

PARECER N.º 86/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por extinção de posto de trabalho, nos termos do n.º 1 e da alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 453 – DL-E/2012

I – OBJETO

1.1. Em 15.05.2012, 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 18.04.2012, e entregue em 19.04.2012, refere o seguinte que se transcreve:

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

Exma. Senhora

A ..., S.A., com sede no Parque Industrial da ..., freguesia do ..., Concelho do Barreiro, Apartado 21, 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”

- 1.1.2.** 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.** Em 17.05.2012, a CITE solicitou à empresa, para efeitos da análise do processo de extinção do posto de trabalho da trabalhadora especialmente protegida cópia do Anexo A do Relatório Único.
- 1.3.** Em resposta à solicitação desta Comissão o mandatário da empresa remete à CITE, em 22.05.2012, o Anexo A – Quadro de Pessoal, referente a 2010, e em 24.05.2012, remete o Quadro de Pessoal referente a outubro de 2011, a entregar até 15 de junho.
- 1.4.** Em 29.05.2012, o mandatário da empresa junta ao processo o organograma atual da empresa e clarifica, igualmente, o seguinte:
*“A sociedade passou a S.A. em 2008 (Código de certidão comercial 6605-0277-4160.
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 ...”*
- 1.5.** São, ainda, juntos ao processo os seguintes documentos:
- Contrato de trabalho por tempo indeterminado, de 16.07.2004;
 - Ficha de descrição de funções, de 4.06.2004, contendo:
 - i) Identificação e informação geral;
 - ii) Missão da função;

- iii) Responsabilidades Principais;
- iv) Dimensões;
- v) Organograma;
- vi) Folha de aprovação e identificação de titulares,
- Comprovativo de envio de documentos.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.
- 2.2.** Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho determina uma especial proteção no despedimento.
- 2.3.** Assim, nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
- 2.4.** De acordo com o enquadramento legal realizado pela entidade empregadora nos artigos 367.º e seguintes do Código do Trabalho, a cessação do contrato ocorre por extinção do posto de trabalho justificada por fundamentos reconduzíveis ao conceito legal de motivos estruturais, em virtude da alegada reestruturação da organização produtiva, e por motivos tecnológicos, relacionados com a alegada informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.

- 2.5.** 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.
- 2.6.** Para efeitos do artigo 368.º do Código do Trabalho, o despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que se verifiquem os seguintes requisitos:
- Os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador;
 - Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
 - Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;
 - Não seja aplicável o despedimento coletivo.
- 2.6.1.** Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, deve ser observada a seguinte ordem de critérios:
- 1.º Menor antiguidade no posto de trabalho;
 - 2.º Menor antiguidade na categoria profissional;
 - 3.º Classe inferior da mesma categoria profissional;
 - 4.º Menor antiguidade na empresa.
- 2.6.2.** Considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando, extinto o posto de trabalho, o empregador não disponha de outro que seja compatível com a categoria profissional do trabalhador (cfr. n.º 4 do artigo 368.º do Código do Trabalho).
- 2.7.** De acordo com o que melhor se explica, a título exemplificativo, no Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 11.11.2008, Processo

n.º 27/07.1TTFIG.C1, em www.trc.pt:

“Importa ter presente o princípio geral de conservação da relação laboral que se pode extrair do artigo 53.º da Constituição, sob a epígrafe “segurança no emprego”, e que estabelece a proibição de despedimentos sem justa causa, com a qual a figura de despedimento que analisamos, por justa causa objetiva, é conciliado através da relativa rigidez dos seus pressupostos e, sobretudo, da exigência que seja requisito para o despedimento o de ser praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

(...)

Como salienta Monteiro Fernandes (Direito do Trabalho, 12ª edição, pags. 587 e 588), a apreciação da justa causa objetiva, que tratamos, há de incidir, sobretudo, no nexó sequencial entre a decisão de extinção do posto de trabalho e a decisão de extinguir o contrato. Tendo presente que “o «momento» decisivo, sob o ponto de vista do regime do despedimento – isto é, da sua motivação relevante – parece localizar-se, não no feixe de ponderações técnico-económicas ou gestionárias a que alude o art. 397.º n.º 2¹ (e que são cobertas pela liberdade de iniciativa do titular da empresa), mas no próprio facto da extinção do posto de trabalho que se situa a jusante daquela e que é, ele próprio, o produto de uma decisão do empregador. Está-se (...) perante uma forma de despedimento que culmina uma cadeia de decisões do empregador situadas em diferentes níveis mas causalmente interligadas: esquematicamente, uma decisão gestionária inicial, uma decisão organizativa intermédia (a da extinção do posto) e uma decisão «contratual» terminal (a do despedimento)”.

Isto, porque o n.º 3 do artigo 403.º do Código do Trabalho² objetiva o

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

² Atual n.º 4 do artigo 368.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

conceito de impossibilidade prática da subsistência da relação de trabalho reconduzindo-o à situação do empregador não dispor de outro que seja compatível com a categoria do trabalhador.³

Sendo isto certo 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.

Ou seja, como se no refere Ac. do STJ de 4-7-2002, in www.dgsi.pt, proc. JSTJ000, é importante “verificar se a extinção dos postos de trabalho decorre causalmente dos motivos invocados – os quais o empregador terá obviamente de alegar e demonstrar – e não tanto aferir da legitimidade da decisão gestionária inicial”.

(...)

Na verdade, como se refere no Ac. do STJ já referido, de 4-7-2002, a cessação do contrato de trabalho feita pelo empregador com fundamento na necessidade de extinguir o posto de trabalho ocupado pelo trabalhador, tem que ser baseada em motivos concretos e claros, não bastando a invocação pelo empregador de ter necessidade de diminuir os custos.”

³ (...) Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho (Direito do Trabalho, Parte II, pag. 885) a referência da lei à categoria deve entender-se como reportada à categoria interna e não à categoria funcional do trabalhador. Ou seja, “não está em causa a manutenção da mesma função (ou seja, a aceção horizontal da categoria ou categoria funcional), sob pena da total inoperacionalidade do preceito” (a favor desta posição cita o Ac. do STJ de 22-06-2005, in www.dgsi.pt, proc. 05S923) (...), In Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 11.11.2008, Processo n.º 27/07.1TTFIG.C1, em www.trc.pt.

2.8. No caso de se verificar, na mesma secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, e para a concretização do posto de trabalho a extinguir, há, ainda, que atender à ordem de critérios determinados no n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho.

No que respeita à observação da ordem dos critérios definida na lei refere-se o que decorre da jurisprudência constante no Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 09.03.2005. Assim: “A *noção de conteúdo funcional idêntico, para efeitos do critério de prioridade na extinção do posto de trabalho já foi desenvolvida na Jurisprudência do STJ, designadamente do AC de 26 de maio de 1999, publicado na CJ Tomo II, pág. 289, o qual refere que “o n.º 2 do artigo 27^a não se refere a funções iguais, nem às mesmas categorias profissionais, nem sequer a categorias profissionais idênticas, refere-se antes a «postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico» – o que logo pressupõe funções diferentes e distintas, mas com identidade de conteúdo funcional. Aliás, só assim é que se compreende a forma como o legislador hierarquizou os critérios de prioridades na extinção do posto (...)*

Ora, tratando-se a cessação do contrato de trabalho por extinção do posto de trabalho fundada numa causa objetiva, no caso, de ordem económica ou de mercado, a lei sentiu necessidade de definir os critérios de seleção dos trabalhadores a dispensar com a extinção do posto de trabalho, resultando das prioridades legais, a manutenção do posto de trabalho mais categorizado e mais apetrechado de conhecimento e experiências, pois permitia assegurar de forma mais eficaz a recuperação e a reativação da empresa.

⁴ *Atual n.º 2 do artigo 403.º do Código do Trabalho.* Tal preceito legal corresponde, no Código do Trabalho de 2009 ao n.º 2 do artigo 368.º.

Pretende-se assim que a extinção do posto de trabalho objetivamente fundamentada não se confunda com a extinção do posto de trabalho que vise a cessação de contratos de trabalho dirigida a trabalhadores em concreto (...).”

- 2.9.** Quando o posto de trabalho a extinguir é ocupado por uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante acresce, aos requisitos mencionados, uma especial proteção legal, imposta pela Constituição e pelo n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho, como forma de evitar qualquer discriminação com base no sexo em virtude da maternidade, na aceção das Diretivas 92/85/CEE do Conselho, de 19.10.1992 (artigo 10.º) e 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 (Considerandos 23 e 24 e artigo 14.º, n.º 1, alínea c).
- 2.9.1.** Nos casos de despedimento por extinção de posto de trabalho, a lei não determina a existência de uma presunção legal apenas ilidível com apresentação de prova em contrário (como acontece no caso de se verificar a intenção de despedimento por facto imputável a uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante). A especial proteção consagrada nesta modalidade de cessação do contrato de trabalho traduz-se na obrigação, que impende sobre a entidade empregadora, de fundamentar e demonstrar objetivamente que as medidas adotadas não se traduzem direta ou indiretamente numa discriminação ou num indício de discriminação por razões relacionadas com o estado de gravidez, de puerpério ou de lactância da trabalhadora a despedir.
- 2.10.** De acordo com a alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, no caso de despedimento por extinção do posto de trabalho de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, o processo deve ser

remetido à CITE depois das consultas referidas no n.º 1 do artigo 370.º do Código do Trabalho.

2.11. À CITE cabe, por força das suas atribuições (alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março), averiguar a objetividade da fundamentação através da análise das razões concretas que motivaram a seleção do posto de trabalho a extinguir, por forma a concluir pela existência ou inexistência de indícios de discriminação em razão da maternidade.

2.12. De acordo com a informação que consta do processo, a entidade empregadora foi constituída em 1983, tem por atividade principal a armazenagem não frigorífica, e por objeto *“Planeamento, construção e exploração de terminais de movimentação e armazenagem de produtos líquidos ou sólidos e gases, bem como a prossecução de actividades conexas ou complementares em Portugal”*.

Em 2004, o seu organograma demonstrava a existência de três áreas (Operacional, Administrativa e Financeira e Técnica, Ambiente e Segurança), chefiadas pelo presidente do conselho de gerência assessorado pela assistente de direção, e ainda, um departamento de qualidade na dependência do presidente da empresa e um conselheiro de segurança.

Na atualidade, a empresa é gerida por um diretor do terminal, conta com um conselheiro de segurança, e é composta por quatro áreas (Comercial, Administrativa e Financeira, Operacional e Técnica).

2.12.1. A trabalhadora, tem a categoria profissional de Secretária, e foi contratada em julho de 2004 para exercer funções de assessoria à direção da entidade empregadora, trabalhando diretamente para o presidente do conselho de gerência.

2.13. Contudo, refere a entidade empregadora, a alteração da sua forma jurídica, *passando a ser uma sociedade anónima*, em 2008, e a alteração da residência do presidente do conselho de administração, a residir no estrangeiro, desde junho de 2011, determinaram uma nova reorganização da empresa.

Assim, e muito embora se encontre em Portugal um administrador, o desenvolvimento de metodologias determinou que *as funções de uma assessora específica passaram a ser, em grande medida, redundantes. (...) designadamente as constantes no quadro de “responsabilidades principais” de que a trabalhadora era titular (...)*, nomeadamente:

- a) Correspondência, telefonemas, reuniões, *as quais, mercê da digitalização e autonomia eletrónica crescentes, deixaram em larga medida de ser prestadas por funcionários auxiliares;*
- b) Organização de documentação relativa ao conselho de administração e marcação de viagens da administração, que *migrou para a Entidade Empregadora mãe;*
- c) Existência de um elemento de ligação ao nível do secretariado, em virtude de *uma reorganização da Entidade Empregadora*, e a autonomização do departamento da qualidade, *deixando de estar na dependência da Administração;*
- d) Tarefas ligadas aos recursos humanos *que não cabem à secretária da Administração*, existindo outros departamentos da Entidade Empregadora *melhor adequados ao desempenho dessas funções.*

2.14. No procedimento para extinção de posto de trabalho interligam-se três momentos essenciais. A sua inobservância pode determinar a ilicitude do despedimento, nos termos previstos nos artigos 381.º e 384.º do Código do Trabalho:

- a) Verificação dos requisitos previstos no artigo 368.º do Código do

Trabalho;

- b) Relação causal entre os motivos invocados para a extinção de um posto de trabalho e a escolha do posto a extinguir;
- c) Observância da ordem de critérios legais estabelecida no n.º 2 do artigo 368.º, quando se verifique a existência de uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico.

2.15. Como é esclarecido no parecer, o despedimento por extinção do posto de trabalho não está isento de justa causa, sendo esta justa causa objetiva e por isso independente do comportamento dos sujeitos (empresa/trabalhador/a)⁵, justificada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos que, devidamente enunciados, fundamentam a medida de gestão adotada, e demonstram a relação causal entre o motivo invocado e a decisão de extinção de um posto de trabalho determinado. A lei, para a extinção de posto de trabalho, que pode afetar, no máximo um trabalhador, nas micro ou pequenas empresas, ou quatro trabalhadores, nas médias ou grandes empresas⁶, não confere ao empregador o direito a definir o/os critério/s que servirão de base à seleção dos trabalhadores a despedir, nem permite que existam trabalhadores contratados a termo para a execução de tarefas correspondentes ao posto de trabalho extinto.

⁵ “3. A necessidade imposta pelo legislador (...), dos motivos indicados para o despedimento por extinção de posto de trabalho não se deverem a conduta culposa do empregador ou do trabalhador justifica-se, quanto ao empregador, porquanto havendo culpa sua, deve ser este a sustentar os efeitos da sua conduta, até porque o risco corre por sua conta. Já quanto à conduta culposa do trabalhador, quando esta se verifique, deve reconduzir-se ao despedimento por justa causa subjetiva, ou seja, ao despedimento por facto imputável ao trabalhador, cfr. Artigo 351.º e segs.”. In DIOGO VAZ MARECOS, Código do Trabalho Anotado, 1ª Edição, setembro de 2010, Wolters Kluwer Portugal sob a marca Coimbra Editora, pág. 911.

⁶ A opção pelo procedimento de cessação de contratos de trabalho por despedimento coletivo ou extinção de posto de trabalho deve observar o disposto nos artigos 359.º, n.º 1 e 368.º, n.º 1, alínea d) do Código do Trabalho, sendo, no essencial, a opção por ou por outro uma questão relacionada com o tipo de empresa (artigo 100.º) e o número de trabalhadores abrangidos pelo despedimento.

2.16. Na verdade, uma vez decidida a necessidade de extinguir um posto de trabalho é, igualmente, necessário que a entidade empregadora, na seleção do posto que pretende extinguir, demonstre o cumprimento da ordem de critérios previstos para o efeito⁷ *resultando das prioridades legais, a manutenção do posto de trabalho mais categorizado e mais apetrechado de conhecimento e experiências, pois permitia assegurar de forma mais eficaz a recuperação e a reativação da empresa. Pretende-se assim que a extinção do posto de trabalho objetivamente fundamentada não se confunda com a extinção do posto de trabalho que vise a cessação de contratos de trabalho dirigida a trabalhadores em concreto (...)*”.

2.17. 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 (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

⁷ “7. Do n.º 2 resulta que o empregador, ao contrário do que sucede no despedimento coletivo, cfr. artigos 359.º e segs., tem de observar critérios de antiguidade dos trabalhadores, pelo que no despedimento por extinção de posto de trabalho é muito pouca a margem de discricionariedade do empregador relativamente aos trabalhadores que poderão vir a ser despedidos. A antiguidade corresponde ao período temporal em que o trabalhador se encontra integrado na empresa ou na organização laboral do empregador. (...) Os critérios fixados no n.º 2 não são isentos de críticas, pois não têm em consideração o mérito do trabalhador, ou sequer a produtividade (...). In DIOGO VAZ MARECOS, Código do Trabalho Anotado, 1ª Edição, setembro de 2010, Wolters Kluwer Portugal sob a marca Coimbra Editora, pág. 912.

departamento a assunção pela trabalhadora Helena Borges das restantes tarefas cometidas à Secretária.

- 2.17.** 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.

Sendo certo que não compete sindicar a decisão gestionária da entidade empregadora e considerando o que foi possível apurar através dos 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 conseqüente 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.

- 2.18.** 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.*

- 2.19.** Tanto quanto é possível concluir da documentação disponível no

processo a empresa tem atualmente ao seu serviço trinta e dois trabalhadores, dos quais uma é a trabalhadora especialmente protegida, com a categoria profissional e profissão de Secretária A, e três trabalhadores, dois Especialistas Administrativos B, um dos quais a trabalhadora ... e uma trabalhadora Quadro Superior GIII, com a profissão de Responsável Administrativo E.⁸

Todos os trabalhadores referidos foram admitidos na empresa em data anterior à da trabalhadora lactante, e após a sua contratação foram contratados mais quatro trabalhadores, um em 2009, um em 2010 e dois em 2011, respetivamente com as profissões de Operador de Logística, Contabilista, Operador Especializado e Engenheiro Técnico.⁹

2.20. 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 no ponto III. Responsabilidades Principais (Ficha de Descrição de Funções), ou funções semelhantes, para as quais resulte demonstrada a prioridade da trabalhadora.

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.

III – CONCLUSÃO

⁸ No Anexo A do Relatório Único referente ao ano de 2010, os trabalhadores referidos têm a profissão de operador de contabilidade e escrituração comercial e contabilista, auditor, revisor oficial de contas e similares e a categoria profissional de residual (inclui ignorado), com exceção da trabalhadora especialmente protegida que não consta do referido anexo.

⁹ O Anexo A do Relatório Único referente ao ano de 2010, contempla apenas o trabalhador contratado em 2009, com a profissão de empregado de aprovisionamento e categoria profissional de Residual (Inclui Ignorado).



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 1 DE JUNHO DE 2012**