

PARECER N.º 292/CITE/2019

ASSUNTO: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida por extinção de posto de trabalho, nos termos do n.º 1 e da alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

Processo n.º 1854 - DG-E/2019

I – OBJETO

- 1.1.** Em 07.05.2019, a CITE recebeu do ..., cópia do processo de despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora grávida ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e na alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2.** Na carta enviada à trabalhadora a despedir datada de 29.03.2019, a entidade empregadora fundamenta o presente despedimento por extinção do posto de trabalho, referindo, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1.** *“Em observância do disposto nos artigos 367.º a 372.º do Código do Trabalho, serve a presente para comunicar a V. Exa. a intenção da empresa proceder ao despedimento de V. Exa., por extinção do posto de trabalho, pelos motivos e com os fundamentos constantes da presente comunicação.*”

- 1.2.2.** *Estão em causa motivos que não são devidos a conduta culposa de V. Exa. ou do Empregador, resultando evidente a necessidade de extinguir o posto de trabalho da Assistente Administrativa, como medida integrante do processo de reorganização da empresa.*
- 1.2.3.** *A empresa, no âmbito da sua atividade, presta aos seus Clientes serviços de, nomeadamente, elaboração de estudos e relatórios sobre a viabilidade técnica, jurídica, económica e fiscal de atividades e negócios financeiros e creditícios relacionados com bens imóveis, assim como a gestão das ditas atividades e negócios por conta dos seus Clientes, tendo atualmente ao seu serviço um total de 56 trabalhadores.*
- 1.2.4.** *A empresa celebrou com V. Exa, um Contrato de Trabalho a Termo Certo com efeitos desde 27 de dezembro de 2006, o qual se converteu, entretanto, em Contrato de Trabalho por Tempo Indeterminado, para o desempenho das funções correspondentes à posição de Assistente Administrativa competindo-lhe, nomeadamente, a execução de tarefas administrativas relacionadas com os processos de validação de créditos hipotecários, âmbito do referido Contrato de Trabalho.*
- 1.2.5.** *Desde final de Setembro de 2015, V. Exa. foi integrada na equipa criada com vista a, na cidade de ..., dar resposta às necessidades do Cliente ... - no âmbito da execução do contrato de prestação de serviços celebrado entre a empresa e o Cliente -, a qual se veio a extinguir, como demonstraremos adiante.*
- 1.2.6.** *Sucede que, após a aquisição do ... pelo ..., de imediato existiu um decréscimo no volume das operações e, em outubro de 2018, este*

último decidiu cessar o contrato de prestação de serviços com o Empregador.

- 1.2.7.** *Face a este cenário de objetiva impossibilidade de prestação da atividade, o Empregador envidou esforços no sentido de realocação dos trabalhadores afetos a este cliente e cujos postos de trabalho seriam extintos pela concreta perda do cliente, uma vez que todos eles prestavam a sua atividade em exclusivo para satisfação das necessidades daquele cliente.*
- 1.2.8.** *Apesar de todos os esforços continuados quer na contenção e redução de custos, quer na tentativa de captação de novos clientes e/ou alocação dos trabalhadores excedentes em projetos de outros clientes do Empregador, a verdade é que não foi possível realocar todos os trabalhadores, situação que reflete um cenário de desequilíbrio estrutural entre os recursos humanos existentes e as efetivas necessidades da empresa face à drástica redução de volume de trabalho provocada pela perda de clientes.*
- 1.2.9.** *No plano de reorganização e reestruturação de atividade em curso, a empresa definiu estratégias de otimização dos recursos humanos existentes e definição das necessidades objetivas atuais.*
- 1.2.10.** *A reestruturação da atividade culmina na desnecessidade de a empresa manter ao seu serviço o mesmo número de trabalhadores a desempenhar as mesmas funções a si atribuídas.*
- 1.2.11.** *Esta realidade determinou que a empresa tivesse que proceder à sua reorganização, tendo em conta as respetivas necessidades atuais, bem como imperativos de racionalidade económica, no sentido da*

otimização dos recursos humanos e de racionalização dos inerentes custos de manutenção de postos de trabalho considerados excedentes.

- 1.2.12.** *Foi neste contexto que o Empregador decidiu proceder a urna reorganização da equipa, com o objetivo de se obter uma maior racionalização dos serviços e uma melhor utilização dos recursos humanos, para permitir, assim, a otimização da sua produtividade.*
- 1.2.13.** *Acresce que o Empregador tem a obrigação de assegurar a ocupação efetiva aos seus trabalhadores, situação que, face ao quadro supra exposto, é objetivamente impossível de garantir. O que, além da conseqüente insustentabilidade financeira, torna ainda mais premente a necessidade de proceder à extinção dos referidos postos de trabalho.*
- 1.2.14.** *O objetivo desta medida, como se referiu, visa a racionalização e otimização dos recursos e, a sustentabilidade do funcionamento do Empregador.*
- 1.2.15.** *Conjugados todos os aspetos acima melhor descritos, a reorganização e reestruturação levada a efeito implica a extinção do posto de trabalho de "Assistente Administrativa" ocupado por V. Exa., na medida em que se torna desnecessário manter o atual número de postos de trabalho com as mesmas funções.*
- 1.2.16.** *Com efeito, a Empresa não pode manter quaisquer trabalhadores ao seu serviço cujas funções se encontrem objetivamente esvaziadas, como é o caso, na medida em que tal representaria um custo financeiro injustificado (cerca de € 15.700,00 (quinze mil e setecentos euros/ano) e, por isso, contrário aos normais critérios da boa gestão e*

administração, e inoportável no âmbito da reorganização e reestruturação levada a efeito.

1.2.17. *Como resulta claro do que ficou descrito, a extinção do posto de trabalho é ditada por motivos de mercado e estruturais e, como tal, não é devida a conduta culposa do Empregador ou da Trabalhadora.*

1.2.18. *Após a cessação da prestação de serviços para o cliente ... em outubro de 2018, por iniciativa deste último, a empresa viu-se forçado a extinguir os departamentos constituídos para prestar assistência a este cliente e onde, no que se refere ao departamento de ..., se inseria V. Exa. Consequentemente, a extinção do departamento implicou o esvaziamento de todos os postos de trabalho nele existentes.*

1.2.19. *Em concreto, aquando da notícia de extinção deste departamento, estavam afetos os seguintes trabalhadores: ...*

1.2.20. *Face à extinção deste departamento a empresa empenhou os seus esforços na afetação dos trabalhadores cujos postos de trabalho foram extintos a outros departamentos da empresa que pudessem ter necessidade de recrutamento para tarefas correspondentes às do posto de trabalho de cada um destes trabalhadores.*

1.2.21. *No tocante às funções correspondentes à posição de Assistente Administrativa não existem vagas disponíveis e, não existe outro posto de trabalho disponível que seja compatível com a categoria profissional de V. Exa., nem se justifica a manutenção do que atualmente ocupa, pelos motivos objetivos aduzidos, de inexistência de trabalho.*

- 1.2.22.** *O Empregador não pode manter ao seu serviço quaisquer trabalhadores cujas funções se encontrem objetivamente esvaziadas, como é o caso.*
- 1.2.23.** *Não existem na empresa contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto.*
- 1.2.24.** *Não existe neste departamento que prestava a sua atividade exclusivamente para o cliente ... em ..., e em que se inseria V. Exa. posto de trabalho com conteúdo funcional idêntico ao de V. Exa., pelo que não se aplica o critério de determinação do posto de trabalho a extinguir, previsto no n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho. Pelo que, o critério de seleção para a cessação do contrato de trabalho de V. Exa. foi exatamente o facto de V. Exa. ocupar o único posto de trabalho de "Assistente Administrativa" neste departamento que se extinguiu.*
- 1.2.25.** *Por todo o exposto, não restou ao Empregador, outra solução que não a de extinguir o posto de trabalho por V. Exa ocupado.*
- 1.2.26.** *Considerando que se pretende a extinção de um posto de trabalho, não tem aplicação à situação de V. Exa. o despedimento coletivo.*
- 1.2.27.** *Encontram-se deste modo preenchidos os requisitos de que o artigo 368.º do Código do Trabalho faz depender o despedimento por extinção do posto de trabalho.*
- 1.2.28.** *A Empresa não tem comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissão sindical, pelo que a presente comunicação é enviada apenas a V. Exa.*

- 1.2.29.** *Nos termos e prazos previstos no artigo 370.º do Código do Trabalho, pode V. Exa. pronunciar-se sobre a presente comunicação.*
- 1.2.30.** *Mais se comunica a V. Exa. de que ao abrigo do disposto no artigo 371.º do Código do Trabalho, e sem prejuízo do referido no parágrafo anterior, a cessação do contrato de trabalho verificar-se-á no prazo de 75 dias, a contar da comunicação da decisão de despedimento por extinção do posto de trabalho que oportunamente lhe será entregue, ficando, nessa altura, à disposição de V. Exa. a compensação devida nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho e demais créditos vencidos e exigíveis por efeito da cessação.*
- 1.2.31.** *Nos termos e para os efeitos legalmente previstos no artigo 368º, n.º 5 do Código do Trabalho, informa-se V. Exa. que até ao termo do prazo de aviso prévio, será posta à sua disposição a compensação devida, bem como os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho.*
- 1.2.32.** *No prazo de 10 (dez) dias a contar da receção da presente comunicação, V. Exa. poderá, querendo, transmitir à empresa o que tiver por conveniente acerca da extinção de posto de trabalho projetada, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 370.º do Código do Trabalho.*
- 1.2.33.** *Mais se informa V. Exa. de que a partir desta data se encontra V. Exa. dispensada do dever de assiduidade, sem perda de retribuição”.*
- 1.3.** Em 16.04.2019, a trabalhadora respondeu à comunicação da entidade empregadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

- 1.3.1.** *“Indicam que me competiam as tarefas administrativas relacionadas com os processos de validação de créditos hipotecários, no âmbito do contrato de trabalho assinado em 27 de Dezembro de 2006.*
- 1.3.2.** *De referir, que essa função, apenas foi efetuada nos últimos meses de trabalho antes de entrar de baixa médica, na sede do cliente ..., atual A minha deslocação da sede da empresa em ..., para a sede do cliente, na altura ..., em Setembro de 2015, foi para integrar um projeto novo de elaboração de Em simultâneo com a elaboração das ditas ..., fui executando outras tarefas, nomeadamente, a validação de processos de créditos hipotecários, bem como elaboração de ... de Crédito hipotecário e apoio administrativo na área das PME's.*
- 1.3.3.** *Sou, neste momento, a administrativa mais antiga e com mais experiência da empresa, uma vez que fiz parte de todas as equipas, direta ou indiretamente, estive alocada a 2 clientes, fora da sede da mesma, participei em projetos novos, elaborei funções relacionadas com a minha categoria profissional mas também, aprendi e executei tarefas no âmbito da categoria de técnica administrativa nomeadamente, tramitação de processos de crédito hipotecário, elaboração de minutas, análise documental, entre outros, sendo por isso, uma mais-valia para o empregador.*
- 1.3.4.** *Indicam que não foi possível realocar os trabalhadores excedentes em outros clientes após a cessação do contrato do ... com o empregador, contudo, a equipa toda foi realocada noutros projetos tanto na sede de ..., como no cliente de Encontrando-me eu de baixa médica de gravidez de risco até 25 de Maio de 2019, tendo direito a licença de*

maternidade posteriormente, não se entende o porquê de efetuarem neste momento a extinção do meu posto de trabalho, se apenas irei voltar ao trabalho no final do presente ano, não sendo neste momento, nem uma despesa para o empregador, uma vez que recebo o meu vencimento através da segurança social, nem um custo na manutenção do posto de trabalho porque não me encontro a trabalhar.

- 1.3.5.** *Indicam ainda que extinguiram o posto de trabalho de “Assistente Administrativa” como via de racionalização e otimização dos recursos bem como da redução do custo financeiro injustificado de cerca de 15.700,00€ ao ano. Acontece que, esta categoria é a categoria que menos aufer e com menos colaboradores, tendo a empresa na maioria técnicos administrativos bem como coordenadores que ganham acima da média.*
- 1.3.6.** *Estando a empresa com dificuldade financeiras como alegam, e querendo reduzir custos, o plano de reorganização passa pela eliminação da categoria profissional que menos aufer e menos custos dá à empresa? Relembro que desde Outubro de 2018 até à presente data, sou a colaboradora que menos custos dá à empresa.*
- 1.3.7.** *Indicam que, aquando da extinção do departamento do cliente ..., estavam afetos os trabalhadores X, contudo, a colega ... que indicam já não estava a trabalhar na empresa desde final de Outubro de 2018. Esta colega, foi transferida em Julho de 2018 para a sede da empresa em ... e tenho conhecimento que em Outubro se demitiu.*
- 1.3.8.** *Quanto à questão de não existirem vagas para a minha categoria profissional, volto a reforçar a ideia de que, neste momento não me*

encontro ao serviço, logo não se entende o porque desta extinção nesta altura.

- 1.3.9.** *Acresce ainda o facto de que, aquando da minha referida baixa, existiam colaboradores administrativos contratados e não tenho conhecimento dos mesmos terem saído da empresa. Existiam ainda cerca de 8 colaboradores com a mesma categoria profissional que eu, Assistente Administrativa de 1ª, e com menos antiguidade na empresa, nomeadamente as colegas*
- 1.3.10.** *Referem ainda que já não existem colaboradores com esta categoria profissional, o que muito estranho! Passaram todas estas colegas a uma categoria superior à minha?*
- 1.3.11.** *Com que fundamento? Querem reduzir custos, eliminando a categoria profissional mais baixa da empresa e aumentando de categoria profissional colaboradoras mais recentes na empresa?*
- 1.3.12.** *Segundo Ordem de Serviço ..., entregue aquando da assinatura do meu contrato, no ponto 3º alínea 3, indicam que apenas os profissionais com licenciatura completa devem integrar o nível V, ou seja, de Técnico Administrativo. Do conhecimento pessoal que tenho das colegas supra identificadas, apenas a colega ..., possui uma licenciatura. Posto isto, não se entende como indicam, que já não existe a categoria de Assistente Administrativa na empresa.*
- 1.3.13.** *Ainda em relação à Ordem de Serviço ..., a mesma foi suspensa parcialmente em 2013 dando origem às Ordens de Serviço ... de 2013. Quanto à OS 01/2013, referem que se encontra suspensa a coluna sob a*

epígrafe “retribuições”, contudo, isso não foi cumprido tendo havido aumentos salariais desde essa data.

1.3.14. *Acresce ainda o facto de que, existe uma colaboradora na empresa, ..., que entrou na empresa em 2010 como Assistente Administrativa. Na v/ comunicação é referido que a mesma é Técnica Administrativa, não tendo eu conhecimento da mesma, ter entretanto, concluído uma licenciatura.*

1.3.15. *Uma vez que, penso eu, tratar-se-á de uma questão pessoal, e não profissional, colocarem-me nesta posição de extinção de posto de trabalho e por conseguinte despedimento, nesta fase da minha vida pessoal, grávida de 34 semanas, de baixa de gravidez de risco desde Outubro de 2018, é imoral e espero que não traga repercussões a nível de saúde e da minha gravidez até ao final da mesma”.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação a adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...) Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

- 2.2. O artigo 10.º, n.º 1 da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.2.1. Um dos considerandos da referida Diretiva refere que "... o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento;".
- 2.2.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do

Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de Julho de 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.

- 2.3. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º, n.º 1 do Código do Trabalho, que “o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres”, que é esta Comissão, conforme Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março”.
- 2.4. É de salientar que, nos termos do artigo 381.º, alínea d) do Código do Trabalho, *“sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito: em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio”* da CITE.
- 2.5. Nos termos do artigo 367.º do Código do Trabalho, *“considera-se despedimento por extinção de posto de trabalho a cessação de contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada nessa extinção, quando esta seja devida a motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa”*.
- 2.5.1. Segundo o n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho são:
- “a) Motivos de mercado – redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços*

ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;

b) Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;

c) Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação”.

2.5.2. A entidade empregadora fundamenta a extinção do posto de trabalho da trabalhadora, objeto do presente parecer, em motivos de mercado e estruturais pelo facto da aquisição do ... pelo ..., ter de imediato como resultado um decréscimo no volume das operações e, em outubro de 2018, aquele Banco ter decidido cessar o contrato de prestação de serviços com a entidade empregadora.

2.6. Acresce que, nos termos do artigo 368.º do Código do Trabalho, com as alterações que lhe foram introduzidas pela Lei n.º 27/2014, de 8 de maio:

“1 – O despedimento por extinção de posto de trabalho só pode ter lugar desde que se verifiquem os seguintes requisitos:

a) Os motivos indicados não sejam 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;

d) Não seja aplicável o despedimento coletivo.

2 — Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para determinação do posto de trabalho a extinguir, a decisão do empregador deve observar, por referência aos respetivos titulares, a seguinte ordem de critérios relevantes e não discriminatórios:

- a) Pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador;
- b) Menores habilitações académicas e profissionais;
- c) Maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa;
- d) Menor experiência na função;
- e) Menor antiguidade na empresa.

3 – O trabalhador que, nos três meses anteriores ao início do procedimento para despedimento, tenha sido transferido para posto de trabalho que venha a ser extinto, tem direito a ser reafectado ao posto de trabalho anterior caso ainda exista, com a mesma retribuição base.

4 — 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 não disponha de outro compatível com a categoria profissional do trabalhador.

5 – O despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que, até ao termo do prazo de aviso prévio, seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida, bem como os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho.

6 – Constitui contra ordenação grave o despedimento com violação do disposto nas alíneas c) e d) do n.º 1 e nos n.ºs 2 ou 3”.

- 2.6.1. Efetivamente, a empresa, apesar de o alegar, não demonstrou terem sido observados os requisitos a que alude o supracitado artigo 368.º do Código do Trabalho, designadamente, que a subsistência da relação de trabalho seja praticamente impossível, em virtude do empregador não dispor de outro compatível com a categoria profissional da trabalhadora e, no que se refere à observância dos critérios para determinação do posto de trabalho a extinguir, quando existem na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, dado que, através do anexo A do Relatório Único junto ao processo, verifica-se que existem vários trabalhadores com a mesma categoria de Assistente Administrativo da trabalhadora objeto do presente parecer.
- 2.6.2. Para além dos fundamentos gerais de ilicitude do despedimento, previstos no artigo 381.º do Código do Trabalho, o artigo 384.º do mesmo Código dispõe, designadamente, que *“o despedimento por extinção do posto de trabalho é ainda ilícito se o empregador não cumprir os requisitos do n.º 1 do artigo 368.º e se não respeitar os critérios de concretização de postos de trabalho a extinguir referidos no n.º 2 do artigo 368.º”*.
- 2.7. Com efeito, verifica-se, que, face às circunstâncias suprarreferidas, a entidade empregadora não observou os requisitos legais para promover o despedimento por extinção do posto de trabalho da aludida trabalhadora, não ficando, assim, afastados os indícios de discriminação por motivo de maternidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida ..., promovido pela sua entidade empregadora ..., uma vez que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 29 DE MAIO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA, TENDO A CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL APRESENTADO A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

“A CTP vota a favor do presente projeto de parecer por entender que, face aos motivos aduzidos pela trabalhadora, comprovados pelos documentos no processo, existem claros indícios de discriminação por motivos de gravidez”.