

## PARECER N.º 200/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 962 – DL-E/2012

### I – OBJETO

1.1. Em 19.10.2012, a CITE recebeu da gerência da empresa ..., UNIPESSOAL, LDA., pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., com a categoria profissional de Escriturária de 3ª, no âmbito de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho, nos seguintes termos:

*“Assunto: Intenção de despedimento por extinção de posto de trabalho  
Exm<sup>os</sup>. Snrs.*

*Vimos por este meio solicitar um parecer prévio para o despedimento de funcionária com categoria profissional de escriturária de 3ª, por extinção de posto de trabalho face às necessidades estruturais da empresa e imperiosa urgência em reduzir custos.*

*A funcionária em causa encontra-se desde 17 de maio com licença de maternidade, esta licença terminou a 13 de outubro data em que iniciou*

*o seu período de férias até 19 de novembro após essa data regressará à empresa ainda na condição de trabalhadora lactante.*

*Os motivos devem-se fundamentalmente a fatores de mercado e sustentabilidade desta empresa. Nos últimos dois anos o volume de negócios e número de clientes decresceu desmesuradamente e no sentido inverso, verificamos um aumento significativo do volume de serviços prestados incobráveis.*

*Esta empresa empreendeu todas as ações possíveis com o propósito de inverter o notório declínio orçamental: renegociou tarifários nas comunicações e nos pacotes de seguros, assim como com os fornecedores de serviços e produtos, reduziu a frota automóvel de 3 para 1 veículo, abdicou de clientes incumpridores e pouco rentáveis, não mais investiu em publicidade, não renovou fardamentos, impôs-se maior controlo sobre as matérias primas, combustíveis, comunicações, eletricidade, etc.*

*Durante todo o período de licença desta funcionária tornou-se óbvio o que já era notório: não há movimento ou volume de negócios que justifiquem tais funções, não é portanto sustentável nem de bom senso manter um posto de trabalho com as funções de atender telefones que não tocam e arquivar um escasso número de documentos. Sendo esta opção unicamente motivada por razões de sustentabilidade funcional desta empresa e com o propósito único de nos mantermos no mercado de trabalho e garantir a manutenção dos postos de trabalho dos demais colaboradores, propusemos em alternativa uma diferente categoria profissional à funcionária em causa mantendo-se assim nos quadros da empresa mas com uma atividade produtiva e de mais-valia para esta empresa.”*

**1.1.1.** A comunicação prévia da extinção do posto de trabalho, data de 26.09.2012, e recebida pela trabalhadora em 2.10.2012, refere o

seguinte que se transcreve:

*“Assunto: Intenção de despedimento por extinção de posto de trabalho art.º 369*

*Exma. Snra.*

*Vimos por este meio comunicar, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 369 do código do trabalho, que é intenção desta empresa extinguir o posto de trabalho com categoria profissional de escriturária de 3ª ocupada e desempenhada por V. Exa.*

*O motivo desta ponderada decisão prende-se fundamentalmente com fatores de mercado e sustentabilidade desta empresa. Como certamente será do seu conhecimento pelas funções que exerce, nos últimos dois anos o volume de negócios e número de clientes desceu a pique e no sentido inverso, aumentaram significativamente o número e volume de serviços prestados incobráveis.*

*V. Exª. foi inclusive testemunha e parte ativa em todas as decisões de gestão com o propósito de inverter o declínio orçamental desta empresa; reduzimos o número de funcionários, renegociou-se tarifários nas comunicações e nos pacotes de seguros, reduzimos a frota automóvel de 3 para 1 veículo, abdicamos de clientes incumpridores e pouco rentáveis, deixamos de comprar publicidade e não renovamos fardamentos, passamos a ter maior controlo sobre as matérias primas e inclusive impôs-se menores gastos em combustíveis, telemóveis, eletricidade, etc.*

*Não é portanto sustentável nem de bom senso manter um posto de trabalho com as funções de atender telefones que não tocam e arquivar um escasso número de documentos.*

*Sendo esta tomada de posição unicamente motivada por razões de sustentabilidade funcional desta empresa e com o propósito único de nos mantermos no mercado de trabalho e garantir a manutenção dos*

*postos de trabalho dos nossos colaboradores, somos de antemão a aceitar os seus préstimos na qualidade profissional de empregada de limpeza.*

*Mais informamos que caso pretenda, dispõe de 10 dias para dizer o que achar por conveniente.*

*Ficando na expectativa da sua resposta para uma eventual alteração das suas funções, (...)"*

- 1.1.2.** Em 2.10.2012, a trabalhadora responde à comunicação recebida, nos termos que se transcrevem:

*“Assunto: Resposta à V/ intenção de despedimento por extinção de posto de trabalho*

*Exmos. Senhores,*

*Acuso a receção da V/ intenção de despedimento por extinção de posto de trabalho e relembro que me encontro em licença de maternidade, bem como a minha categoria profissional é de escriturária de 3ª.*

*Ficando a aguardar as V/ breves notícias e decisão, apresento os meus melhores cumprimentos.”*

- 1.2.** Em 23.10.2012, a CITE solicitou à entidade empregadora o Anexo A do Relatório Único, completo; contrato de trabalho da trabalhadora lactante; organograma da empresa e descrição das tarefas, para a realização das quais, a trabalhadora lactante foi contratada.

No prazo concedido para o efeito, a entidade empregadora remeteu à CITE a informação e as cópias da documentação solicitadas.

- 1.3.** Juntamente com a documentação então remetida a entidade empregadora esclareceu o seguinte que se transcreve:



*“No seguimento do contacto telefónico com V. Exa. em 23/10/2012 e que desde já agradeço, sou a enviar em anexo os documentos solicitados e ainda aqueles que julgo serem esclarecedores para os propósitos a que se destinam.*

*1 – Cópia de registo comprovativo de envio e receção de carta dirigida à funcionária em que manifestamos intenção de extinguir o posto de trabalho em causa.*

*2 – Contrato de trabalho e apenso (redução de horário) da trabalhadora em causa.*

*3 - Anexo A – Quadro de Pessoal – Os 4 funcionários que ainda constam neste documento mas que já não fazem parte do quadro de pessoal, estão assinalados com X.*

*4 – Tabela de códigos e respetivas descrições.*

*5 – Cópia de “Boletim do Trabalho e Emprego” n.º 17, 8/5/2012. Onde se enumera as tarefas atribuídas à categoria profissional da trabalhadora em causa (Escriturária)*

*6 – Print do programa de faturação licenciado “primavera”, com os valores faturados de Jan/2008 a Out/2012 onde se verifica um decréscimo de faturação superior a 50%.*

*7 – Cópia de “Certidão Permanente” onde julgo que constaria mencionada qualquer outra morada para além da sede caso existisse*

*8 – Organograma da empresa*

*Importa ainda referir que sempre que me ausento os telefonemas são reencaminhados para o meu telemóvel e o expediente de escritório (tratamento de documentos e correspondência) não me ocupa atualmente mais que 1:30 horas diárias em média.*

*Reforço a mensagem de que este pedido é unicamente motivado por questões de sobrevivência da própria empresa que se debate com dificuldades aflitivas para suprir as suas necessidades básicas de laboração e cumprir com as suas obrigações legais.*

*Na expectativa de que estes documentos ajudem na melhor análise do nosso pedido e sem outro assunto de momento,”*

- 1.4.** Constam do processo os seguintes elementos:
- Contrato de trabalho, datado de 11.01.2007;
  - Declaração, anexa ao contrato, datada de 1.04.2010;
  - Anexo A do Relatório Único, referente a 2011;
  - Extrato do Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 17, de 8.05.2012;
  - Relatório de Vendas Gerais referentes aos anos de 2008, 2010, 2011 e 2012;
  - Certidão Permanente do Registo Comercial;
  - Organograma da empresa.

## **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 ocorre por extinção do posto de trabalho justificada por “*fatores de mercado e sustentabilidade desta empresa*”.
- 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](http://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, págs. 587 e 588), a apreciação da justa causa objetiva, que tratamos, há de incidir, sobretudo, no nexos 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. 397.º n.º 2<sup>1</sup> (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](http://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

---

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

*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)<sup>2</sup>*

- 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 um critério 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

---

<sup>2</sup> In Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 10-10-2007, Processo: 6853/2007-4, disponível em [www.dgsi.pt](http://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](http://www.dgsi.pt).

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, 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:

- 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.** Neste contexto legal, a entidade empregadora comunica à trabalhadora lactante a necessidade de extinguir o posto de trabalho de escriturária, por si ocupado, em virtude de *“nos últimos dois anos o volume de negócios e número de clientes desceu a pique e no sentido inverso, aumentaram significativamente o número e volume de serviços prestados incobráveis.”*

Refere, então, a empresa que: *“Não é portanto sustentável nem de bom senso manter um posto de trabalho com as funções de atender telefones que não tocam e arquivar um escasso número de documentos.”*

Uma vez que a decisão visa a *“sustentabilidade funcional desta empresa e com o propósito único de nos mantermos no mercado de trabalho e garantir a manutenção dos postos de trabalho dos nossos colaboradores”*, a entidade empregadora oferece à trabalhadora um posto de trabalho *“na qualidade profissional de empregada de limpeza.”*

- 2.16.** À CITE, a empresa esclarece que os telefonemas são reencaminhados para o telemóvel do gerente e o tratamento de documentos e correspondência não ocupa mais de 1.30h diárias, em média.
- 2.17.** Nos documentos juntos ao processo, a entidade empregadora demonstra o seguinte:
- a) A trabalhadora lactante foi contratada para prestar serviços de escritório, em 11.01.2007;
  - b) Em 1.04.2010, a trabalhadora solicitou, por motivo do seu exclusivo interesse, uma redução de horário, passando a praticar 37h30m semanais;
  - c) A trabalhadora é a única que consta do Anexo A do Relatório Único, referente a 2011, com a profissão de empregado de escritório em geral e com a categoria profissional de Escriurário de 3ª;
  - d) O quadro de pessoal da empresa é composto por um gerente; uma escriturária; uma supervisora de serviços, com a profissão de trabalhador de limpeza em escritórios, hotéis e outros estabelecimentos; um lavador de vidros, com a profissão de lavador de janelas, e nove trabalhadoras de limpeza;
  - e) As funções da trabalhadora lactante são, de acordo com o publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 17 de 8.05.2012, as seguintes:  
*“1- Executa várias tarefas, que variam segundo a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe*

*pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extrato das operações efetuadas e dos outros documentos para informação da direção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efetua registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera em máquinas de escritório.*

*2- Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas; verifica as horas de presença do pessoal segundo as respetivas fichas de ponto; calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se os tempos indicados nas fichas de trabalho correspondem às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto de relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo e, por vezes, comunica ou faz as justificações de falta e atrasos dos trabalhadores aos respetivos chefes.”;*

f) O registo de vendas gerais referentes a 2008, 2010, 2011 e janeiro a outubro de 2012, evidencia uma tendência de redução, mais acentuada no presente ano.

- 2.18.** Neste sentido, e de acordo com a documentação junta ao processo e com a informação que do mesmo consta, afigura-se existir uma relação causal entre a alegada diminuição do volume de negócio e número de clientes e a necessidade de extinguir o posto de trabalho de Escriutária de 3ª para exercer “*funções de atender telefones que não tocam e*

*arquivar um escasso número de documentos.”*

Afigura-se igualmente que, no processo em análise, a entidade empregadora demonstrou a impossibilidade de manutenção do vínculo laboral porquanto comprovou que o despedimento da trabalhadora especialmente protegida ocorre por motivo relacionado com a desnecessidade do exercício das funções de Escriturária de 3ª, uma vez que com a alegada diminuição de faturação e de clientes o gerente da empresa declarou ter avocado o exercício de funções inerentes àquele posto de trabalho, que pelo seu volume não justificam a afetação de uma trabalhadora.

- 2.19.** Neste sentido, e de acordo com o que é possível aferir do processo analisado, afigura-se não existirem indícios de discriminação em função da maternidade, designadamente, porque foram equacionadas medidas que permitiriam atenuar os efeitos do despedimento, que, no entanto, não foram aceites pela trabalhadora.

### **III – CONCLUSÃO**

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

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 12 DE NOVEMBRO DE 2012**