

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 86/CITE/2012

Assunto: Resposta à Reclamação do Parecer n.º 86/CITE/2012: Parecer Prévio nos termos do n.º 1 e da alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 453 – DL-E/2012

I – OBJETO

1.1. Em 14.06.2012, a CITE recebeu do mandatário da trabalhadora ..., reclamação do Parecer n.º 86/CITE/2012, com os fundamentos que se transcrevem:

1.2. A empresa junta à reclamação os seguintes elementos:

“Assunto: Processo n.º 453 – DL-E/2012, Parecer n.º 86/CITE/2012 — Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por extinção do posto de trabalho, nos termos do n.º 1 e da alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho. Reclamação, via fax e correio registado com aviso de receção, em que é conainteressada a Sociedade ..., S.A., Parque Industrial do ..., Apartado ..., ... — Portugal

..., titular do número de identificação civil ..., valido até 25.11.2016, contribuinte n.º ..., com morada na Rua ..., .n.º ... — ..., ... Barreiro, tendo sido notificada a 06.06.2012 do Parecer n.º 86/CITE/2012, melhor referenciado supra, vem do mesmo reclamar, nos termos do artigo 161.º n.º 1 do Código do Procedimento Administrativo (CPA), reclamação que tem efeito suspensivo, atento o que se dispõe no artigo 163.º



n.º 1 do referido Diploma, e o que faz nos seguintes termos e com os seguintes fundamentos:

1. O Parecer notificado pronuncia-se no sentido da não oposição ao despedimento da ora reclamante por, da análise efetuada, não terem resultado indícios de existir outro posto de trabalho no qual a trabalhadora pudesse exercer as suas funções e para o qual resultasse demonstrada a prioridade da trabalhadora.

2. Essa verificação foi feita com base no Anexo A — Quadro de Pessoal referente a 2010 e no Quadro de Pessoal referente a outubro de 2011, documentação que foi enviada pela entidade empregadora ao CITE.

3. O que a entidade empregadora não revelou ao CITE foi que a reclamante esteve de baixa no período de 19.04.2011 a 19.12.2011, por ter tido uma gravidez de alto risco clínico, e que teve diversos episódios clínicos posteriores relacionados com a gravidez e com a saúde da sua filha, e que as faltas justificadas que deu causaram na empresa um desagrado que foi exteriorizado, por diversas vezes, à trabalhadora, ora reclamante (junta-se doc.s sob os n.ºs 1 a 18, e que se dão por integralmente reproduzidos para todos os efeitos legais).

4. Período em que a reclamante foi substituída no seu posto de trabalho e nas suas funções pela Exm.ª Sr.ª D. ..., trabalhadora da empresa de trabalho temporário ...

5. E que essa substituição ocorreu, portanto, já após o Presidente do Conselho de Administração ter deixado de residir em Portugal, uma vez que, deixou de residir em Portugal desde junho de 2011 (cfr. § 1.4. do Parecer e prova documental junto ao processo), o que torna clara a inexistência de qualquer ligação causal entre esse motivo e a extinção do posto de trabalho.

6. E que a reclamante, após ter regressado de baixa comunicou ao Administrador, Sr. ..., telefonicamente e por carta, que seria previsível a existência num futuro próximo de uma necessidade de ausência pontual ao trabalho, por motivos de acompanhamento da sua filha recém-nascida, uma vez que ela tinha nascido com diversos problemas graves de saúde.

7. Também foi comunicada ao Administrador, Sr. ... que haveria necessidade por parte da reclamante de usufruir da dispensa de trabalho permitida nos termos do art.º



47º n.º 1 e 3 do Código do Trabalho (CT), uma vez que esta, estava a amamentar a sua filha recém-nascida e face aos graves problemas de saúde da bebé, não lhe poderia ser administrado leite artificial (cfr. Docs n.ºs 19 a 21 e que se dão por integralmente reproduzidos para todos os efeitos legais). Comunicação essa que, mais uma vez, foi recebida com desagrado por parte do Administrador.

8. Pelos motivos expostos, a partir de janeiro de 2012, o Sr. Administrador ... deu ordem ao prestador de serviço que efetua o processamento salarial na empresa da entidade empregadora para que suspendesse quaisquer créditos que devessem ser atribuídos à trabalhadora reclamante, informando esse prestador de serviço de que a empresa pretendia apresentar uma proposta de revogação do contrato de trabalho à referida trabalhadora. Em razão desses factos, a reclamante foi forçada a solicitar, por escrito e via telefone, o pagamento dos montantes que lhe eram devidos.

9. E, na sequência dessa comunicação, o Sr. Administrador ... propôs à trabalhadora a revogação do contrato de trabalho, numa reunião que teve lugar em 08.03.2012, sendo que durante todo este processo se manteve em funções a já referida trabalhadora temporária (doc. n.º 22 e que se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais).

10. E que após a apresentação da proposta de revogação, o Sr. Administrador ... pressionou constantemente a trabalhadora a aceitá-la, na medida em que, segundo as suas próprias palavras, teria de resolver simultaneamente a situação da trabalhadora ..., a trabalhadora de trabalho temporário, já que a pretendiam contratar para o posto de trabalho da reclamante após a revogação.

11. Tanto que, após a recusa na aceitação da revogação do contrato de trabalho por parte da trabalhadora, transmitida através de carta registada enviada a 20.03.2012 (doc. n.º 23 e que se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais), continuou a ser exercida pressão sobre a reclamante por telefone e por e-mail, na tentativa de que fosse marcada uma segunda reunião a 26.03.2012 nas instalações da empresa, a fim de que esta assinasse a proposta de revogação.

12. Tendo sido apenas perante a recusa final na aceitação da revogação por parte da trabalhadora, ora reclamante, expressa através do seu e-mail de 27.03.2012, que a trabalhadora temporária foi dispensada, já em maio de 2012, manifestamente para



possibilitar o cumprimento formal, e meramente temporário, dos critérios legais para a extinção do posto de trabalho, o que ocorreu em simultâneo com a transferência de funções para a trabalhadora ... (transferência que será também apenas temporária).

13. E que apenas nessa sequência se iniciou o procedimento de extinção do posto de trabalho.

14. Estando o empregador a aguardar o seu desfecho para poder voltar a contratar a trabalhadora ..., ou qualquer outra trabalhadora que não coloque ao empregador problemas decorrentes da maternidade.

15. Ora, todos estes factos de que se apresentará a prova que a CITE entender, e aquela que se requer no final da reclamação, são completamente concludentes no sentido de existência, contra a trabalhadora lactante, de discriminação por motivos de maternidade.

16. Razão pela qual se requer a alteração do sentido do Parecer, devendo o Parecer pronunciar-se no sentido de oposição ao despedimento.

Prova:

(a) por documentos:

(i) requer-se seja solicitado ao empregador cópia do contrato de utilização, em função do qual, a trabalhadora ... prestou funções de secretariado na empresa;

(ii) doc.s juntos sob n.º 1 a 23.

(b) por confissão: inquirição do Administrador Sr. ..., a notificar no Parque Industrial do ..., Apartado ..., ... — Portugal, aos factos vertidos nos pontos 5 a 14 da reclamação;

(c) inquirição da trabalhadora, reclamante, aos factos descritos nos pontos 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 e 14 da reclamação;

(d) testemunhal: depoimento da Srª ..., advogada, residente na Rua da ..., ..., ... Achete.

Junta: procuração conferindo poderes ao signatário. A reclamante protesta pagar as despesas que forem devidas.”

1.3. Em 25.06.2012, a CITE solicitou à empresa que se pronunciasse sobre a matéria referida na reclamação apresentada e que apresentasse cópia do alegado contrato de trabalho temporário realizado com a trabalhadora ... ou cópia do contrato de utilização de trabalho temporário realizado com a empresa de trabalho temporário, através do qual a trabalhadora ... prestou, alegadamente, funções na ..., S.A.

1.4. Na mesma data, esta Comissão notificou o mandatário da trabalhadora reclamante para, caso assim o entendesse, juntar à reclamação as declarações da trabalhadora e de uma testemunha por si indicada.

1.5. Em 29.06.2012, e em 1.07.2012, a empresa e o seu mandatário responderam à CITE o seguinte:

“Em anexo enviamos cópia do contrato de prestação de serviços da ... com a ... bem como carta de cancelamento do contrato entre ... e ...”

“Assunto: Parecer 86/CITE/2012 Resposta à Reclamação

Ex.º Senhor Presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego ... — ..., Lda., notificada para o efeito, vem apresentar

RESPOSTA

à reclamação apresentada pela Trabalhadora ..., o que faz nos termos e com os fundamentos seguintes

1. Introdução

A Trabalhadora vem apresentar reclamação, alegando, em síntese, os seguintes fundamentos:

- que, enquanto esteve de baixa, foi substituída por colaboradora recrutada ao abrigo de trabalho temporário
- que essa substituição ocorreu num momento em que o presidente do Conselho de Administração deixou de residir em Portugal;
- que, tendo apresentado a intenção de beneficiar das Licenças legalmente previstas, a ora respondente reagiu com desagrado e ordenou a suspensão do pagamentos que se venceriam durante a licença de maternidade
- que na sequência da mesma comunicação, a ora respondente apresentou diversas propostas tendo em vista a celebração de um acordo para a cessação do contrato por razão de extinção do posto de trabalho
 - só após se gorarem as possibilidades de tal acordo ser celebrado, foi feito cessar o contrato celebrado com a Trabalhadora temporária contratada para substituir a reclamante
- que na sequência da extinção do posto de trabalho, a reclamante irá contratar novo trabalhador que vá exercer as funções por si desempenhadas por parte de trabalhador que não apresente limitações de prestação de serviços decorrentes de maternidade

2. Da extemporaneidade da resposta

A Trabalhadora, tendo tido ocasião para se pronunciar durante o processo de extinção de posto de trabalho e no âmbito do pedido de parecer, razão pela qual a lei impõe que esse pedido seja objeto de notificação ao trabalhador, nada disse. Só agora, uma vez proferido o parecer, e verificando não lhe ser o mesmo favorável, vem arguir factos que entende ser impeditivos do parecer.

Tal facto não pode deixar de merecer reparo, por a Trabalhadora pretender apenas dilatar o processo, já de si moroso e complexo, pronunciando-se apenas após a decisão e o trabalho de instrução, prejudicando o funcionamento da comissão e, concomitantemente, o do processo da Requerente, razão que se afigura ser a única que está por trás desta metodologia atípica adotada.

De resto, veja-se que esta conduta vai ao arrepio da lei: de facto, o Código de Trabalho prevê a remessa do processo à CITE apenas após a fase de comunicações, no sentido de o processo poder estar já instruído com a resposta do trabalhador quando é presente à Comissão.

De igual modo, prevê o mesmo Código que o trabalhador seja notificado da remessa do processo à CITE.

Tudo tendo em vista a possibilidade de o processo ser apreciado pela CITE já na presença da posição que a Trabalhadora adote a este respeito.

No caso concreto, a Trabalhadora optou livremente por não o fazer.

A presente reclamação afigura-se assim como dilatória e extemporânea.

3. Das questões colocadas pela Trabalhadora

3.1 Da substituição da Trabalhadora por uma Trabalhadora contratada em regime de trabalho temporário

É verdade que a Requerente admitiu ao serviço Trabalhadora de empresa de trabalho temporário, conforme documento n.º 1 que se junta.

O contrato para a prestação de serviços foi celebrado em 2 de agosto de 2011, destinado ao desempenho das funções referentes ao posto de trabalho a extinguir.

O contrato foi revogado com efeitos a partir do dia 20 de abril de 2012, conforme documento n.º 2 que se junta.

É correto que tal admissão se deu após a saída para o estrangeiro do Presidente do Conselho de Administração.

No entanto, foi exatamente no âmbito desse contrato que se veio a verificar ser desnecessária a manutenção deste posto de trabalho, razão pela qual se determinou o desencadear do presente processo.

A decisão de extinção prende-se com os pressupostos oportunamente referidos. Tais pressupostos são verdadeiros, válidos, atuais e efetivos.

Não se alcançando em que medida possa a decisão tomada com tais fundamentos ser questionada ou prejudicada pela circunstância de o posto de trabalho em causa ter sido ocupado por trabalhador contratado em regime de trabalho temporário.

De facto, a admissão de trabalhador substituto apenas se admitia no contexto de

existir um posto de trabalho; é esse posto de trabalho que agora será extinto e, por tanto, deixará de ser ocupado por qualquer trabalhador.

É falso e reveste carácter especulativo afirmar-se que a Requerente irá proceder à readmissão da pessoa que esteve a substituir a Trabalhadora durante estes últimos meses.

3.2 Do exercício dos direitos de maternidade por parte da Trabalhadora
A Trabalhadora afirma que a sua declaração de intenção de vir a exercer os direitos que lhe cabem no âmbito da sua maternidade lhe suscitou divergências com a Requerente e que é essa situação que estará subjacente à decisão de despedir.
É falso.

A Requerente respeita em absoluto os direitos dos seus trabalhadores, quaisquer que sejam. Respeita os direitos de parentalidade.

É falso e calunioso afirmar-se que a Requerente tenha reagido mal à intenção por parte da Trabalhadora do exercício de quaisquer direitos.

De resto, desconhece-se a que comunicação alude a Trabalhadora, sendo certo que os direitos associados à parentalidade estão previstos na lei, não tendo de ser comunicados. Em concreto, o exercício do direito a que a Trabalhadora alude na sua reclamação, tendentes à observância de horário de trabalho reduzido é uma prática normal, não gerando qualquer tipo de incómodo ou agravo, pelo contrário.

Não é verdade que a Requerente tenha deixado de efetuar qualquer pagamento, sendo que todas as prestações continuaram a ser pagas em tempo devido, não ocorrendo, ao contrário do que a Trabalhadora alega de forma genérica e não explicitada, qualquer alteração a este respeito no início de 2012.

3.3 Do processo negocial para acordo de cessação de contrato de trabalho
É verdade que a Requerente apresentou à Trabalhadora uma proposta para cessar o contrato de trabalho por acordo.

Tal acordo seria feito sempre ao abrigo da extinção de posto de trabalho. A proposta evoluiu, como é normal em qualquer negociação.

É falso e calunioso que tenha havido qualquer tipo de pressão sobre a Trabalhadora, tendo o procedimento da Requerente sido sempre pautado pelo respeito e correção.



O acordo apresentava vantagens evidentes para ambos os lados.

A Trabalhadora, livre e legitimamente entendeu que não devia aceitar. Razão pela qual a Requerente enveredou pela rescisão unilateral nos termos da lei. Acrescente-se apenas que, qualquer que fosse o desfecho da negociação, o colaborador admitido ao abrigo de regime de trabalho temporário cessaria as suas funções, como não poderia deixar de ser atentos os termos da lei e as razões que estão por trás da extinção; pelo que é falso afirmar-se que o contrato de trabalho temporário apenas cessou por via da frustração das negociações.

É o que se oferece dizer a respeito da reclamação apresentada, que deverá ser indeferida, mantendo-se a não oposição da Comissão à extinção pretendida. A Requerente disponibiliza-se para qualquer outra solicitação ou esclarecimento que possa ser necessária para a instrução do processo. “

- 1.6.** Em 2.07.2012, o mandatário da trabalhadora junta à reclamação a declaração da trabalhadora reclamante e a declaração testemunhal da testemunha apresentada, conforme se transcreve:

“Declaração da Trabalhadora

..., reclamante identificada na reclamação apresentada a 14/06/2012 à CITE, vem por sua honra e prestando juramento dizer a verdade acerca dos seguintes factos:

Confirmo que estive de baixa médica por gravidez com risco clínico, necessitando estar de repouso na minha residência, razão pela qual, muitas vezes necessitei de uma pessoa para me prestar assistência e acompanhamento às consultas e exames médicos a que tinha de comparecer de quinze em quinze dias no Centro Hospitalar Barreiro Montijo, E.P.E. A mesma pessoa ajudava-me a tratar de diversos assuntos pessoais que deveria resolver, para minimizar as minhas deslocações.

Confirmo que a minha gravidez com risco clínico era monitorizada não somente pelo médico de família no Centro de Saúde, como também por médica obstetra no Hospital do Barreiro e que, por diversos problemas que surgiram ao longo da gravidez havia o risco de perder a minha bebé ou de esta nascer com problemas de saúde.



Facto que, infelizmente veio a acontecer na semana de Natal, no dia 20/12/2011 em que tive uma hemorragia exagerada e com dor intensa tendo-se dado o descolamento da placenta. Na sequência do referido o feto entrou em asfixia (asfixia neonatal), tendo existido infeção por impregnação de mecónio e fui submetida a uma cesariana de urgência com anestesia geral, a fim de que pudessem salvar duas vidas. A bebé recém-nascida foi reanimada mas, ficou o alerta médico de que havia possibilidade de sequelas várias na bebé. Assim, necessitaria esta de acompanhamento médico cuidadoso ao longo dos primeiros anos de vida. Face aos problemas com o descolamento da placenta, hemorragia exagerada entre outros, fui informada pelos médicos de que não poderia ter mais filhos, factos que, por telefone e por cartas com os devidos comprovativos, informei a entidade empregadora.

Não pude ver a minha bebé no dia do seu nascimento, tendo sido esta transferida para o serviço de neonatologia entubada e ligada a um aparelho. Ficámos internadas em serviços hospitalares diferentes e por mais tempo que o previsto, mesmo em época natalícia. Ora, a gravidez, o parto e o período de internamento foram de per si traumáticos, acrescidos de uma forte insegurança e medos relativos à possibilidade de sequelas na bebé recém-nascida. Como se não bastasse, a minha recuperação após a cirurgia era lenta, necessitando ainda assim de concentrar a minha preocupação na minha filha bebé...

...Mas, não foi isso que aconteceu, apesar de me preocupar em ter sempre as minhas faltas ao trabalho devidamente justificadas e de procurar sensibilizar a entidade empregadora para o acontecido, informando por telefone e por escrito (através da minha carta enviada a 07/03/2012) que, poderia vir a faltar pontualmente para acompanhar a minha bebé às consultas médicas e tratamentos, bem como da necessidade de usufruir da dispensa de trabalho nos termos do Código do Trabalho, para amamentar a minha bebé que, não poderia ser alimentada com leite artificial de acordo com a declaração da médica; apesar de ter cumprido com essas informações e comprovativos, era-me muito difícil e stressante estar a ouvir por diversas vezes que, faltava muito ao trabalho.

Tal fazia-me crer que, provavelmente, iria ser substituída no meu de trabalho, pois a entidade empregadora exteriorizou por diversas vezes pelo telefone o seu



descontentamento e a responsável área administrativa e financeira ia dizendo à trabalhadora temporária, que esta acabaria por ficar no meu lugar definitivamente.

Confirmo que me foi feita pressão tal que, parecia ter a necessidade de optar entre o trabalho e a maternidade. Penso que, houve muita falta de sensibilidade por parte da entidade empregadora. Têm sido desumanos, vendo nesta situação uma oportunidade, invocando uma extinção de posto de trabalho que não existe. Talvez esta falta de sensibilidade se deva ao facto do administrador ter cerca de 30 anos de idade, ser jovem e não compreender a maternidade e a responsabilidade para com a vida de um recém-nascido.

Tenho conhecimento que foi sempre a Sra ... da empresa ... a exercer as minhas funções na ..., S.A., porque era a referida senhora que atendia o telefone identificando-se como a secretária da administração.

Confirmo ainda que a trabalhadora temporária esteve a exercer as minhas funções até finais de abril, tendo sido dispensada em maio de 2012, pois no dia 08/03/2012, dia internacional da mulher, em que com grande sacrifício físico tive de me deslocar até às instalações da ..., S.A., para comparecer à primeira reunião a que fui convocada e saber da pretensão de extinção do meu posto de trabalho, foi a trabalhadora temporária que me recebeu e conduziu até à sala de reuniões, estando trabalhar no meu gabinete, na minha mesa e com o meu computador. Tendo eu falado com ela pelo telefone até finais de abril de 2012, nessa altura, já a entidade empregadora me tinha informado há muito que pretendia extinguir as referidas funções!

Declaro, inclusivamente que, na referida reunião a que fui chamada a comparecer a 08/03/2012, bem como na reunião de urgência no dia 26/03/2012, foi-me feita presencialmente uma grande pressão assinar um acordo de cessação do contrato de trabalho, tendo-me sido dito abertamente e sem qualquer descrição que, eu teria que compreender a “pressa” da empresa em resolver a situação porque, pasme-se, teriam de resolver simultaneamente a situação da trabalhadora ..., trabalhadora de trabalho temporário, já que a pretendiam contratar para o meu posto de trabalho após a revogação. Como me era óbvio o assunto, eu respondi ao sr. ... e ao seu mandatário presente nas duas reuniões que, tal admissão pela empresa seria ilícita. Foi depois

destes factos e já em maio de 2012 que, a entidade empregadora decidiu dispensar a trabalhadora temporária com o fim que se vislumbra óbvio, o de possibilitar o cumprimento formal e meramente temporário, dos critérios legais para a extinção do posto de trabalho. Até essa altura, também fui pressionada por diversas vezes, fosse por telefone, fosse por e-mails, perturbando a minha maternidade e período de licença parental.

Tendo as referidas funções transitado temporariamente para a colega ... que, sendo administrativa de contabilidade viu-se forçada a exercer funções de secretária de administração e de telefonista, sem qualquer formação de secretariado, como admite a entidade empregadora na carta que endereçou à CITE.

Mas, não é compreensível que a entidade empregadora possa desta forma, transferir tais funções a uma colaboradora que, durante muitos anos tem sido administrativa de contabilidade (estando com quase 60 anos de idade) e que, nenhuma formação tem ao nível do secretariado e posso confirmar. No entanto, a empresa não mostra boa vontade em ceder-me outras funções. Funções essas que eu até estou habilitada a exercer, por possuir formação em Direito e por ter sido a própria entidade empregadora que patrocinou a formação da minha pessoa com assistente técnica de recursos humanos (além de toda a formação de secretariado), formação essa dispendiosa para a empresa. Ainda assim, não reaproveitando o meu serviço, prefere pagar a uma pessoa que uma avença com a empresa para processar vencimentos, não existindo um serviço de recursos humanos na empresa saudável e que resolva os problemas em tempo útil.

Ora a entidade empregadora, informa a CITE que houve uma "...digitalização e autonomia eletrónica crescentes..." na empresa. No entanto, esqueceu-se convenientemente de informar que a utilização da digitalização de documentos já era utilizada pela minha pessoa desde 2006 e que sempre utilizei um computador com diversos programas...

Sendo certo que, é do senso comum saber que, os aparelho eletrónicos como computadores e scans não trabalham sozinhos e nesse sentido, eu confirmo que sempre utilizei tais aparelhos e que é necessário uma funcionária que digitalize os documentos, que dê entrada do correio e o digitalize, que atenda o telefone geral, que



possa gerir o e-mail geral da empresa que consta no site, a gestão e arquivo de mais de 200 pastas que a administração tem, etc. funções essenciais numa empresa por mais pequena que seja e que, pasme-se, foram atribuídas a uma administrativa de contabilidade, cujo trabalho dela requer concentração, organização e exclusividade na contabilidade e que, convenientemente para a empresa, a referida funcionária irá estar reformada daqui a cinco anos. A quem atribuirão as funções depois? É claro e confirmo que foi-me dito por diversos colegas que, esta transferência é meramente temporária enquanto decorre o processo de extinção do posto de trabalho.

Aliás, declaro que, já em janeiro de 2012, após ter telefonado para o prestador de serviço que efetua o processamento salarial na empresa da entidade empregadora, fiquei a saber por este que, tinha ordem do sr. ... para que suspendesse quaisquer créditos que devessem ser atribuídos à minha pessoa, inclusive o pagamento de determinadas regalias sociais como pagamentos de consultas médicas e medicamentos que, são pagos normalmente aos demais trabalhadores em igualdade de circunstâncias, havendo aqui forte discriminação contra a minha pessoa.

Quando questionei o motivo de tal ordem, mais me informou esse prestador de serviço que, a empresa pretendia-me apresentar uma proposta de revogação do contrato de trabalho. Em razão destes factos, fui forçada a solicitar, via telefone e por escrito (através da minha carta enviada a 07/03/2012), o pagamento dos montantes que me eram devidos.

Confirmo que quando iniciei funções na entidade empregadora em julho de 2004, esta designava-se ..., Lda., tendo alterado a sua forma jurídica para sociedade anónima, como diz e bem a referida empresa à CITE. O que a entidade empregadora se esqueceu de dizer, foi que, esta alteração da sua forma jurídica não tem qualquer ligação causal entre esse motivo e a extinção do posto de trabalho, pois eu confirmo que a referida alteração da sua forma jurídica deu-se no primeiro semestre de 2008, quando eu ainda exercia funções como secretária da administração, tendo acompanhado e colaborado no referido processo. Sendo que, o presidente do conselho de gerência da altura passou a ser um dos três administradores existentes na empresa e que já nessa altura o presidente da administração não estava em Portugal, mas sim em França. Ou seja, estava um administrador em Portugal e dois



em França. A única diferença agora é que o sr. ... de diretor do terminal passou em junho de 2011 a ser ele o administrador, substituindo o administrador anterior que se ausentou e estando outro administrador na Bélgica (já não em França). Esta é a verdade que testemunho e estes factos podem ser confirmados por diferentes documentos, desde recibos de vencimento, cartas e procurações emitidas, bem como por certidão da conservatória do registo comercial... estas foram as informações que convenientemente a entidade empregadora se esqueceu de dizer à CITE.

Como referi não existe qualquer ligação causal entre os motivos invocados pela entidade empregadora e a extinção do posto de trabalho. O que confirmo é que, quando o sr. ... passou a ser administrador, começou a trabalhar diretamente com a trabalhadora temporária e não com a minha pessoa, pois eu estava de baixa médica por gravidez de risco como já referi. Quando informei que pretendia apresentar-me ao serviço após terminar a licença parental, fui confrontada com a informação e pressão de que deveria assinar uma proposta de revogação do contrato de trabalho, sem sequer ser bem ouvida ou esclarecida dos reais motivos de tal proposta.

Face ao declarado, confirmo que a pretensão da entidade patronal quando tal lhe for oportuno, é a de readmitir a trabalhadora temporária ou admitir outra trabalhadora qualquer, para que esta venha a exercer as minhas funções, não confrontando o empregador com situações ou problemas decorrentes da maternidade.

Aos trinta dias de junho de dois mil e doze.”

“Declaração Testemunhal

..., testemunha identificada na reclamação apresentada a 14/06/2012 à CITE, vem por sua honra e prestando juramento, dizer a verdade acerca dos seguintes factos: Tem conhecimento de que a reclamante esteve de baixa médica devida a gravidez com risco clínico, necessitando esta de estar em repouso na sua residência, razão pela qual, muitas vezes necessitou de lhe prestar assistência e acompanhamento às consultas e exames médicos que a reclamante necessitava de atender de quinze em quinze dias no Centro Hospitalar Barreiro Montijo, E.P.E.



Que ouviu as expressões de desagrado exteriorizadas pela entidade empregadora da ora reclamante, na pessoa do sr. ..., através das chamadas telefónicas em alta voz de 17/01/2012 pelas 16:40h, 06/02/2012 e 08/02/2012 pelas 18h que, entretanto, passou à reclamante acamada. Expressões como: "...a ... falta muito" e "...assim é muito complicado para a empresa", entre outras...

Que tem conhecimento que era a Sra ... da empresa ... que exercia as funções da ora reclamante, uma vez que, quando a testemunha telefonava para a ..., S.A., para tratar de assuntos do interesse da reclamante, era a Sra ... que atendia o telefone identificando-se como a secretária da administração.

Ouviu a reclamante informar a entidade empregadora, na pessoa do sr. ..., que esta necessitaria de ausências pontuais justificadas para deslocar-se com a sua filha recém-nascida a consultas de pediatria e ortopedia no Hospital do Barreiro e Hospital D^a Estefânia em Lisboa, bem como para a realização de tratamentos para a bebé; pois que esta nascera com problemas de saúde decorrentes de asfixia neonatal e infeção na sequência do descolamento da placenta, tendo a bebé sido reanimada à nascença.

Ouviu também, a reclamante solicitar à entidade empregadora a autorização para que pudesse usufruir da dispensa de trabalho permitida no Código do Trabalho, a fim de que, pudesse a reclamante amamentar a sua filha bebé com qualidade e fosse esta amamentação útil à saúde e desenvolvimento da bebé doente, conforme declaração prestada verbalmente e por escrito pela médica.

Em janeiro de 2012, estando a reclamante a gozar de licença parenta inicial obrigatória, continuou a testemunha a apoiá-la e a colaborar em diversas tarefas, pois a reclamante necessitava de repouso depois de ter sido submetida a cirurgia por cesariana de urgência em 20/12/2011. Assim, passou o telemóvel à reclamante depois de ter marcado o número para que esta pudesse falar com o prestador de serviço (avençado) que processa os vencimentos na ..., S.A., tendo ouvido que este tinha ordem do sr. ... para não processar qualquer crédito à reclamante, incluindo qualquer regalia social atribuída pela empresa em igualdade de circunstâncias aos demais trabalhadores. Tal motivo prendia-se com o facto de, a empresa ter intenções

de apresentar uma proposta de revogação do contrato de trabalho com a trabalhadora em questão, ora reclamante. Facto que deixou a reclamante bastante triste e doente psicologicamente, tendo perturbado grave e irreversivelmente a sua parentalidade, amamentação à bebé e a recuperação física. Tendo a testemunha observado falta de sensibilidade por parte da entidade empregadora na condução deste processo.

A testemunha tem conhecimento das cartas escritas pela reclamante a dar informações à entidade empregadora, as quais foram enviadas a 07/03/2012 e 20/03/2012, uma vez que foi a testemunha que as entregou no posto local dos CTT.

Confirma a testemunha que, após a recusa da trabalhadora na aceitação da revogação do contrato de trabalho, foi esta fortemente pressionada pela entidade empregadora para aceitar a referida revogação, fosse através de vários telefonemas que a testemunha atendia, fosse através de e-mails que são do conhecimento da testemunha. Criando um clima de instabilidade e stress incontrolável e desumano sobre a reclamante, com o objetivo visível de que esta se desse por cansada e acabasse por aceitar a proposta apresentada. Face ao exposto, confirma a testemunha que foi muito difícil para a reclamante exercer saudável e corretamente as suas competências maternas, tendo sido de suma importância a intervenção, colaboração e apoio que a testemunha prestou à bebé doente nos seus tratamentos, bem como à mãe da bebé, ora reclamante. No entanto, a entidade empregadora nunca se preocupou com o transtorno ou dano físico e psicológico que ia causando à trabalhadora, muito pelo contrário.

Testemunha ainda que, a entidade empregadora da reclamante marcou por e-mail uma reunião de urgência nas suas instalações a realizar-se no dia 26/03/2012, na qual a reclamante deveria comparecer, uma vez que foi a testemunha que a levou de carro nesse dia de manhã às instalações da referida empresa no Parque Industrial do ...

Tem conhecimento de que a trabalhadora temporária foi dispensada em maio de 2012, pois tendo a testemunha telefonado para a empresa para tratar de assuntos da reclamante, foi informada por outro trabalhador que, não poderia falar com a trabalhadora temporária porque esta tinha sido dispensada pela empresa no início do



referido mês, tendo existido uma transferência temporária de funções para a trabalhadora ...

Aos vinte e nove dias de junho de dois mil e doze.”

1.7. São juntos à reclamação os seguintes documentos:

- Cópia do contrato de prestação de serviços de contratação de uma Assistente de Direção, de 2.08.2011;
- Cópia da notificação de cessação de contrato de trabalho a termo incerto, de 19.03.2012;
- Cópia de declaração médica comprovativa de gravidez de risco, de 13.06.2011;
- Cópia de quatro certificados de incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença, para os períodos de 10.12.2011 a 20.12.2012; 21.12.2011 a 25.12.2011; 17.01.2012 a 22.01.2012; 16.04.2012 a 21.04.2012;
- Cópia de declaração do Centro Hospitalar Barreiro Montijo, E.P.E, de 23.12.2011;
- Cópia de documento com informação sobre a reclamante e a sua filha;
- Cópia de declaração do Centro Hospitalar Barreiro Montijo, E.P.E.;
- Cópia de relatório manuscrito do Centro Hospitalar Barreiro Montijo, E.P.E, de 25.01.2012;
- Cópia de registo de consulta no Centro Hospitalar Barreiro Montijo, E.P.E, de 13.06.2012;
- Cópia de relatório do Serviço de Imagiologia do Centro Hospitalar Barreiro Montijo, E.P.E;
- Cópia de exames complementares pedidos ao exterior pelo Centro Hospitalar Barreiro Montijo, E.P.E, de 6.01.2012;
- Cópia de registos de Saúde Infantil, de 13.05.2012;
- Cópia de duas declarações de presença do Centro de Saúde Barreiro, de 20.04.2012 e de 27.04.2012;
- Cópia de declaração do Centro Hospitalar Barreiro Montijo, E.P.E, de 22.05.2012;
- Cópia de declaração do Centro Hospitalar Barreiro Montijo, E.P.E, de 13.06.2012;



- Cópia de marcação de consulta no Centro de Saúde Barreiro;
- Cópia de duas faturas/recibos da CABOVISÃO, com detalhe de chamadas de janeiro de fevereiro de 2012;
- Cópia de carta dirigida à empresa ..., S.A, de 23.02.2012;
- Cópia de comprovativo de envio de documentos;
- Cópia de declaração médica de amamentação da USF Querer Mais, de 9.03.2012;
- Cópia de acordo de cessação de contrato de trabalho celebrado no âmbito de processo de extinção de posto de trabalho, datado de 8.03.2012, sem assinaturas;
- Cópia de carta remetida à empresa ..., S.A., de 18.03.2012;
- Cópia de comprovativos de envio e receção de documento.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Conforme decorre, atualmente, do artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, os Estados-Membros designam um ou mais órgãos para a promoção, a análise, o acompanhamento e o apoio da igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem qualquer discriminação em razão do sexo.

2.2. A CITE é, desde 1979, a entidade que tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

Tem uma composição tripartida e equilátera, constituída por representantes do governo, representantes das associações sindicais e representantes das associações patronais.

Esta Comissão, sua composição e respetivas atribuições próprias e de assessoria encontram-se previstas no Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.3. Uma das suas atribuições é a emissão de pareceres prévios ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental, nos termos do artigo 63.º do Código do Trabalho, em conjugação com o disposto na alínea b) do artigo 3.º do referido Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.5. Na sequência da emissão de pareceres prévios as partes podem apresentar reclamação das deliberações da CITE, nos termos previstos nos artigos 161.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo.

Tal mecanismo permite aos interessados que se considerem lesados pela decisão tomada suscitar a reanálise da mesma, nos termos da lei, ou seja, com fundamento em eventual ilegalidade ou inconveniência do ato administrativo em causa (artigos 159.º e 160.º do Código do Procedimento Administrativo).

2.6. Muito embora a CITE, no exercício das atribuições que lhe são conferidas pelo artigo 63.º do Código do Trabalho, realize uma análise das situações, verificando se há indícios de comportamentos discriminatórios em razão da parentalidade, e que essa análise pressupõe a verificação dos argumentos aduzidos por ambas as partes – a requerente do parecer e o/a trabalhador/a – a verdade é que a Comissão pode apenas analisar a documentação que lhe é remetida, e que integre o procedimento de despedimento, podendo verificar-se, em alguns casos, a inexistência de resposta do/a trabalhador/a.

Em rigor, para qualquer uma das modalidades de despedimento previstas no referido preceito legal, o pedido de emissão de parecer prévio à CITE é obrigatório, sob pena de ilicitude do despedimento.

Qualquer uma das referidas modalidades prevê a possibilidade de resposta do/a trabalhador/a visado/a, ainda que tal prerrogativa não seja de exercício obrigatório



para o seu titular, não decorrendo da lei qualquer efeito caso seja essa a opção do/a trabalhador/a.

2.7. Neste sentido, tendo analisado a informação e a documentação disponibilizadas pela entidade empregadora, uma vez que a trabalhadora, de acordo com a informação da empresa, optou por não apresentar parecer fundamentado à extinção do seu posto de trabalho, a CITE concluiu, considerando o que foi possível apurar através dos elementos que constituíam o processo, que se afigurou como suficientemente alegada e clarificada a relação causal entre a reestruturação da organização e a desnecessidade de um apoio administrativo e de secretariado ao administrador com funções em Portugal (ponto 2.18. do Parecer n.º 86/CITE/2012); o cumprimento da ordem de critérios estabelecida no n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho e a inexistência de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional da trabalhadora, para a qual resultasse demonstrada a sua prioridade (pontos 2.20. e 2.21. do Parecer n.º 86/CITE/2012).

Por esse motivo, esta Comissão emitiu o Parecer n.º 86/CITE/2012, votado por unanimidade dos seus membros no sentido de não se opor ao despedimento da trabalhadora lactante.

2.8. Porém, após a competente notificação do parecer supra mencionado, e no decurso do prazo legal estabelecido na lei, a trabalhadora solicita à CITE a revisão da decisão deliberada, com base na revelação de factos que ocorreram em período anterior ao início do procedimento de extinção do posto de trabalho (19.04.2012) e que, entende, comprometerem o motivo justificativo do despedimento sendo, concretamente, os seguintes:

- Esteve de baixa por gravidez de risco no período entre 19.04.2011 e 19.12.2011;
- Durante esse período foi substituída por uma trabalhadora de empresa de trabalho temporário, ...;
- Essa substituição ocorreu em data posterior à alteração de residência do Presidente do Conselho de Administração;
- Após regressar de baixa comunicou ao Administrador da empresa, telefonicamente



e por carta, a necessidade de se ausentar do trabalho, pontualmente, por motivos de saúde da filha menor e a necessidade de usufruir das dispensas para amamentação;

- Como a partir de janeiro de 2012, o administrador da entidade empregadora terá suspenso o pagamento de créditos devidos à trabalhadora, esta solicitou os referidos créditos por escrito e via telefone;
- Na sequência dessa comunicação o referido administrador propôs-lhe a revogação do contrato de trabalho, em reunião havida em 8.03.2012;
- Por carta de 20.03.2012, recusou a revogação do seu contrato, o que reafirmou por e-mail de 27.03.2012;
- Só após a recusa da reclamante, a trabalhadora da empresa de trabalho temporário viu cessar o seu contrato e serem transferidas as suas tarefas, temporariamente, para a trabalhadora ...

2.9. No cumprimento do princípio do contraditório, foi solicitada à entidade empregadora informação sobre os factos alegados pela trabalhadora, tendo sido esclarecido o seguinte:

- A empresa contratou uma trabalhadora de empresa de trabalho temporário, em 2.08.2011;
- As funções a desempenhar respeitavam ao posto de trabalho a extinguir;
- O contrato terminou em 20.04.2012;
- Tal contrato foi realizado *“após a saída para o estrangeiro do Presidente do Conselho de Administração”*;
- *“No entanto, foi exatamente no âmbito desse contrato que se veio a verificar ser desnecessária a manutenção deste posto de trabalho, razão pela qual se determinou o desencadear do presente processo”*;
- *“A decisão de extinção prende-se com os pressupostos oportunamente referidos. Tais pressupostos são verdadeiros, válidos, atuais e efetivos”*;
- *“Não se alcançando em que medida possa a decisão tomada com tais fundamentos ser questionada ou prejudicada pela circunstância de o posto de trabalho em causa ter sido ocupado por trabalhador contratado em regime de trabalho temporário”*;
- *“De facto, a admissão de trabalhador substituto apenas se admite no contexto de*

existir um posto de trabalho; é esse posto de trabalho que agora será extinto e, por tanto, deixará de ser ocupado por qualquer trabalhador”;

- “Não é verdade que a Requerente tenha deixado de efetuar qualquer pagamento, sendo que todas as prestações continuaram a ser pagas em tempo devido, não ocorrendo, ao contrário do que a trabalhadora alega de forma genérica e não explicitada, qualquer alteração a este respeito no início de 2012”;

- “É verdade que a Requerente apresentou à trabalhadora uma proposta para cessar o contrato de trabalho por acordo”;

- “Acrescente-se apenas que, qualquer que fosse o desfecho da negociação, o colaborador admitido ao abrigo de regime de trabalho temporário cessaria as suas funções, como não poderia deixar de ser atentos os termos da lei e as razões que estão por trás da extinção; pelo que é falso afirmar-se que o contrato de trabalho temporário apenas cessou por via da frustração das negociações.”

2.10. Na presente reclamação resultam demonstrados os seguintes factos:

a) Contratação de trabalhadora, em 2.08.2011, para exercer funções de Assistente de Direção;

b) Cessação da contratação da trabalhadora ..., com efeitos a partir de 20.04.2012 “...por motivo de extinção de posto de trabalho...em virtude de se tornar desnecessária a sua prestação de trabalho em função do motivo que justificou a sua contratação”;

c) A trabalhadora especialmente protegida encontrou-se em gravidez de risco clínico, sendo que tal sabe-se, conforme registos clínicos, desde 19.04.2011 (Doc. 1 junto pela trabalhadora reclamante);

d) A mesma, esteve incapacitada temporariamente para o trabalho por diversos períodos entre 10.12.2011 e 21.04.2012 (Doc. 2, 6, 11 e 13 juntos pela trabalhadora reclamante);

e) A existência de diversos comprovativos referentes à saúde da referida trabalhadora e da sua filha, designadamente, consultas, internamentos, exames, urgências (Docs. 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 12, 14, 15, 16, 17, 18 juntos pela trabalhadora reclamante);



e) A trabalhadora encontra-se a amamentar a filha (Doc. 21 junto pela trabalhadora reclamante;

f) A existência de registos de chamadas para o n.º ... e para o n.º ..., nos dias 17.01.2012, 6.02.2012, 8.02.2012, 9.02.2012 (Doc. 19 junto pela trabalhadora reclamante;

g) A existência de documentos que comprovam a informação do período de licença parental, com início a 20.12.2011 e termo a 22.04.2012, a alteração do agregado familiar e a solicitação “*de acordo com a informação de serviço de 2011, (...) atribuição de subsídio de Natal às duas meninas menores de idade*”. Destacam-se, ainda, informações como: “*Na oportunidade, anexo recibos de medicamentos e recibo de consulta médica a juntar à enviada a 09/12/2011 que ainda não foi paga. (...) solicito que a informação periódica emitida pela entidade empregadora aos demais trabalhadores, como por exemplo informações e instruções de serviço, sejam-me transmitidas de igual forma.*” (Doc. 20 junto pela trabalhadora reclamante, com comprovativo de envio datado de 7.03.2012);

h) Existência de documento comprovativo comunicando a opção pelo posto de trabalho e disponibilidade para o exercício de outras funções, designadamente técnica de recursos humanos para o qual recebeu formação paga pela entidade empregadora (Doc. 23 junto pela trabalhadora reclamante, com comprovativo de receção datado de 21.03.2012).

2.11. Importa lembrar que os motivos invocados para a extinção do posto de trabalho, e que constam da carta comunicada à trabalhadora em 19.04.2012, foram os seguintes que se transcrevem:

“Assunto: Comunicação de intenção de procedimento de despedimento por extinção de posto de trabalho

Exma. Senhora

A ..., SA., com sede no Parque Industrial da ..., freguesia do ..., Concelho do ..., Apartado ..., pessoa coletiva n.º ..., vem, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 369.º, n.º 1 do Código do Trabalho, comunicar a intenção de proceder à

extinção do posto de trabalho ocupado por V. Ex.^a. o que faz nos termos com os fundamentos seguintes:

1. Do contrato de trabalho

A Trabalhadora foi admitida ao serviço da Entidade Empregadora por meio de contrato de trabalho celebrado em 16 de julho de 2004 (cfr. documento n.º 1 anexo, que é o contrato de trabalho).

A Trabalhadora tem a categoria profissional de Secretária ao serviço da Direção da Entidade Empregadora.

A Entidade Empregadora entende que este posto de trabalho pode ser objeto de extinção, permitindo à Entidade Empregadora efetuar poupanças de custos.

A Entidade Empregadora tem vindo a desenvolver metodologias que tornam redundante a função de secretariado, por se privilegiar o exercício direto das funções de assessoria por parte dos responsáveis interessados.

2. Das funções do posto a extinguir

O conteúdo funcional associado à categoria da Trabalhadora está expresso na “Ficha de Descrição de Funções” elaborada em junho de 2004, por ocasião da admissão da Trabalhadora, encontrando-se assinada por esta.

A descrição genérica das funções era a de “prestar apoio administrativo e de secretariado ao Presidente do Conselho de Gerência, de acordo com as normas e procedimentos internos e orientações superiores, de modo a garantir atempadamente e com os níveis de qualidade desejados a execução das atividades administrativas de suporte, contribuindo para uma imagem de eficiência e bom funcionamento da ...” (cfr. documento 2 em anexo).

Assim, decorre do conteúdo funcional da Trabalhadora estar a mesma afeta à assessoria da Direção da Entidade Empregadora, ao serviço do presidente do conselho de gerência.

3. Da razão da extinção

A Entidade Empregadora alterou a sua forma jurídica, passando a ser uma sociedade anónima.

Em 2004, ano da admissão da Trabalhadora, o presidente do Conselho de Gerência encontrava-se em Portugal, estando os restantes gerentes fora do país.

Atualmente, o Presidente do Conselho de Administração reside no estrangeiro, sendo que em Portugal encontra-se apenas um administrador.

As funções de secretariado altamente qualificado para a assessoria de Administração deixaram de ter lugar na organização da empresa.

Antes de mais, por o topo da Administração ter deixado de estar em Portugal.

Mas por outro lado, mesmo em relação ao administrador com funções em Portugal, as funções de uma assessora específica passaram a ser, em grande medida, redundantes.

Assim, as funções em geral associadas à assessoria de secretariado, designadamente as constantes no quadro de “responsabilidades principais” de que a Trabalhadora era titular e que constam do documento apenso, passaram a ser redundantes e, em larga medida, desnecessárias.

Tem-se aqui presentes a correspondência, telefonemas, reuniões, etc., as quais, mercê da digitalização e autonomia eletrónica crescentes, deixaram em larga medida de ser prestadas por funcionários auxiliares.

A organização de algumas tarefas migrou para a Entidade Empregadora mãe, designadamente a organização de documentação relativa ao conselho de administração e marcação de viagens da administração.

Por fim, por via de uma reorganização da Entidade Empregadora, o departamento da qualidade foi autonomizado, deixando de estar na dependência da Administração, não se justificando, atento o modo expedito e ágil como se processam as relações entre os responsáveis, a existência de um elemento de ligação ao nível do secretariado; do mesmo modo, não se justifica tarefas ligadas aos recursos humanos, que não cabem à secretária da Administração, existindo outros departamentos da Entidade Empregadora melhor adequados ao desempenho dessas funções.

Por todas estas razões, a Entidade Empregadora entende ser despicienda a manutenção de um posto do trabalho de secretariado ao nível da Direção.

4. Trabalhadores abrangidos

A área do Secretariado de Direção é ocupada apenas pela Trabalhadora, como

responsável pela área.

Este posto de trabalho será extinto.

Por essa razão, apenas será extinto o posto de trabalho da Trabalhadora ...

5. Subsistência do vínculo de trabalho

A Entidade Empregadora não tem outro lugar disponível para a Trabalhadora.

A Lei refere que a manutenção do vínculo só será inviabilizada em caso de não existir na Entidade Empregadora funções compatíveis com a categoria do trabalhador.

Será oportunamente solicitado parecer prévio à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego para a cessação do contrato de trabalho celebrado entre a Entidade Empregadora e a Trabalhadora ..., por via de extinção do posto de trabalho.

Anexo: 2 documentos”

Posteriormente, e em 28.05.2012, a entidade empregadora esclareceu à CITE, o que se transcreve:

“A sociedade passou a S.A. em 2008 (Código de certidão comercial ...

O presidente do conselho de administração deixou de residir em Portugal desde junho de 2011.

Todas as funções do posto de trabalho a extinguir que não foram devidamente especificadas no requerimento antes apresentado, serão assumidas por pessoal do departamento administrativo e financeiro, designadamente por ...”

- 2.12.** Resumidamente, e como ficou referido no ponto 2.17. do parecer n.º 86/CITE/2012:”
como fundamento para a necessidade de extinguir o posto de trabalho de Secretária ao serviço da direção da empresa motivado pela desnecessidade e pela redundância das funções de assessoria exercidas e a possibilidade de efetuar poupanças de custos, a entidade empregadora alegou: a alteração de residência do Presidente do Conselho de Administração (junho de 2011), e com essa mudança a migração de determinadas tarefas para a Entidade Empregadora mãe; o



desenvolvimento de metodologias; a digitalização e autonomia eletrónica; a autonomização do Departamento de Qualidade, e a existência de outros departamentos melhor adequados ao desempenho de tarefas ligadas aos recursos humanos, concretamente o Departamento Administrativo e Financeiro, e nesse departamento a assunção pela trabalhadora ... das restantes tarefas cometidas à Secretária”.

2.13. Ora, a objetividade da relação causal entre os motivos invocados para a extinção de um posto de trabalho e a escolha do posto de trabalho de Secretária que exerce funções de assessoria à direção da entidade empregadora, que consta da comunicação da necessidade de extinção de posto de trabalho notificada à trabalhadora em 19.04.2012, pode ficar comprometida face à revelação da existência de uma contratação de trabalhadora temporária para o exercício das mesmas funções como Assistente de Direção, no período de ausência da trabalhadora reclamante, porquanto:

2.14. De facto, fundamentos como: a *desnecessidade* e a redundância das funções de assessoria exercidas e a possibilidade de *efetuar poupanças de custos*, uma vez que, com a alteração de residência do Presidente do Conselho de Administração (junho de 2011), verificou-se a migração de determinadas tarefas para a Entidade Empregadora mãe; o desenvolvimento de metodologias; a digitalização e autonomia eletrónica tornaram desnecessária e redundantes as responsabilidades da trabalhadora especialmente protegida; a autonomização do Departamento de Qualidade não necessita da “*existência de um elemento de ligação ao nível do secretariado*”, e as tarefas ligadas aos recursos humanos, *que não cabem à Secretaria da Administração*, devem ser executadas por outros departamentos melhor adequados ao desempenho dessas tarefas, concretamente o Departamento Administrativo e Financeiro, e, nesse departamento, pela trabalhadora ..., não se coadunam, sem mais, com a decisão tomada pela empresa, em 2.08.2011, de contratar uma trabalhadora para desempenhar as funções até então cometidas à



trabalhadora lactante, durante a sua ausência por motivo de gravidez de risco e licença parental inicial, e até ao seu regresso ao trabalho previsto para 23.04.2012.

- 2.15.** Na verdade, a coincidência da cessação do contrato de trabalho temporário, com efeitos a 20.04.2012, o regresso da trabalhadora lactante em 23.04.2012, e a alegada desnecessidade das funções de Secretária/Assistente de Direção, comunicada a 19.04.2012, e baseada em circunstâncias que se afiguram idênticas às que existiam à data em que a empresa decidiu substituir a trabalhadora lactante (2.08.2011), podem denunciar a preterição do direito consignado no n.º 5 do artigo 65.º do Código do Trabalho, que determina que: “No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a atividade contratada (...)”.

De facto, a entidade empregadora, quer em sede de comunicação de extinção de posto de trabalho, quer após ter sido notificada em sede de reclamação, não clarificou, de forma inequívoca, as razões pelas quais perante os factos alegados, designadamente, a alteração da residência do Presidente do Conselho de Administração, apenas no decurso da contratação da trabalhadora temporária veio verificar a desnecessidade de manutenção daquele posto de trabalho.

Por outras palavras, não são evidentes os motivos que determinaram a desnecessidade daquela assessoria específica ao administrador em Portugal quando, é certo, desde a transformação da sociedade por quotas em sociedade anónima (maio de 2008), o titular do cargo de Presidente do Conselho de Administração tem registada residência no estrangeiro¹, e, na ausência da trabalhadora lactante, foi necessário proceder à sua substituição.

- 2.16.** Esclareça-se, por último, que a cessação do contrato de trabalho temporário embora permita, formalmente, considerar verificados os requisitos previstos no artigo 368.º do Código do Trabalho, designadamente, no que respeita ao requisito da inexistência de contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto, pelo facto de ter existido suscita dúvidas no que concerne

¹ Consultar para o efeito Certidão Permanente do Registo Comercial, Insc. 43, Insc. 44, Insc. 46, Insc. 47.
RUA VIRIATO N.º 7 – 1.º, 2.º E 3.º PISOS, 1050-233 LISBOA • TELEFONE: 217803700 • FAX: 21 310 46 61/62 • E-MAIL: cite@cite.gov.pt

à questão substancial relativa a eventual improcedência dos motivos justificativos do despedimento e, assim sendo, não é afastada a possibilidade de existirem indícios de discriminação em virtude do exercício de direitos relacionados com a parentalidade.

- 2.17.** Na verdade, e como decorre da jurisprudência e da doutrina citadas, no ponto 2.7. do Parecer n.º 86/CITE/2012, “(...) *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*”.

Face aos elementos que integram o processo de extinção do posto de trabalho de Secretária e a reclamação apresentada, subsistem dúvidas sobre a existência do necessário nexos causal entre os motivos invocados a escolha daquele posto de trabalho em concreto.

De referir que a afirmação da entidade empregadora que: “*No entanto, foi exatamente no âmbito desse contrato que se veio a verificar ser desnecessária a manutenção deste posto de trabalho, razão pela qual se determinou o desencadear do presente processo*”, sem cuidar de clarificar as razões justificativas para que tal não tenha sucedido desde o início da ausência da trabalhadora especialmente protegida e vir apenas a verificar-se no momento em que ocorreria o regresso da trabalhadora, não é suficiente para afastar a dúvida, sendo que à entidade empregadora competia esse dever.

- 2.18.** Face ao exposto, tendo sido apresentados com a reclamação elementos que podem indiciar discriminação por motivo de maternidade na seleção do posto de trabalho a extinguir, a CITE conclui dever alterar o Parecer n.º 86/CITE/2012.



III – DECISÃO

3.1. Na sequência do exposto, a CITE delibera:

- a)** Deferir o pedido objeto da presente reclamação;
- b)** Alterar a conclusão do parecer n.º 86/CITE/2010 e, como tal, emitir parecer desfavorável ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., promovido pela empresa ..., S.A.
- c)** Comunicar à empresa e à trabalhadora o teor da presente resposta à reclamação.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 18 DE JULHO DE 2012**