



RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 46/CITE/2013

Assunto: Resposta à Reclamação do Parecer n.º 46/CITE/2013: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante incluída em processo de despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) 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 102 – DL-E/2013

I – OBJETO

- 1.1. Em 19/03/2013, a CITE recebeu da trabalhadora lactante ..., com a categoria profissional secretária, uma reclamação ao parecer prévio n.º 46/CITE/2013 ao despedimento 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 de União Geral de Trabalhadores (UGT) e da Representante da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses, Intersindical Nacional (CGTP IN).
- 1.2. Ora, no caso *sub judice* a trabalhadora, ora reclamante, vem requerer “(...) alteração do parecer anterior da CITE, que deverá ser substituído por outro que se oponha à decisão de despedimento”.



- 1.3. Assim, na presente reclamação a Trabalhadora, ora reclamante, refere, nomeadamente o seguinte:
- 1.4. “... (...) tendo sido notificada a 06.03.2013 do Parecer n.º 46/CITE/2013, melhor referenciado *supra*, vem do mesmo reclamar, nos termos do artigo 161º nº 1 do Código do Procedimento Administrativo (CPA), reclamação que tem efeito suspensivo, atento o que se dispõe no artigo 163º n.º 1 do referido Diploma, e o que faz nos seguintes termos e com os seguintes fundamentos”:
- 1.5. “O Parecer notificado pronuncia-se no sentido da não oposição ao despedimento da ora reclamante por, da análise efetuada, não se vislumbrar qualquer indicio de discriminação por motivo de maternidade”.
- 1.6. “Mas não é essa a realidade dos factos. Pelo contrário, senão vejamos”
- 1.7. “Antes de mais, lembrar que a Empregadora, há escassos 7 meses, já havia tentado despedir a trabalhadora, mas a CITE deu, na altura, parecer desfavorável ao despedimento (Processo n.º 453-DL-E/2012)”.
- 1.8. “E, curiosamente, a Empregadora confessa, em relação a este novo processo de despedimento por extinção do posto de trabalho que *“basicamente, como não podia deixar de ser, os argumentos são os mesmos”* do que aqueles que serviram para sustentar a primeira tentativa lograda de despedir a trabalhadora. Pergunta-se, assim, o que mudou para que a CITE tenha alterado a sua posição e dado parecer positivo ao despedimento”



- 1.9. “Com efeito, é novamente sustentado que as funções da Trabalhadora se esvaziaram e que, por razões de otimização de recursos e de eficiência, não há mais lugar para a trabalhadora na empresa”
- 1.10. “Em primeiro lugar, é mais uma vez afirmado que a Trabalhadora foi contratada para exercer as funções de secretária da administração e que, neste momento, já não há administradores em Portugal, pelo que não há trabalho para a Trabalhadora”
- 1.11. “Mas isto que se afirma não corresponde à verdade”
- 1.12. “Neste particular já havia a CITE concluído, no Processo n.º 453-DL-E/2012, que as funções da trabalhadora não haviam sido esvaziadas”
- 1.13. “Como também já se havia alegado, em resposta dada nesse mesmo processo, as funções da Trabalhadora passaram a ser desempenhadas pela trabalhadora ... que, aliás, viu o seu salário aumentado precisamente por ter passado, a partir de abril/maio de 2012, a acumular as suas funções com as funções da Trabalhadora”
- 1.14. “Assim, não é verdade que, como afirma a Empregadora, *“desde abril de 2012 que o cargo não é ocupado por nenhum trabalhador”* e, portanto, não é verdade que a Trabalhadora tenha deixado de ter trabalho”
- 1.15. “Em segundo lugar, também não é verdade que a Trabalhadora não esteja a ser discriminada por questões de maternidade, como concluiu, a nosso ver mal, a CITE, Senão vejamos”.
- 1.16. “A Trabalhadora entrou de baixa, por gravidez de risco, em 19.4.2011,



tendo a baixa terminado a 19.12.2012, com o nascimento de sua filha”

- 1.17. “Posteriormente, e até abril de 2012, a Trabalhadora gozou o seu período de licença parental e, quando esta terminou, começou o processo verdadeiramente kafkiano com vista a despedir a Trabalhadora”
- 1.18. “Diga-se, antes de mais, que a Trabalhadora já tinha uma filha ..., que sofre de asma crónica e, por essa razão, necessita de a acompanhar por vezes a consultas, o que é do conhecimento da Empregadora”
- 1.19. “Essa filha, ..., beneficia do seguro de saúde dos trabalhadores da Empregadora”
- 1.20. “Após o nascimento da segunda filha da Trabalhadora, ..., em dezembro de 2011, a Trabalhadora solicitou por carta, em 23 de fevereiro de 2012, a inclusão da filha no seguro de saúde dos Trabalhadores da Empregadora. (cfr. doc 1)”
- 1.21. “A essa carta não obteve a Trabalhadora qualquer resposta, sendo que à presente data a sua filha ainda não beneficia do seguro de saúde que serve o agregado familiar de todos os trabalhadores da Empregadora”
- 1.22. “Por outro lado, também é prática na Empregadora o pagamento de um prémio aos trabalhadores que tenham filhos. A Trabalhadora desde 2011 que não recebe esse prémio, quando o recebia anteriormente (Cfr. doc.2)”
- 1.23. “Em abril de 2012, terminado a licença parental, a Trabalhadora quis



apresentar-se ao serviço”

- 1.24.** “Afirma a Empregadora, no requerimento que fez à CITE, que dispensou a Trabalhadora de se apresentar ao serviço para que esta não fosse *“sujeita a qualquer pressão ou não ser de modo algum violentada por via da inexistência de funções a exercer”*”.
- 1.25.** E que “desde abril de 2012 que a mesma se encontra dispensada em casa, a receber o salário”.
- 1.26.** “Ora, e com o devido respeito, classificaremos estas afirmações de humorísticas, para não as qualificarmos de insultuosas, porque de insultos se tratam”
- 1.27.** “Em bom rigor, querer justificar a dispensa da Trabalhadora com a preocupação e com cuidado para com a Trabalhadora é, no mínimo, risível”
- 1.28.** “Com efeito, recorde-se que a Trabalhadora quis regressar ao Trabalho em abril de 2012 mas, antes de o fazer, foi chamada à Empregadora com o intuito de ser forçada a assinar uma revogação, por acordo, do seu contrato de trabalho”
- 1.29.** “Recusou assinar essa revogação, e não tinha de a aceitar”
- 1.30.** “Posteriormente, foi surpreendida com aquilo que a Empregadora qualifica de manifestação de preocupação e cuidado, mas que era uma carta dando conta de que estava “dispensada” de se apresentar ao



trabalho, por estar a decorrer processo de despedimento por extinção do posto de trabalho”

- 1.31. “No fundo, tratou-se de uma verdadeira suspensão de funções, sem que tenha havido base legal ou contratual para o efeito”
- 1.32. “Desde quando se pode suspender um trabalhador no âmbito de um processo de despedimento por extinção do posto de trabalho?”
- 1.33. “É que a suspensão não ocorreu no âmbito de um processo disciplinar, mas sim no âmbito de um processo de despedimento por extinção do posto de trabalho!”
- 1.34. “E, note-se, nem sequer se tratou de uma suspensão de funções por acordo. Na verdade, quando se quis deslocar às instalações da Empregadora, verificou que o cartão eletrónico que lhe permitiria o acesso fora, pura e simplesmente, bloqueado”
- 1.35. “Posteriormente, e com a trabalhadora ilicitamente suspensa, seguiu os seus trâmites o processo de despedimento por extinção do posto de trabalho, que veio a culminar com o parecer negativo da CITE e, conseqüentemente, a Trabalhadora não foi despedida”
- 1.36. “Mas com este “arquivamento” não acabou a privação da Trabalhadora”
- 1.37. “Após esse arquivamento, a Trabalhadora tentou regressar ao trabalho e às instalações da Empregadora, mas foi novamente impedida, em agosto de 2012”.



- 1.38.** “Assim, a Trabalhadora continuou, pura e simplesmente, impedida de trabalhar”
- 1.39.** “E é isto que a Empregadora convenientemente se esqueceu de esclarecer à CITE. A Trabalhadora não desempenha as suas funções, não porque essas funções não existem, mas sim porque a Empregadora nem a deixa entrar nas instalações”
- 1.40.** “E a Trabalhadora assim permanece até à presente data, impedida de trabalhar, sem base legal e sem que lhe seja dada qualquer justificação.”
- 1.41.** “Aliás, em outubro de 2012 a Trabalhadora voltou a enviar uma carta à Empregadora, pedindo para regressar ao trabalho. (cfr. doc 4)”
- 1.42.** “Pedi, também, para que lhe fosse atualizado o salário”
- 1.43.** “Para que lhe fossem pagos os subsídios em falta”
- 1.44.** “Para que lhe fossem pagos os prémios relativos às suas filhas, como é pago aos restantes trabalhadores”
- 1.45.** “E para que a sua filha ... passasse a beneficiar do seguro de saúde dos trabalhadores”
- 1.46.** “Escusado será dizer que essa carta ficou, mais uma vez, sem resposta”
- 1.47.** “Como escusado será dizer que nenhum dos pedidos da Trabalhadora foi atendido”



- 1.48.** “E a Trabalhadora continua, assim, em casa, impedida de trabalhar, não lhe sendo atualizadas as remunerações, não lhe sendo pagos os prémios relativos às suas filhas, não lhe sendo pagos os subsídios em falta e não sendo permitido à sua filha beneficiar do seguro de saúde da Empregadora, como acontece com todos os restantes trabalhadores”
- 1.49.** “Ora, já havíamos visto que não estão verificados os requisitos legais para que a Empregadora possa despedir a trabalhadora com base em extinção do posto de trabalho, uma vez que existem, na Empregadora, funções que podem ser desempenhadas pela Trabalhadora e, portanto, é perfeitamente possível a subsistência da relação de trabalho”
- 1.50.** “Aliás, a CITE já havia emitido parecer nesse mesmo sentido”
- 1.51.** “O que agora ressalta é a verdadeira perseguição de que a Trabalhadora está a ser vítima e que decorre exclusivamente do facto de ser mãe”
- 1.52.** “Com efeito, vimos que tudo começou, precisamente, quando a Trabalhadora ficou de baixa por ter uma gravidez de risco. Aí foram-lhe logo retiradas regalias que são dadas a todos os trabalhadores, como é o caso do prémio atribuído em função dos filhos dos trabalhadores”
- 1.53.** “Depois, foi desde logo impedido que a filha da Trabalhadora beneficiasse do seguro de saúde aplicável aos restantes trabalhadores da Empregadora e respetivos agregados familiares”



- 1.54.** “Depois, a trabalhadora deixou de ver atualizadas as suas remunerações e deixou de receber as restantes prestações a que tinha direito”
- 1.55.** “Finalmente, foi suspensa do trabalho e impedida de entrar nas instalações da empregadora e assim contínua”.
- 1.56.** “E assim continua não porque decorra qualquer processo disciplinar mas porque teve início, em abril de 2012, um processo para a despedir por extinção do posto”
- 1.57.** “Tudo isto em gritante violação do Código do trabalho e dos direitos da Trabalhadora porque esta é mãe”
- 1.58.** “Ora, perante todos estes factos, forçoso será concluir pela alteração do Parecer anterior da CITE, que deverá ser substituído por outro que se oponha à decisão de despedimento”.

Prova:

- a) Requer-se seja a Empregadora notificada para juntar ao processo os recibos de vencimento da trabalhadora ... relativos aos meses de março a agosto de 2012.
- b) Requer-se seja inquirida a trabalhadora à matéria constante dos artigos 10, 11, 13 a 20, 25 e 26 e 34 a 38”.

1.2.1 Em cumprimento do princípio do contraditório, a CITE solicitou à entidade empregadora que se pronunciasse sobre os factos alegados na



reclamação apresentada pela trabalhadora...

- 1.2.2** Nessa sequência, a entidade empregadora ..., S.A. veio contra-alegar nos seguintes termos, que se transcrevem.
- 1.2.3** “..., Lda., notificada para o efeito, vem apresentar RESPOSTA à reclamação apresentada pela Trabalhadora ..., o que faz nos termos e com os fundamentos seguintes”.
- 1.2.4** “A Trabalhadora vem apresentar reclamação, alegando, em síntese, os seguintes fundamentos:”
- 1.2.5** “Inexistência de fundamento da extinção, por não ser verdadeira o esvaziamento das funções inerentes ao posto de trabalho a extinguir.”
- 1.2.6** “Existência de atos discriminativos em relação à trabalhadora por parte da Requerente”.
- 1.2.7** “Salvo o devido respeito, não procedem os argumentos expendidos pela trabalhadora.”
- 1.2.8** “Dos fundamentos da reclamação”.
- 1.2.9** “Inexistência de fundamento para a extinção.”
- 1.2.10** “Enunciado dos argumentos expendidos pela Trabalhadora.”
- 1.2.11** “A trabalhadora alega não ser verdade que as funções inerentes ao posto de trabalho a extinguir tenham sido suprimidas”.



- 1.2.12** “Segundo a trabalhadora, foi essa a conclusão que havia chegado essa Comissão, no âmbito do Parecer n.º 86/CITE/2012.”
- 1.2.13** “Por outro lado, ainda segundo a trabalhadora, de tal modo não corresponderia à verdade o facto de as funções terem sido suprimidas que a Entidade Empregadora foi obrigada a aumentar a retribuição de uma outra sua trabalhadora, a título de complemento por esta realizar as funções que antes pertenciam à trabalhadora.”
- 1.2.14** “Da não contradição do parecer 86/CITE/2012 com o parecer 46/CITE/2013”.
- 1.2.15** “Antes de mais cabe dizer que o Parecer n.º 86/CITE/2012 não concluiu pela inexistência de uma situação de esvaziamento das funções referentes ao posto de trabalho a extinguir”.
- 1.2.16** “No juízo formulado, o Parecer em causa atendeu ao facto de, tendo sido contratada uma trabalhadora ao abrigo do regime de trabalho temporário para levar a cabo as funções do posto a extinguir, não se poderia dar como assente que o posto deixava de ter razão de existir, tanto mais que o contrato de trabalho temporário apenas terminou pouco antes do momento em que a trabalhadora voltaria a apresentar-se ao serviço”.
- 1.2.17** “Ora, a esse respeito, como a ora Requerente teve ocasião de referir no pedido de autorização a que respeita o parecer agora impugnado, a verdade é que, desde abril, o posto de trabalho não existe.”



1.2.18 “Isto é, as reservas que se justificavam face à coincidência entre a cessação do contrato de trabalho temporário e a propugnada extinção – que exatamente estiveram na base da suspeita de existir discriminação no âmbito do Parecer 86 – não podem deixar de estar afastadas: a objetividade da decisão da empresa foi comprovada pela aplicação prática da medida, ficando demonstrada a efetiva redundância do posto de trabalho e a razoabilidade da medida face a critério de gestão de recursos humanos.”

1.2.19 “Não existe, pois, ao contrário do que a trabalhadora alega, qualquer contradição entre o Parecer n.º 86/CITE/2012 e o Parecer em crise: um e outro remeteram para fundamentos diferentes a sua decisão quanto à existência de fundamento para a extinção, no que se refere às funções a exercer”.

1.2.20 “Dos demais fundamentos da decisão de extinção posteriores a abril de 2012”.

1.2.21 “Deve ainda referir-se o seguinte: relativamente a abril de 2012, não deixa de ser relevante para a decisão de extinção, um facto novo alegado pela ora Requerente em sede de pedido de apreciação à CITE, referente à inexistência em Portugal, pelo menos desde setembro de 2012, de um administrador da empresa”.

1.2.22 “No complexo onde a Trabalhadora tem o seu local de trabalho, o mais elevado nível hierárquico é o de Diretor Técnico, sendo certo que Trabalhadora exercia funções de secretariado da administração”.

1.2.23 “Da migração parcial das funções da trabalhadora para o departamento



financeiro”.

1.2.24 “A trabalhadora alega ainda que, comprovando a efetiva existência de necessidade do seu posto de trabalho, as suas funções foram redistribuídas a outra trabalhadora que, por conta desse facto, passou a receber uma compensação especial”.

1.2.25 “Ora, a esse respeito cabe antes de mais referir que, de facto, parte das funções que antes cabiam à Trabalhadora passaram a ser exercidas pela trabalhadora ..., especialista administrativa do departamento financeiro da ora Requerente.”

1.2.26 “A partir de maio de 2012, esta trabalhadora passou a receber um subsídio de função por conta destas tarefas, no valor de € 250,00”.

1.2.27 “Também a este respeito, entende-se não assistir razão à Requerente. Antes de mais, deve referir-se que migração de funções anteriormente executadas pela Trabalhadora para o departamento administrativo e financeiro foi mencionada pela ora Requerente na exposição feita a essa Comissão”.

1.2.28 “A Requerente não afirmou nunca que as funções antes desempenhadas pela Trabalhadora tenham desaparecido sem deixar rasto”.

1.2.29 “Isso seria um absurdo em qualquer empresa, e também na Requerente. Apenas alegou, e é verdade que, mercê de diversos fatores, o respetivo volume de trabalho diminuiu consideravelmente, deixando de se justificar a existência de um posto de trabalho com apenas e só este conteúdo



funcional - Ora, tal versão é perfeitamente compaginável com a transferência para um trabalhador dos serviços da ora Requerente - não apenas tal transferência não é contraditória com a decisão de extinção, antes confirma a sustentabilidade da mesma: o atual perfil remuneratório do trabalho é substancialmente menos oneroso do que a manutenção de um posto de trabalho em exclusividade, justificando acrescidamente a decisão em causa”.

1.2.30.“Pelo que também a este respeito, se afigura ser clara a efetiva justificação da decisão de extinção”.

1.2.31.“Da não discriminação da Trabalhadora”.

1.2.32.“Enunciado das questões colocadas pela Trabalhadora”.

1.2.33.“A trabalhadora alega ainda em razão da sua tese a existência de várias atuações discriminatórias em razão da sua maternidade, designadamente por não atualizar o seu salário desde 2009; não pagar brinde de filhos em 2012; não incorporar o filho mais novo da Requerente na cobertura do seguro de empresa;

1.2.34.“Da não discriminação”

1.2.35.“Não é verdade”.

1.2.36.“Antes de mais, em relação à atualização do salário, note-se que a última atualização foi feita em 2009”.



1.2.37.“Considerando que a Trabalhadora apenas teve o seu filho em 2011, qualquer hipotética persecução (que não existe, sublinhe-se) não teria que ver com a maternidade, o que não pode deixar de ser relevante para este efeito – e não é verdade que a baixa anterior à maternidade se tivesse ficado a dever a assistência à família”.

1.2.38.“Em relação ao pagamento do brinde de filhos e ao seguro, note-se que a Trabalhadora se refere a instrumentos que exatamente refletem o tratamento positivo que a maternidade tem na empresa”.

1.2.39.“Dito isto, as omissões em causa são meras questões administrativas, porventura decorrentes da ausência da Trabalhadora desde há largos anos (muito mais do que os que decorrem da maternidade) não tendo qualquer propósito discriminatório”.

1.2.40.“E, de todo o modo, não se alcança em que medida as mesmas podem afetar o juízo de bondade da decisão de extinção, que é a única que aqui deve ser considerada”.

1.2.41.“Da dispensa da Trabalhadora”.

1.2.42.“A Trabalhadora alega por fim estar a ser discriminada por via da sua suspensão efetuada no âmbito da extinção do posto de trabalho.”

1.2.43.“Cabe antes de mais fazer uma precisão”.

1.2.44.“A Trabalhadora não foi suspensa, antes foi dispensada de se apresentar ao serviço – por a empresa ter consciência de que, não



tendo posto de trabalho, a sua presença no local de trabalho poderia ser penosa para a Trabalhadora e geradora de alguma tensão”.

1.2.45. “Não houve qualquer intuito persecutório.”

1.2.46. “A Trabalhadora refere que tais considerações são insultuosas e humorísticas – é uma opinião que fica com quem a profere”.

1.2.47. “A Trabalhadora, de resto, conformou-se plenamente com a situação de se encontrar dispensada de prestar serviço, como resulta claro da carta remetida à ora Requerente em 1 de outubro de 2012, por si junta na reclamação apresentada: sendo exaustiva na exposição dos pontos sobre que incidem as suas reclamações, em momento algum se refere à pretensão de prestar serviço ou de se sentir prejudicada ou discriminada pelo facto de se encontrar dispensada de se apresentar ao serviço.”

1.2.48. “Note-se que se entende que o facto de se ter conformado com a atuação da empresa é perfeitamente legítimo e compreensível, designadamente para uma mãe de um filho recém-nascido; mas já se não pode deixar de se considerar incongruente que, tendo beneficiado durante largos meses de um regime sabático, a Trabalhadora pretenda agora ver no mesmo um instrumento de discriminação por parte da ora Requerente”.

1.2.49. “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”.

1.3. Relativamente a esta matéria importa recordar o que foi alegado no



parecer nº 46/CITE/2013, objeto da presente reclamação, e que aqui se recopila.

- 1.3.1.** “ (...) 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”.

- 1.3.2.** Alega a entidade empregadora que “Atualmente, o Presidente do Conselho de Administração reside no estrangeiro, sendo que em Portugal encontra-se apenas um Administrador”.

- 1.3.3.** “As funções de secretariado altamente qualificado para a Assessoria de Administração deixaram de ter lugar na organização da empresa”.

- 1.3.4.** 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”.

- 1.3.5.** De acordo com a informação que consta do processo a trabalhadora não apresentou parecer fundamentado sobre os motivos invocados, nos termos previstos no nº 1 do artigo 370º do Código do Trabalho.

- 1.3.6.** 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 369º e 370º do mesmo diploma.

- 1.3.7.** 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:
- 1.3.8.** “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*”.
- 1.3.9.** 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...*
- 1.3.10.** 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...

1.3.11. 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.

1.3.12. 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”.

II – ANÁLISE

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.

- 2.3.** Tem uma composição tripartida, constituída por representantes do governo, representantes das associações sindicais e representantes das associações de empregadores.
- 2.4.** Esta Comissão, sua composição e respetivas competências encontram-se previstas no Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a Lei Orgânica da CITE.
- 2.5.** O artigo 158º do Código do Procedimento Administrativo concede aos particulares o direito a solicitar a revogação ou modificação dos atos administrativos, fundamentando tal pedido nos termos do artigo 159º do mesmo Código.
- 2.6.** Não obstante, as partes podem apresentar reclamação das deliberações da CITE, para invocação de qualquer incorreção, irregularidade ou ilegalidades, que, por hipóteses, possa ter ocorrido no exercício das suas competências que lhe estão atribuídas.
- 2.7.** Uma das suas competências 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, 26/03.
- 2.8.** No caso de parecer desfavorável ao despedimento, o n.º 6 do aludido artigo 63.º do Código do Trabalho prevê expressamente a



possibilidade da confirmação judicial da decisão de despedimento, por recurso ao Tribunal para reconhecimento da causa justificativa.

- 2.9.** Esclareça-se que ao consagrar uma especial proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, o legislador distinguiu o despedimento por facto imputável à trabalhadora e as restantes modalidades de despedimento contempladas nas alíneas *b)*, *c)* e *d)* do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho.
- 2.10.** 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 invalidade do despedimento.
- 2.11.** Neste sentido, e em face da reclamação ora apresentada pela trabalhadora lactante, a CITE considera o seguinte:
- 2.12.** Qualquer das modalidades de despedimento, previstas no n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, carece de pedido de parecer prévio à Comissão, sob pena de ilicitude, de acordo com o preconizado na alínea *d)* do artigo 381.º do mesmo diploma legal.
- 2.13.** Assim, a CITE analisa o processo que lhe é remetido e averigua sobre a eventual existência de indícios de discriminação em virtude da maternidade e/ou da paternidade, de acordo com as atribuições e competências que lhe são conferidas por lei, nomeadamente através do Decreto-Lei nº 76/2012 de 26 de março.
- 2.14.** No caso do despedimento de trabalhadoras/es especialmente protegidas/os, a entidade empregadora deve demonstrar de forma



inequívoca que a decisão de as/os despedir não tem relação com situação decorrente da maternidade ou, no caso de pais trabalhadores, com o gozo de licença parental. Assim não sendo, a CITE tem o dever de se pronunciar desfavoravelmente em relação ao despedimento por indícios de discriminação em virtude da maternidade ou da paternidade, sempre que seja o caso.

- 2.15.** É este o mecanismo em que se traduz a especial proteção de trabalhadoras grávidas, puérperas, designadamente como no caso *sub judice*, lactante ou de trabalhadores em gozo de licença parental.
- 2.16.** Salienda-se que a trabalhadora, ora reclamante, tendo tido ocasião para se pronunciar durante o processo de despedimento por extinção do posto de trabalho, razão pela qual a lei impõe que esse pedido seja objeto de notificação ao trabalhador/a, de acordo com o artigo 369º do Código do Trabalho, voluntariamente, nada referiu quanto aos motivos para o despedimento por extinção do posto de trabalho e quanto aos critérios para seleção da trabalhadora a despedir.
- 2.17.** A CITE emitiu o Parecer n.º 46/CITE/2013, em sentido favorável ao despedimento da trabalhadora lactante ..., titular da categoria profissional de secretária a exercer funções de apoio administrativo e de secretariado ao Presidente do Conselho de Gerência, assente em pressupostos que mereceram o entendimento por parte desta Comissão de que a entidade empregadora esclareceu de forma suficiente, baseado em motivos concretos e claros a motivação que determinou o despedimento por extinção do posto de trabalho e apresentou critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.



- 2.18.** Ora, no caso *sub judice*, 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 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.
- 2.19.** Sendo certo que não compete sindicatizar a decisão gestora da entidade empregadora mas considerando os elementos que constituem o processo, afigura-se suficientemente alegada e clarificada a relação causal entre a reestruturação da organização na sequência da transformação em sociedade anónima, da alteração da residência do presidente do conselho de administração e da autonomização do departamento de qualidade na dependência do presidente e a consequente desnecessidade de um apoio administrativo e de secretariado ao administrador com funções em Portugal, por, designadamente, ter sido autonomizada eletronicamente a correspondência, os telefonemas e as reuniões; pela migração de tarefas para a entidade empregadora mãe, como sejam as marcações de viagens e pela existência de outros



departamentos da entidade empregadora adequados ao exercício de tarefas ligadas aos recursos humanos, concretamente o Departamento Administrativo e Financeiro.

- 2.20.** Para demonstrar o cumprimento da ordem de critérios a observar na escolha do trabalhador a incluir no despedimento, o empregador alegou ser a trabalhadora a única afeta à área do secretariado de direção, não existindo *outro lugar disponível para a Trabalhadora, nem funções compatíveis com a categoria do trabalhador.*
- 2.21.** De acordo com a análise efetuada ao quadro de pessoal da entidade empregadora afigura-se não existir outro posto de trabalho no qual a trabalhadora lactante possa exercer as suas funções, tal como descritas. Responsabilidades Principais (Ficha de Descrição de Funções), ou funções semelhantes, para as quais resulte demonstrada a prioridade da trabalhadora.
- 2.22.** Neste sentido, não se vislumbram indícios de discriminação por motivo de maternidade na escolha do posto de trabalho a extinguir, ao qual corresponde o de secretária ocupado pela trabalhadora lactante.
- 2.23.** Ora, perante a análise das alegações em sede de reclamação e de acordo com a resposta da entidade empregadora ..., S.A., em sede de contraditório, verifica-se que a trabalhadora, ora reclamante, não apresentou qualquer indicação de alteração das circunstâncias existentes e confirmadas no Parecer nº 46/CITE/2013.



- 2.24.** A trabalhadora, ora reclamante, também não indicou qualquer facto relevante do conhecimento das partes suscetível de alterar a posição desta Comissão.
- 2.25.** Assim, Importa referir que, na emissão do parecer em causa objeto de reclamação, a CITE observou rigorosamente todos os requisitos legais, face aos elementos constantes do processo de despedimento por extinção do posto de trabalho.
- 2.26.** Na sequência do exposto, analisando todo o processo desde o início, podemos concluir que o Parecer desta Comissão nº46/CITE/2013, que aqui se dá por inteiramente reproduzido, observou todos os requisitos legais não padecendo por isso de ilegalidade ou inconveniência, nos termos do artigo 159.º do CPA.
- 2.27.** Impunha-se à reclamante que, na presente reclamação, aduzisse matéria suficientemente reveladora do vício ou do erro em que eventualmente a decisão impugnada tivesse incorrido.
- 2.28.** Em sede de conclusão, a CITE mantém o parecer n.º 46/CITE/2013, aprovado por maioria dos membros presentes na reunião da CITE de 08 de fevereiro de 2013, com o voto contra da representante da União Geral dos Trabalhadores (UGT).

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE delibera considerar a presente reclamação improcedente, uma vez que não vêm alegados factos relevantes do



conhecimento das partes que ponham em causa a validade da deliberação de 22 de fevereiro de 2013, mantendo o Parecer nº 46/CITE/2013.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 02 DE MAIO DE 2013, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP IN) E DA REPRESENTANTE DA UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES (UGT) QUE APRESENTOU A SUA DECLARAÇÃO DE VOTO, conforme se transcreve:

“A UGT mantém a sua declaração de voto no Processo nº 46/CITE/2013, de 22 de fevereiro de 2013, no entanto considera que a reclamação da trabalhadora não trouxe dados relevantes ao processo”.