

PARECER N.º 46/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por extinção de posto de trabalho, nos termos do n.º 1 e da alínea c) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 102 – DL-E/2013

I – OBJETO

1.1. Em 29.01.2013, a CITE recebeu do mandatário da empresa ..., S.A., pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., com a categoria profissional de Secretária a exercer funções de apoio administrativo e de secretariado ao Presidente do Conselho de Gerência, no âmbito de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho, nos seguintes termos:

1.1.1. A comunicação prévia da extinção do posto de trabalho, enviada à trabalhadora em 20.12.2013, refere o seguinte que se transcreve:

1.1.2. *“Do contrato de trabalho”*

1.1.3. *“A Trabalhadora foi admitida ao serviço da Entidade Empregadora por meio de contrato de trabalho celebrado em 16 de julho de 2004”.*

1.1.4. *“A Trabalhadora tem a categoria profissional de Secretária ao serviço da*

Direção da Entidade Empregadora”.

- 1.1.5.** *“A Entidade Empregadora entende que este posto de trabalho pode ser objeto de extinção, permitindo à Entidade Empregadora efetuar poupanças de custos”.*
- 1.1.6.** *“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”.*
- 1.1.7.** *“Das funções do posto a extinguir”*
- 1.1.8.** *“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”.*
- 1.1.9.** *“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 ...”.*
- 1.1.10.** *“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”.*

- 1.1.11. *“Da razão da extinção”*
- 1.1.12. *“A Entidade Empregadora alterou a sua forma jurídica, passando a ser uma sociedade anónima”.*
- 1.1.13. *“Em 2004, ano da admissão da Trabalhadora, o presidente do Conselho de Gerência encontrava-se em Portugal, estando os restantes gerentes fora do país”.*
- 1.1.14. *“Atualmente, o Presidente do Conselho de Administração reside no estrangeiro, sendo que em Portugal encontra-se apenas um administrador”.*
- 1.1.15. *“As funções de secretariado altamente qualificado para a assessoria de Administração deixaram de ter lugar na organização da empresa”.*
- 1.1.16. *“Em setembro de 2012, na sequência de nova alteração na organização da operação em Portugal, deixou de haver qualquer administrador da empresa em Portugal”.*
- 1.1.17. *“Da admissão de trabalhador ao abrigo de contrato de trabalho temporário para substituição da trabalhadora”.*
- 1.1.18. *“A Entidade Empregadora admitiu ao serviço Trabalhadora de empresa de trabalho temporário”.*
- 1.1.19. *“O contrato para a prestação de serviços foi celebrado em 02 de agosto de 2011 destinado ao desempenho das funções referentes ao posto de trabalho a extinguir”.*

- 1.1.20. *“O contrato foi revogado com efeitos a partir do dia 20 de abril de 2012”.*
- 1.1.21. *“Tal admissão se deu após a saída para o estrangeiro do Presidente do Conselho de Administração”.*
- 1.1.22. *“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”.*
- 1.1.23. *“A decisão de extinção prende-se com os pressupostos acima referidos”.*
- 1.1.24. *“Tais pressupostos são verdadeiros, válidos, atuais e efetivos”.*
- 1.1.25. *“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 - temporário ou não”.*
- 1.1.26. *“Da não ocupação do posto de trabalho desde abril de 2012”.*
- 1.1.27. *“Com a cessação do contrato de trabalho de trabalhador temporário, o lugar de secretária da administração foi extinto”.*
- 1.1.28. *“Desde abril de 2012 o cargo não é ocupado por nenhum trabalhador”.*
- 1.1.29. *“Desde abril de 2012, todas as funções inerentes ao cargo foram*

repassadas ora para os administradores ora para departamentos e trabalhadores já existentes”.

- 1.1.30.** *“Esta reorganização permitiu reduzir os custos e manter ou mesmo aumentar o grau de eficácia e operacionalidade da administração”.*
- 1.1.31.** *“A trabalhadora a que se refere o presente pedido de autorização, para não ser sujeita qualquer pressão ou não ser de modo algum violentada por via da inexistência de funções a exercer, foi dispensada de se apresentar ao serviço”.*
- 1.1.32.** *“Desde abril de 2012 que a mesma se encontra dispensada, em casa, a receber o salário”.*
- 1.1.33.** *“A já prolongada inatividade da trabalhadora, acrescida da efetiva cessação de funções administração em Portugal, demonstra inequivocamente ser intenção séria e leal da empresa a de extinguir do posto de trabalho em causa: não tem nem terá qualquer animosidade para com a trabalhadora, que, como os demais trabalhadores é respeitada enquanto pessoa e enquanto colaboradora da empresa”*
- 1.1.34.** *“Esse respeito, no entanto, não colide com a decisão de extinção do posto de trabalho, que apenas visa o prosseguimento dos superiores interesses da empresa, a que a administração da Entidade Empregadora está naturalmente obrigada”.*
- 1.1.35.** *“De resto, em nota sempre se dirá que, foi por respeito à trabalhadora, que previamente à decisão de extinção, se procurou obter um acordo de cessação do contrato de trabalho que de algum modo,*

permitisse à trabalhadora receber uma compensação de valor muito superior ao que a lei estabelece para a presente situação”

- 1.1.36. *“Trabalhadores abrangidos”*
- 1.1.37. *“A área do Secretariado de Direção é ocupada apenas pela Trabalhadora como responsável pela área”.*
- 1.1.38. *“Este posto de trabalho será extinto”.*
- 1.1.39. *“Por essa razão, apenas será extinto o posto de trabalho da Trabalhadora ...”.*
- 1.1.40. *“O engenheiro ..., que ate então exercia essas funções, manteve-se como diretor de terminal”*
- 1.1.41. *“Desde o mês de setembro, portanto, não existe qualquer membro da administração em Portugal”*
- 1.1.42. *“Não existe intenção de, a curto e médio prazo, constituir administrador um residente em Portugal, sendo que a administração irá agora ser exercida apenas a partir do exterior”.*
- 1.1.43. *“Independentemente da transição nos lugares da administração, a verdade e que, mesmo antes da alteração verificada, as funções de uma assessora específica eram, em grande medida, redundantes”.*
- 1.1.44. *“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”.

1.1.45. *“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”.*

1.1.46. *“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”.*

1.1.47. *“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 cabe à secretária da Administração, existindo outros departamentos da Entidade Empregadora melhor adequados ao desempenho dessas funções”.*

1.1.48. *“Por rodas estas razões, a Entidade Empregadora entende ser despicienda a manutenção de um posto de trabalho de secretariado ao nível da Direção”.*

1.1.49. *“Subsistência do vínculo de trabalho”.*

1.1.50. *“A Entidade Empregadora não tem outro lugar disponível para a*

Trabalhadora”.

1.1.51. *“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”.*

1.1.52. *“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”.*

1.1.53. De acordo com a informação do mandatário da entidade empregadora *“A referida comunicação não foi objeto de qualquer resposta por parte da trabalhadora”.*

1.2. A CITE, através de contacto telefónico, solicitou ao mandatário da entidade empregadora alguns esclarecimentos considerados necessários a fim de se poder emitir o competente parecer, tendo sido enviada informação adicional, que aqui se transcreve:

1.3. *“Do primeiro pedido de parecer prévio para o mesmo trabalhador”*

1.4. *“Da motivação inicialmente apresentada”*

1.5. *“A ora Requerente apresentou, no ano de 2012, um pedido de parecer prévio relativamente ao mesmo posto de trabalho e à mesma trabalhadora.*

1.6. *“No essencial, a fundamentação referente à extinção do posto de trabalho, que determina a intenção de despedir mantém-se no*

presente pedido”.

- 1.7. “Com efeito, a trabalhadora foi admitida para exercer funções de apoio administrativo e secretariado ao presidente do conselho de gerência.
- 1.8. “A sociedade alterou a sua forma social, passando a ser S.A. em 2008”.
- 1.9. “Em 2011, houve uma alteração da administração da Requerente, tendo sido substituído o único administrador português, pelo diretor técnico do terminal 1 da Requerente”.
- 1.10. “A par disso, operou-se uma alteração na organização da Requerente e na metodologia dos trabalhos, com relevância para o caso:
- 1.11. “A Requerente é um dos principais operadores mundiais ao nível do depósito de produtos químicos e combustíveis, detendo um complexo de armazenamento e tratamento de produtos combustíveis, terminal no Barreiro – as funções de diretor de terminal são, por natureza, de carácter mais técnico, atenta a elevada complexidade que as variadas operações implicam”.
- 1.12. “Muitas das tarefas de secretariado propriamente dito deixaram de revestir o volume que até então apresentavam, por via da utilização de instrumentos informáticos diversos que agilizam e facilitam o processo de gestão de dados e comunicações”;
- 1.13. “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”.

- 1.14.** “O departamento da qualidade da Requerente foi autonomizado, deixando de estar na dependência da Administração, não se justificando a manutenção das tarefas a esse nível desempenhadas pelo posto de trabalho da Trabalhadora;”
- 1.15.** “Também as tarefas ao nível de recursos humanos passaram a ser desempenhadas por departamentos administrativo e financeiro, não se justificando a sua manutenção no secretariado da direção”.
- 1.16.** “Da decisão da CITE!
- 1.17.** “As razões que levaram à intenção de despedimento foram, num primeiro momento, consideradas procedentes pela comissão”.
- 1.18.** “Posteriormente, porém, na sequência de reclamação apresentada pela trabalhadora junto dessa comissão, o parecer de não oposição foi revogado e substituído por outro, com parecer desfavorável à decisão”.
- 1.19.** “Basicamente, suscitou reservas à Comissão, tanto quanto é dado ver do duto parecer elaborado, o facto de, sendo uma das razões fundamentais da decisão de extinção, a de ter deixado de existir um administrador residente no país, tal situação ter impedido a contratação de prestação de serviços para substituir a Trabalhadora, que se verificou em agosto de 2011 e que só cessou em abril de 2012, já depois de a Trabalhadora ter manifestado a sua intenção de se apresentar novamente ao serviço”.
- 1.20.** “Do mérito da decisão”

- 1.21.** “Não cabe aqui impugnar a anterior decisão da Comissão – nem é essa a intenção da Requerente”
- 1.22.** “Mas, porque a decisão de elaborar novo processo de extinção tem presente os fundamentos invocados no parecer referido, importa esclarecer alguns pontos que, no entender da Requerente, são relevantes para se definir o quadro decorrente do indeferimento e em que medida o mesmo poderá ser alterado para uma decisão de parecer positivo”.
- 1.23.** “Na sua parte dispositiva, a decisão remete, no essencial, para a circunstância de os motivos invocados para a extinção serem potencialmente existentes desde momento muito anterior à decisão de extinção: não ficou, para a comissão, devidamente esclarecido por que razão os motivos invocados para a extinção operaram apenas em abril de 2012 e não antes, designadamente em agosto de 2011, quando foi contratada a prestação de serviços de apoio à direção – não tendo sido efetuado uma relação causal inequívoca entre os fundamentos invocados e a decisão, não se consideraram suficientemente afastadas dúvidas sobre um procedimento discriminativo da Trabalhadora especialmente protegida”.
- 1.24.** “Da nova decisão de extinção”.
- 1.25.** “Introdução - A Requerente voltou a iniciar um processo de extinção. Basicamente, como não podia deixar de ser, os argumentos são os mesmos, quais sejam o facto de, mercê da reorganização dos serviços e da utilização de técnicas informáticas, ter sido tornado redundante o posto de trabalho de secretária da direção”.

- 1.26.** “No entanto, existem algumas alterações que justificam uma ponderação diferente da situação e que importa relatar a fim de poder essa Comissão deliberar com um melhor conhecimento dos factos”
- 1.27.** “Da contratação da prestação de serviços e da subsequente extinção do posto de trabalho - De todo o modo, antes de abordar essa temática, importa clarificar alguns aspetos da factualidade, que suscitaram dúvidas que o anterior parecer da Comissão considerou impeditivas da decisão favorável”.
- 1.28.** “Como se disse, a questão prendia-se com a incongruência decorrente da contratação de prestação de serviços na área da assessoria da administração, num momento em que, na parte descritiva da decisão, são relatadas diligências probatórias levadas a cabo pela Ilustre Relatora. Em particular são relatados depoimentos de uma testemunha indicada pela Trabalhadora, relativa a conversas havidas com a Requerente, que indicariam a existência de pressões ilegítimas sobre a Trabalhadora, denegando-lhe direitos e perturbando-a devido à sua situação”.
- 1.29.** “Não há uma decisão sobre a matéria provada que permita conhecer com precisão se os factos em causa foram ou não dados como provados; na decisão final, no entanto, tais factos não são mencionados, pelo que se afigura não terem os mesmos sido atendidos pela Ilustre Relatora”
- 1.30.** “De todo o modo, não pode aqui a Requerente deixar de refutar tais factos, por serem absolutamente falsos, sendo que as referidas diligências probatórias foram efetuadas sem qualquer observância do

contraditório, pelo que a sua idoneidade estaria sempre prejudicada”.

- 1.31. “Potencialmente, já se verificariam os factos que estariam na base da extinção do posto de trabalho”.
- 1.32. “Ora, cabe dizer o seguinte - A Trabalhadora pôs baixa em abril de 2011 por questões médicas relacionadas com a gravidez”.
- 1.33. “Mas antes disso encontrava-se de baixa há muito, há cerca de três anos, também por razões clínicas mas de outra ordem, sendo que durante todo esse período não trabalhou”.
- 1.34. “No primeiro semestre de 2011, o administrador de nacionalidade portuguesa da Requerente teve um acidente e ficou incapacitado”.
- 1.35. “Essa situação veio a determinar a sua destituição, registada que foi em setembro de 2011”.
- 1.36. “O administrador em causa foi substituído pelo anterior diretor de terminal, Engenheiro ...”.
- 1.37. “A contratação de serviços, em agosto de 2011, dá-se numa altura em que a administração estava, de facto, vacante – e em que porventura tal apoio revestia importância acrescida”.
- 1.38. “Com a entrada em funções do novo administrador, as metodologias de trabalho foram registando uma evolução, no sentido que veio a determinar a decisão de extinção mais tarde adotada”.
- 1.39. “Não existe, pois, qualquer discrepância ou incongruência entre a

contratação da prestação de serviços em agosto de 2011 e a extinção do posto de trabalho em abril de 2012: há um processo com uma dinâmica própria, determinado pela factualidade indicada, ao longo do qual se vão sedimentando, de forma gradual, os fatores que acabam por determinar a decisão de despedimento”.

- 1.40.** “Não há, decididamente, qualquer motivação de discriminação da trabalhadora, até porque, como se disse, a situação de absentismo era muito anterior à gravidez”.
- 1.41.** “Das novas motivações que reforçam a decisão de extinção. - A Requerente entende que, em abril de 2012, estavam reunidos os pressupostos para um parecer favorável ao despedimento”.
- 1.42.** “No entanto, o quadro atual apresenta, no entender da Requerente, novos elementos com elevada relevância na apreciação da questão”
- 1.43.** “Efetiva inexistência de posto de trabalho desde abril de 2012 - Antes de mais, o facto de, desde abril de 2012 e até ao presente, não estar ninguém a desempenhar as funções de assessoria da administração, numa demonstração cabal que, de facto, as funções se tornaram redundantes e o posto de trabalho dispensável”.
- 1.44.** “De facto, é sabido que o contrato de prestação de serviços na assessoria terminou em março de 2012”.
- 1.45.** “A trabalhadora apresentou-se ao serviço em abril de 2012, tendo sido dispensada de trabalho de imediato”.
- 1.46.** “A Requerente não pretendeu submeter a Trabalhadora a um processo

potencialmente desgastante de verificação de que as suas funções se encontravam esvaziadas, optando, por uma questão de respeito pessoal e profissional, por permitir-lhe que se abstinêsse de se apresentar”.

- 1.47.** “A trabalhadora encontra-se, portanto, em casa desde abril de 2012, a receber o seu vencimento”.
- 1.48.** “Ora, afigura-se que este enquadramento é suficientemente elucidativo para concluir pela efetiva extinção do posto de trabalho e, concomitantemente, pela fundamentação de facto da decisão de despedimento da Trabalhadora, por razões outras que não a de discriminação em razão da gravidez”.
- 1.49.** “Da inexistência de administrador em Portugal - Diz-se já que em novembro de 2011 se procedeu a uma troca de administradores, na sequência da destituição, por incapacidade, do anterior administrador”.
- 1.50.** “Foi na altura nomeado administrador o Senhor Engenheiro ..., com um mandato anual”.
- 1.51.** “Esse mandato expirou em setembro de 2012”.
- 1.52.** “O Engenheiro ... foi, entretanto, adstricto a novas funções dentro do grupo em que a Requerente está inserida”
- 1.53.** “Pelo que, à presente data, a Requerente não tem qualquer administrador em Portugal, situação que tende a ser permanente, não tendo igualmente um diretor técnico, situação que a curto ou médio prazo será alterada, com a contratação prevista de um novo diretor de

terminal”.

- 1.54.** “A inexistência efetiva de um administrador não deixa de ser relevante para aferir da necessidade de um cargo de secretaria de administração”.
- 1.55.** “Pelo que, também a este respeito, existem razões objetivas que sustentam e justificam a decisão de extinção do posto de trabalho e despedimento, em nada motivadas por intenção discriminativa”.
- 1.56.** E termina, “Face ao exposto, considera-se ser a intenção de despedir fundamentada, válida e legal, sem qualquer motivação discriminativa, em face do que a Requerente reitera o pedido de parecer favorável ao despedimento, colocando-se à disposição para qualquer esclarecimento suplementar que seja necessário”.

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.
- Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho determina uma especial proteção no despedimento das referidas trabalhadoras e dos trabalhadores em gozo de licença parental, em qualquer das suas modalidades.
- 2.2.** Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de

parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, cabendo assim à CITE a emissão do parecer referido, por força do preceituado na alínea *b*) do artigo 3.º do Decreto Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

- 2.3.** Ora, de acordo com o artigo 367º do Código do Trabalho, a extinção do posto de trabalho é determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa, nos termos previstos para o despedimento coletivo.
- 2.4.** Considerando a informação veiculada pela entidade empregadora, o presente processo de despedimento por extinção de posto de trabalho tem por fundamento motivos estruturais com fundamento assente em que 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”.
- 2.5.** Alega a entidade empregadora que “Atualmente, o Presidente do Conselho de Administração reside no estrangeiro, sendo que em Portugal encontra-se apenas um Administrador”.
- 2.6.** As funções de secretariado altamente qualificado para a Assessoria de Administração deixaram de ter lugar na organização da empresa”.
- 2.7.** Alega ainda que “Em setembro de 2012, na sequência de nova alteração na organização da operação em Portugal, deixou de haver qualquer administrador da empresa em Portugal”.

De acordo com a informação que consta do processo a trabalhadora não

apresentou parecer fundamentado sobre os motivos invocados, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 370.º do Código do Trabalho.

2.8. De salientar que para se efetivar um despedimento por extinção de posto de trabalho, é necessária a verificação dos requisitos previstos no artigo 368.º do Código do Trabalho e o cumprimento do procedimento estabelecido nos artigos 369.º e 370.º do mesmo diploma.

2.9. 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 que, no caso vertente, a empresa demonstra confirmados:

...a) Os motivos indicados não sejam, e no caso não são, devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador,

b) Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho...;

c) Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto ...; o que, no caso, se confirma, uma vez que a própria empresa demonstra e alega que “a Entidade Empregadora não tem outro lugar disponível para a Trabalhadora e desde abril de 2012 que a mesma se encontra dispensada, em casa, a receber o seu salário.

d) Não seja aplicável o despedimento coletivo - no caso em análise é o único posto de trabalho a extinguir.

Nos termos do previsto no n.º 2 do mesmo artigo 368.º na redação dada pela Lei n.º 23/2012 de 25 de junho: ... *Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para 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 ...

- 2.10.** De realçar ainda que, nos termos do n.º 4 do artigo 368.º do CT na redação dada pela Lei n.º 23/2012 de 25 de junho,... *Para efeito da alínea b) do n.º 1, 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...*
- 2.11.** Atendendo a que a proteção acrescida na extinção do posto de trabalho de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador em gozo de licença parental se traduz na obrigação de a entidade empregadora fundamentar e demonstrar objetivamente as medidas adotadas, com vista a afastar a possibilidade de configurarem um tratamento menos favorável, e considerando que a entidade empregadora esclareceu a motivação que determinou o despedimento por extinção do posto de trabalho, tendo em conta, como já referido neste parecer que a empresa alega que “A já prolongada inatividade da trabalhadora, acrescida da efetiva cessação de funções de Administração em Portugal, demonstra inequivocamente ser intenção séria e leal da empresa a de extinguir do posto de trabalho em causa (...) e que “ independentemente da transição nos lugares da administração, a verdade é que, mesmo antes da alteração verificada, as funções de assessoria específica eram em grande medida, redundantes. Assim, as funções em geral associados 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 as 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 todas estas razões, a entidade Empregadora entende ser despicienda a manutenção de um posto de trabalho de secretariado ao nível da Direção“, não se afigurando existirem indícios de discriminação por motivo de maternidade.

2.12. Assim, em sede de conclusão, da análise deste processo de despedimento de trabalhadora lactante por extinção do seu posto de trabalho, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade.

III – CONCLUSÃO

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

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE FEVEREIRO DE 2013, COM O VOTO DE QUALIDADE DA PRESIDENTE DA CITE, AO ABRIGO DO DISPOSTO NO N.º 3 DO DECRETO-LEI N.º 76/2012, DE 26 DE MARÇO, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES (UGT) E



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

**DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS
TRABALHADORES PORTUGUESES, INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-
IN)**