluralidade de postos de trabalho com conteúdo funcional idêntico, tendo tais critérios de ser relevantes e não discriminatórios.

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

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.

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, 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 concretizada 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 incumbe, por força das suas atribuições (alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março), aferir se o empregador fundamentou concretamente o/s motivo/s para a necessidade de extinção do posto de trabalho escolhido, se demonstrou o cumprimento dos requisitos legais para a extinção do posto de trabalho, e se demonstrou o critério de seleção aplicado para determinar o/a trabalhador/a a despedir, 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:

- a) Relação causal entre os motivos invocados para a extinção de um posto de trabalho e a escolha do posto a extinguir;
- b) Verificação dos requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º do Código do Trabalho;
- c) 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 até quatro trabalhadores, nas médias ou grandes empresas⁴, o legislador determina

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

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 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 que sendo uma empresa que presta serviços de assessoria e consultoria empresarial, designadamente, nas áreas de contabilidade e recursos humanos na Zona Franca da Madeira e no mercado nacional teve necessidade de proceder a uma reestruturação de adaptação às necessidades dos clientes, uma vez que a *“carteira de clientes, bem como os serviços solicitados têm vindo a sofrer uma notória diminuição geral.”*.

Alega a entidade empregadora que na Zona Franca da Madeira em 2010 existiam um total de 234 sociedades ativas e em 2013 existem

relacionada com o tipo de empresa (artigo 100.º) e o número de trabalhadores abrangidos pelo despedimento.

161, sendo que com indicação de liquidar estão 43 no ano de 2013.

Já no mercado nacional é alegado que o total de sociedades ativas era de 33 em 2010 e em 2013 de 21, com uma diminuição de valores faturados de -17.640,00€ em 2011; -21.150,00€ em 2012 e -11.200,00€ em 2013.

- 2.19.** Nesse sentido, e uma vez que os esforços para angariação de novos clientes “*se têm revelado insuficientes*” a entidade empregadora entende ter “*de proceder à diminuição de perdas e desperdícios bem como à redução do número de trabalhadores excedentários para o alcance de resultados eficientes na atual conjuntura de crise*”, que se traduz na “*criação de um único Departamento de contabilidade, deixando de existir trabalhadores exclusivamente afetos ao Departamento da Zona Franca da Madeira ou ao Departamento do Mercado Nacional*”.
- 2.20.** Assim, concluiu a entidade empregadora que “*Face à criação de um único Departamento de contabilidade e a atribuição da sua coordenação a uma única responsável deixam de ser necessárias as funções de Accountant Manager*”. Essa única responsável pelo controlo e supervisão do Departamento de Contabilidade, Departamento Financeiro; Departamento Administrativo e Departamento de Recursos Humanos é a trabalhadora que tem “*maior antiguidade e diversificada experiência*”.
- 2.21.** O posto de trabalho de *Accountant Manager*, de acordo com o alegado pela entidade empregadora, “*foi criado para dotar a EE de um profissional experiente e capaz de assegurar a otimização e eficiência dos serviços prestados aos clientes através da coordenação e controle do trabalho dos demais trabalhadores do Departamento do Mercado Nacional (...) cuja manutenção, nesta data, não se justifica*”.

- 2.22.** A entidade empregadora estima que a extinção do posto de trabalho de *Accountant Manager* permitirá uma redução de despesa anual de € 37.400,00.
- 2.23.** Embora desconhecendo-se a apreciação da trabalhadora, uma vez que esta não apresentou parecer fundamentado, nos termos previstos no artigo 370.º do Código do Trabalho, e de acordo com a documentação junta ao processo e com a informação que do mesmo consta verifica-se o seguinte:
- a) A trabalhadora foi contratada com a categoria de Técnico Oficial de Contas, em 17.04.2006;
 - b) De acordo com os organigramas juntos ao processo a entidade empregadora tem ao seu serviço 13 trabalhadores e 3 membros do Conselho de Administração, dos quais 7 têm a designação de TOC;
 - c) O Anexo A do Relatório Único, relativo a 2012, regista 12 trabalhadores, dos quais 10 têm a profissão de contabilista, auditor, revisor oficial de contas e similares e 2 têm a categoria de Chefe de Secção uma das quais a trabalhadora lactante;
 - d) A trabalhadora com a categoria de Chefe de Secção com maior antiguidade é a trabalhadora ... (janeiro de 1999).
- 2.24.** Em rigor, e como ficou clarificado não compete à CITE aferir a medida de gestão que determina a necessidade de reestruturação da empresa. Somente é relevante verificar, em primeiro lugar, se o critério utilizado para a escolha do posto de trabalho de *Accountant Manager* que se pretende extinguir é relevante e não discriminatório face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.
- Ora, encontrando-se alegado na comunicação remetida à trabalhadora lactante, chefe de secção afeta ao Departamento do Mercado Nacional,

que face à redução do número de clientes deixam de ser necessários dois Departamentos, o da Zona Franca da Madeira e também o do Mercado Nacional, afigura-se como relevante e não discriminatório face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho, ou seja a alegada necessidade de *“proceder à diminuição de perdas e desperdícios bem como à redução do número de trabalhadores excedentários para o alcance de resultados eficientes na atual conjuntura de crise”*, o critério que determina ser um dos postos de chefe de secção o que é excedentário demonstrando-se, igualmente, ser praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2.25. Em segundo lugar, e uma vez que existem duas trabalhadoras com a categoria profissional de chefe de secção, importa aferir se o critério utilizado para selecionar a trabalhadora lactante é discriminatório em função da sua condição biológica.

Para um melhor entendimento sobre os critérios de seleção entre trabalhadores com conteúdo funcional idêntico, é relevante 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, embora 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, pois, 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 (...).”

2.26. Neste sentido, e embora a trabalhadora lactante tenha a mesma profissão de mais 9 trabalhadores indicados no Anexo A do Relatório Único e a mesma categoria profissional da trabalhadora ..., afigura-se poder existir identidade de conteúdo funcional apenas com a trabalhadora que detém idêntica categoria profissional, considerando-se, por esse motivo, demonstrado o critério da maior antiguidade como aquele que determinou a manutenção do posto de trabalho da trabalhadora ... e em consequência a extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante, não se afigurando, no caso em análise e de acordo com o que foi possível aferir da documentação junta ao processo, que tal critério seja discriminatório em função da maternidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE não se opõe ao despedimento, por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., promovido pela empresa ..., S.A.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 3 DE JULHO DE 2013**