

PARECER N.º 159/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio à intenção de despedimento trabalhadora lactante por extinção do posto de trabalho, nos termos do disposto na 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 444 – DL-E/2014

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu de “..., S.A.” um pedido de emissão de parecer prévio relativo ao despedimento por extinção de trabalho da sua trabalhadora lactante ..., nos seguintes termos:
- 1.2. O despedimento da trabalhadora supra identificada por extinção de posto de trabalho está fundamentada em motivos de mercado, em virtude da redução da atividade da empresa.
- 1.3. A entidade empregadora notificou a trabalhadora mediante carta recebida a 24 de abril de 2014, da intenção de extinção do seu posto de trabalho, nos termos do artigo 369.º do Código do Trabalho, nos seguintes termos:

..., 24 de abril de 2014

Assunto: comunicação da necessidade de extinção posto de trabalho e consequente despedimento do trabalhador que o ocupa

Exma. Senhora,

A ..., S.A., com sede em ..., contribuinte fiscal n.º ..., vem pelo presente, em cumprimento do disposto no n.º 1 do art. 369.º do Código de Trabalho, comunicar a intenção em proceder ao seu despedimento, em consequência da necessidade de extinguir o seu posto de trabalho.

A extinção do posto de trabalho é justificada por motivos de mercado e estruturais decorrente da crise económica e financeira que afeta a atividade comercial da empresa e a consequente implementação de uma nova estrutura de gestão do clube na área comercial.

A presente comunicação é acompanhada de indicação dos motivos invocados para a extinção do posto de trabalho com indicação da secção a que respeita e indicação da categoria profissional e da trabalhadora abrangida.

Mais informamos que poderá emitir o seu parecer fundamentado no prazo de 10 (dez) dias a contar da data de presente comunicação.

Sem outro assunto de momento subscrevemo-nos com os melhores cumprimentos,

De V. Exa.

Atenciosamente

**DESCRIÇÃO DOS MOTIVOS INVOCADOS PARA A EXTINÇÃO DO
POSTO DE TRABALHO COM IDENTIFICAÇÃO DA SECÇÃO A QUE
RESPEITA E INDICAÇÃO DA CATEGORIA PROFISSIONAL E DO
TRABALHADOR ABRANGIDO**

Motivos de extinção do posto de trabalho

Em virtude da crise económica do país, e, em especial, na que se verifica na área de atividade da sociedade ..., S.A., adiante designada por sociedade, nos últimos anos, teve quebras de receitas, por uma redução significativa na procura dos serviços da empresa, o que tem implicado resultados negativos para a empresa de ano para ano.

A situação económica do país tem vindo a piorar, sendo expectável que a procura dos serviços da empresa, e o número de clientes/associados, diminuam. É igualmente expectável, pelas mesmas razões, que a dificuldade da empresa em cobrar os seus serviços seja exponencialmente superior.

A empresa tem implementado várias medidas, nomeadamente de marketing, com vista à captação de um maior número de clientes. Entre estas medidas, verificou-se o facto de a empresa ter efetuado uma reestruturação da tabela de preços, reduzindo o valor da mensalidade média (em 20%), por forma a fazer face todas as questões e dúvidas apresentadas pelos clientes, tendo em conta a já referida conjuntura económica do país.

Contudo, apesar destas medidas tomadas pela empresa, os resultados líquidos da empresa mantêm-se negativos.

Face ao exposto, verifica-se a necessidade de extinguir o posto de trabalho da categoria profissional de Responsável pelo Apoio ao Cliente.

A opção pela extinção deste posto surge assim pela necessidade de contenção de custos da empresa, uma vez que as respetivas funções podem ser asseguradas pela equipa comercial.

A responsável de apoio ao cliente tem como principais funções fazer um acompanhamento dos clientes, através de contacto telefónico e presencial regular, bem como receber e responder a todas as questões e dúvidas apresentadas pelos clientes.

No âmbito da reestruturação das funções dos consultores comerciais, os mesmos passaram a fazer um acompanhamento pós venda do cliente, assumindo a responsabilidade pela gestão de uma carteira de clientes.

Desta forma, estes colaboradores realizam as supra referidas funções até aqui desempenhadas pela Responsável de Apoio ao Cliente.

Assim as principais funções do Responsável pelo Apoio ao Cliente passaram a ser asseguradas pelos consultores comerciais.

A empresa vê-se, assim, obrigada a extinguir o posto de trabalho inerente à categoria profissional de Responsável pelo Apoio ao Cliente pela necessidade de contenção de custos, na sequência da reestruturação do departamento comercial nos termos acima explanados, visto a manutenção do posto de trabalho em questão ser desnecessária à atividade da empresa.

A categoria profissional de Responsável pelo Apoio ao Cliente é exercida por uma única trabalhadora, não dispondo a empresa de outro posto de trabalho compatível com tal categoria profissional.

Por todo o exposto, afigura-se ser praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho entre a empresa e a trabalhadora que exerce as funções de Responsável pelo Apoio ao Cliente,

Categoria e trabalhador abrangido

A trabalhadora abrangida pelo presente despedimento é:

«casada, portadora do documento de identificação n.º ..., contribuinte fiscal n.º ..., residente em ..., com a categoria profissional de Responsável pelo Apoio ao Cliente.

- 1.4.** A esta comunicação, a trabalhadora não respondeu.
- 1.5.** O processo remetido à apreciação da CITE integra ainda, por ter sido solicitado por esta Comissão:

- Anexo A – quadro de pessoal
- cópia do contrato da trabalhadora
- demais esclarecimentos.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Constituição da República Portuguesa consagra a maternidade e a paternidade como valores sociais eminentes, reconhecendo que as mulheres têm direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias.
- 2.2. Atendendo a este princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho estabelece uma especial proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e dos trabalhadores em gozo de licença parental, carecendo esse ato de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
- 2.3. Nos termos do artigo 2.º e a alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, a CITE tem por missão e atribuição a emissão do supra referido parecer.
- 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. Na sequência de tais alterações, o Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013, publicado na 1.ª Série do Diário da República, de 24 de outubro de 2013, com eficácia jurídica após a sua publicação nos termos previstos

na alínea g) do n.º 1 e n.º 2 do artigo 119.º da Constituição da República Portuguesa, veio declarar inconstitucionais, com força obrigatória geral, por violação da proibição de despedimentos sem justa causa consagrada no artigo 53.º da Constituição, os n.ºs 2 e 4 do artigo 368.º do Código do Trabalho, na redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

- 2.6.** Nos termos previstos no n.º 1 do artigo 282.º da Constituição da República Portuguesa, a declaração de inconstitucionalidade ou de ilegalidade com força obrigatória geral produz efeitos desde a entrada em vigor da norma declarada inconstitucional ou ilegal e determina a ripristinação das normas que ela, eventualmente, haja revogado.
- 2.7.** Neste sentido, e para efeitos do n.º 1 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.
- 2.8.** Nos termos do n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho, 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.

2.9. De acordo com o n.º 4 do artigo 368.º do mesmo Código, 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.

2.10. 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.

2.11. 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 53.º 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 nexu 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) ”.

Isto, porque o nº 3 do artigo 403º do Código do Trabalho² objetiva o conceito de impossibilidade prática da subsistência da relação de trabalho reconduzindo-o à situação do empregador não dispor de outro que seja compatível com a categoria do trabalhador.³

Sendo isto certo para a apreciação da justa causa (repete-se), importa sempre, contudo, a nosso ver que antes se verifique que houve uma relação causal entre a decisão gestionária inicial e a decisão organizativa intermédia de extinção do posto de trabalho. Sob pena de não se poder controlar a efetiva verificação da existência de uma decisão gestionária que implique a segunda.

Tal não significa controlar a bondade da decisão gestionária. Significa apenas determinar se ela existiu de forma a ter relação com a segunda decisão.

Ou seja, como se no refere Ac. do STJ de 4-7-2002, in www.dgsi.pt, proc.

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

² Atual n.º 4 do artigo 368.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

³ (...) Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho (*Direito do Trabalho, Parte II, pag. 885*) a referência da lei à categoria deve entender-se como reportada à categoria interna e não à categoria funcional do trabalhador. Ou seja, “não está em causa a manutenção da mesma função (ou seja, a aceção horizontal da categoria ou categoria funcional), sob pena da total inoperacionalidade do preceito” (a favor desta posição cita o Ac. do STJ de 22-06-2005, in www.dgsi.pt, proc. 05S923) (...), In Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 11.11.2008, Processo n.º 27/07.1TTFIG.C1, em www.trc.pt.

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.”

2.12. No caso de se verificar, na mesma secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, e para a concretização do posto de trabalho a extinguir, há, ainda, que atender à ordem de critérios determinados no n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho.

No que respeita à observação da ordem dos critérios definida na lei refere-se o que decorre da jurisprudência constante no Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 09.03.2005. Assim: “ *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 27⁴ 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 (...)*

⁴ *Atual n.º 2 do artigo 403.º do Código do Trabalho.* Tal preceito legal corresponde, no Código do Trabalho de 2009 ao n.º 2 do artigo 368.º.

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

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

2.13. Já no que respeita ao cumprimento dos 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)⁵.

2.14. Neste sentido, a lei exige por um lado motivos objetivos relativos à necessidade invocada para proceder a despedimento/s, a sua relação com o/s posto/s de trabalho afetado/os pela medida adotada e a escolha, quando exista uma pluralidade de postos de trabalho com conteúdo funcional idêntico, do/s posto/s em concreto por observância dos critérios legalmente definidos, sendo certo que a escolha da extinção de determinado posto de trabalho, por si só, não é suficiente para garantir a licitude do despedimento, sendo necessário, ainda, determinar a impossibilidade da manutenção do vínculo laboral através do cumprimento do dever de impende sobre o empregador de demonstrar a inexistência de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do trabalhador.

2.15. 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).

⁵ 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.

- 2.16.** 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.
- 2.17.** 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.
- 2.18.** 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 do requisitos legais para a extinção do posto de trabalho, e se demonstrou, quando exista uma pluralidade de posto de trabalho com conteúdo funcional idêntico, 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.
- 2.19.** 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 aplicação dos critérios para escolha do trabalhador a despedir.

2.20. 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)⁶, 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 empresas⁷, o legislador determina que não existam na empresa contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto e que resulte impossível a manutenção da relação laboral por inexistência de outro posto de trabalho compatível com a categoria do/a trabalhador/a afetado/a.

⁶ “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.

⁷ 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.

2.21. Igualmente, impende sobre o empregador o dever de comunicar ao/à 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.

2.22. No caso em apreço, a entidade empregadora fundamentou a extinção do posto de trabalho e intenção de despedimento na redução de atividade da empresa, provocada pela diminuição previsível da procura de bens e serviços e impossibilidade superveniente, prática, de colocar esses bens e serviços no mercado que permite admitir que assiste ao processo uma motivação compaginável com a de despedimento com fundamento em motivos estruturais e de mercado.

2.23. No que respeita ao cumprimento dos requisitos desta modalidade de despedimento, de referir que:

i) sendo notória a diminuição acentuada do volume de negócios e a previsão de que tal diminuição se venha a acentuar, e tendo sido tomada a decisão da entidade empregadora de extinguir o posto de trabalho da trabalhadora, permite concluir que a reiterada situação invocada como motivo para a extinção e o despedimento não resulta de conduta culposa quer do empregador, quer da trabalhadora, mas antes da conjuntura económica desfavorável;

ii) É de considerar, nas circunstâncias específicas do caso, que pela empregadora está efetuada a suficiente demonstração de que ao concluir pela impossibilidade a subsistência da relação de trabalho, o fez mediante a adoção de critérios relevantes e não discriminatórios face ao objetivo que o conduz à extinção do posto de trabalho, pelo que assim se verifica o requisito legal da impossibilidade de subsistência da relação laboral para o despedimento;

III – ANÁLISE

- 3.1. Na análise do processo em causa, verifica-se que há duas trabalhadoras com a mesma categoria profissional.
- 3.2. Analisado o anexo A, Quadro de Pessoal, verifica-se que o contrato da outra trabalhadora existente com a mesma categoria profissional da trabalhadora protegida tem menor antiguidade, bem como um salário mais elevado.
- 3.3. A entidade empregadora esclarece que apesar de ambas terem a mesma categoria profissional, o trabalho que cada uma executa tem conteúdo diferente. No entanto, da análise do que foi esclarecido, é evidente que as trabalhadoras têm capacidade para executar as mesmas tarefas, que são em muito semelhantes.

Porquanto,

1-são tarefas da trabalhadora protegida conforme o constante no seu contrato de trabalho:

- *Fazer chamadas telefónicas com profissionalismo e disciplina aos sócios em risco de cancelamento;*
- *Contactar telefonicamente os sócios com uma taxa de utilização do clube baixa;*
- *Fazer as chamadas telefónicas dos "...";*
- *Realizar as chamadas estabelecidas na campanha "... " e as de aniversários dos sócios;*
- *Efetuar os relatórios solicitados dentro dos prazos estabelecidos;*
- *Inserir os cancelamentos temporários e definitivos no ... (em coordenação e colaboração com a Técnica Administrativa de Recuperação de Créditos);*

- Responder atempadamente e com profissionalismo às cartas, questões e dúvidas dos sócios;
- Atender, no clube, os sócios que pretendem cancelar a sua inscrição;
- Responsável pelo Planeamento anual de eventos para os sócios;
- Comunicar eficazmente com todos os outros departamentos;
- Conhecer e seguir a política de Saúde e Segurança no trabalho e igualdade de Oportunidades;
- Estar presente numa reunião mensal dos Departamentos e estar presente na reunião semanal Managers;
- Atender a qualquer outra solicitação (razoável) feita pelo Diretor do clube (club Manager).

2-são tarefas da outra trabalhadora com a mesma categoria que a trabalhadora protegida, conforme o constante no contrato de trabalho:

- a. Gestão e recuperação de créditos;
- b. Maximizar a recuperação de dívidas no clube;
- c. Garantir que todos os procedimentos administrativos relacionados com o pagamento dos sócios são completados eficaz e atempadamente;
- d. Assegurar que todos os devedores são contactados mensalmente com o objetivo de recuperação dos montantes em dívida;
- e. Ajustar o seu horário em função das necessidades dos clientes;
- f. Cumprir as políticas definidas pelo departamento central de controlo das bases de dados;
- g. Processar todos os pedidos de suspensão e cancelamento em função das autorizações do Diretor do Clube;
- h. Responder a rodas as cartas, mensagens telefónicas e perguntas dos sócios;
- i. Reunir-se com os sócios no clube para esclarecimento / discussão de problemas com grande competência;
- j. Reunir em cada contacto com os sócios dados relevantes que permitam facilitar a cobrança do crédito em dívida;

k. Adquirir um profundo conhecimento de todos os serviços e atividades do clube;

l. Comercializar novas adesões caso o clube assim necessite;

m. Manter bom contacto com todos os outros departamentos;

n. Estar presente nas reuniões semanais e ações de formação;

o. Conhecer e seguir a política de Saúde e Segurança no Trabalho e Igualdade de Oportunidades.

3.4. Para além do mais, está previsto no contrato de trabalho da trabalhadora protegida que “(...) o 1º Contraente pode, nos termos e dentro dos limites legais, encarregar a 2.a Contraente de desempenhar outras atividades ainda que não compreendidas na definição da sua categoria.”

3.5. A entidade empregadora demonstrou o decréscimo de receitas.

3.6. Tendo a entidade empregadora promovido a notificação da trabalhadora da decisão de extinção do posto de trabalho devida a motivos de mercado e preenchidos os requisitos para o seu despedimento, não tendo a comunicação da intenção de despedimento suscitado o parecer fundamentado contrário da trabalhadora, e transparecendo do presente processo indícios que o mesmo poderá constituir medida discriminatória pela situação de lactante da trabalhadora, bem como reconhecida a relação entre os motivos que sustentaram a decisão de extinção do posto de trabalho existente com tais funções e o conseqüente despedimento da trabalhadora, é de concluir que no presente processo submetido à CITE não se afastam indícios de prática discriminatória na intenção de despedimento da trabalhadora lactante, na sequência de extinção de posto de trabalho.

IV – CONCLUSÕES

- 4.1.** Face ao exposto, a CITE opõe-se ao despedimento, por extinção de posto de trabalho da trabalhadora, em virtude de se afigurar que tal despedimento poderá constituir uma discriminação por motivos de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 11 DE JUNHO DE 2014**