

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 7/CITE/2017

Assunto: Resposta à Reclamação do Parecer n.º 7/CITE/2017 - 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 2127 – DL-E/2016

I – OBJETO

- 1.1. Conforme resulta do Parecer n.º 7/CITE/2017, a CITE deliberou por unanimidade dos membros presentes na reunião de 11 de janeiro de 2017, emitir parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora ...
- 1.2. No referido Parecer n.º 7/CITE/2017 conclui-se que o despedimento poderá constituir uma discriminação por motivo de parentalidade, uma vez que a entidade empregadora, ..., não observou o disposto na lei que lhe permita proceder a um despedimento por extinção do posto de trabalho, pelo que o despedimento seria ilícito, nos termos do artigo 384.º do Código do Trabalho e por existirem indícios de discriminação em função da Parentalidade.
- 1.3. A entidade empregadora foi notificada do Parecer n.º 7/CITE/2017, a 11 de janeiro de 2017.
- 1.4. Em 18/01/2017, a CITE recebeu da ..., reclamação do referido Parecer n.º 7/CITE/2017, requerendo a revisão do mesmo e pretendendo que o mesmo

passasse a ser favorável ao despedimento da trabalhadora de acordo com o que se transcreve:

A ..., notificada do parecer da CITE identificado em epígrafe e com ele não se conformando vem, nos termos da alínea a) dos artigos 184.º, 191.º e 192.º do Código da Procedimento Administrativo, apresentar dele:

RECLAMAÇÃO

São fundamentos:

- 1. A RECLAMANTE notificou a trabalhadora melhor identificada no requerimento de parecer da sua intenção de promover a extinção do posto de trabalho que esta ocupa.*
- 2. Para o efeito, sustentou legal, metodológica e economicamente a sua decisão e ofereceu à trabalhadora a oportunidade de se pronunciar, o que esta fez.*
- 3. A fundamentação da decisão de extinção do posto de trabalho consta do processo e, aliás, é resumida no relatório do parecer reclamado.*
- 4. Assim, por economia processual, dispensamo-nos de reproduzir tais razões. Quanto à fundamentação do parecer.*
- 5. Do processo resulta demonstrado à saciedade que a trabalhadora, a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) e a CITE não colocam minimamente em dúvida que a RECLAMANTE deu cabal cumprimento aos requisitos legais de natureza estritamente formal para o despedimento por extinção do posto de trabalho.*
- 6. Assim, o juízo de desfavorabilidade com que o parecer reclamado conclui assenta em dois argumentos, ambos improcedentes, conforme se verá, e que são:*
 - i) A falta de motivação do «esvaziamento das funções que a trabalhadora vinha desempenhando e à extinção do respetivo posto de trabalho, uma vez que funções da trabalhadora passaram o ser efetuadas por outra pessoa» com quem «terá sido celebrado um contrato de prestação de serviços a fim de*

coordenar o departamento jurídico» (pontos 3.8 e 3.9 do parecer)

ii) Que na comunicação da entidade empregadora «Nada se refere quanto a possíveis alternativas à cessação do contrato, e não se demonstra factualidade que revele que, extinto o posto de trabalho em apreço, inexistia outro com a categoria do/a trabalhador/a (competindo a prova dessa circunstância à entidade empregadora), não resultando demonstrada a impossibilidade prática da subsistência da relação de trabalho (que constitui requisito de despedimento por extinção de posto de trabalho).»

7. O primeiro destes argumentos colide frontalmente com os factos elencados no procedimento. Em nenhures no procedimento se vislumbra a invocação do esvaziamento das funções cometidas à trabalhadora ou que estas tenham passado a ser efetuadas por outra pessoa — com quem se tenha celebrado um contrato de prestação de serviço ou outro.

8. Com efeito, o vazio funcional da posição ocupada pela trabalhadora foi constatado e não provocado.

9. É isso que se invoca na decisão comunicada à trabalhadora: a RECLAMANTE, perante a ausência ao trabalho da trabalhadora no período em que se encontrou no gozo de licença de maternidade, confirmou que a sua presença não era necessária ao regular funcionamento da RECLAMANTE, conforme já havia sido constatado no relatório de recursos humanos elaborado por entidade externa e conforme resultava da reorganização departamental da RECLAMANTE.

10. Igualmente ausente da comunicação da RECLAMANTE à trabalhadora - porque em absoluto desligada da realidade - se encontra qualquer menção à substituição da trabalhadora ou transferência de funções da trabalhadora para um membro da Direção Executiva da RECLAMANTE.

11. É certo que a trabalhadora desempenhou em tempos as funções de membro de um órgão denominado Comissão Executiva (entretanto extinto por alteração estatutária), por nomeação, temporalmente delimitada, do então

presidente da ...

12. Tendo, no termo daquele mandato e embora subsistindo ainda o órgão, sido reintegrada no quadro dos trabalhadores da .. em funções que, atenta a inexistência de um posto de trabalho adequado ao respetivo perfil, foi criado ad hoc, de diretora do Departamento Jurídico.

13. Ou seja, a trabalhadora passou de desempenhar funções ao nível da administração da RECLAMANTE, para passar a desempenhar funções como seu quadro superior—o que, já ao tempo, constituía a única alternativa ao despedimento da trabalhadora.

14. Ora, o que se veio a constatar foi que o Departamento Jurídico dispensa a existência na sua orgânica de um quadro superior,

15. Constatação em nada inovadora uma vez que esse era o caso durante o período em que a trabalhadora desempenhou as referidas funções ao nível da administração.

16. Estabelecer uma confusão entre as funções atualmente desempenhadas pela trabalhadora com as suas funções prévias (no cumprimento de um mandato limitado no tempo), para sustentar que a nomeação de uma diretora executiva para a área jurídico-regulamentar foi feita com o propósito ou a consequência de substituir a trabalhadora, constitui artifício ou, pelo menos, lapso que não pode colher.

17. Acresce que o suposto contrato substitutivo foi celebrado com pessoa que já desempenhava funções de assessoria ao atual presidente da RECLAMANTE e que o fazia anteriormente mesmo à respetiva candidatura a esse cargo tendo-se intensificado em virtude dessa candidatura.

18. O que justifica que a contratação da suposta substituta da trabalhadora como prestadora de serviços da RECLAMANTE e a sua posterior nomeação para a direção executiva (função que é desempenhada transitoriamente por pessoas que não são trabalhadoras da RECLAMANTE) não visa, nunca visou, a substituição da trabalhadora.

19. Acresce que o aludido contrato de prestação de serviços foi celebrado em data bem anterior (dia 1 de setembro de 2015) ao início da baixa da trabalhadora por motivo de saúde relacionado com a gravidez.

20. Do que decorre que, também por motivos cronológicos, não pode ser considerado como destinado a suprir uma eventual falha na estrutura da RECLAMANTE.

21. Aliás o parto da trabalhadora estava previsto para dezembro, como aliás ocorreu, não obstante, por motivos de saúde entrou de baixa médica em Outubro.

22. Como último argumento reitera-se a transitoriedade da nomeação para o desempenho de funções na direção executiva da RECLAMANTE.

23. Nos termos dos Estatutos da RECLAMANTE (disponíveis em os diretores executivos são nomeados pelo presidente (artigo 46.º, n.º 2, e) §1) exercendo funções sob a orientação deste (ibid. §2) sendo livremente exonerados (ibid.)

24. Do que inelutavelmente flui que a futura extinção da relação supostamente substitutiva, embora futura, é certa.

25. Tal circunstância substitutiva, a existir — que, como se viu, não existe —, não se compadeceria com a natureza transitória do cargo supostamente substitutivo sem realçar e reafirmar uma vez mais a desnecessidade do posto de trabalho a extinguir.

Isto posto

26. e passando ao segundo argumento invocado para sustentar o parecer, i.e. a suposta falta de referência à inexistência de alternativas à cessação do contrato ou à inexistência de outro posto de trabalho compatível, este é infirmado pelo próprio relatório que antecede as conclusões.

27. Não se compreende esta opção da RECLAMADA de ignorar longos trechos da comunicação da RECLAMANTE à trabalhadora, embora não se compreenda, é uma opção de cognição que aqui não se abordará.

28. Já a afirmação de que na comunicação à trabalhadora a entidade

empregadora nada refere quanto a possíveis alternativas à cessação do contrato apenas se compreende se for desconsiderando o parecer da ACT, o teor da comunicação da RECLAMANTE e, bem assim, o relatório que antecede o próprio parecer.

29. Pois é precisamente disso que se trata na comunicação remetida à trabalhadora no passo que vem resumido no ponto 1.7 do relatório: (A firma a entidade empregadora que no departamento não existe outro posto de trabalho funcionalmente idêntico e que não há mais postos de trabalho disponíveis para funções de direção departamental ou para outro tipo de funções desse nível hierárquico, nem possibilidade de transferir a trabalhadora para outros departamentos.»

30. Como é isso que vem afirmado também no relatório da ACT que esclarece que: «Da análise da referida documentação, conclui-se que a trabalhadora em questão, com a categoria profissional de Diretora do Departamento Jurídico, é a única existente na referida unidade, pelo que não existe obrigatoriedade de observar a ordem de critérios relevantes e não discriminatórios presentes nas várias alíneas do n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho». (realce adicionado)

31. Reitere-se que «não existe obrigatoriedade de observar a ordem de critérios relevantes e não discriminatórios presentes nas várias alíneas do n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho».

32. Para depois concluir que «observados pelo empregador os requisitos previstos na alínea c) e d) do n.º 1, já que no n.º 2 do art.º 368.º do Código do Trabalho ou seja na concretização do posto de trabalho a extinguir, a categoria profissional da trabalhadora em causa, dado que é a única existente na referida unidade, pelo que não existe a obrigatoriedade de observar a ordem de critérios relevantes e não discriminatórios presentes nas várias alíneas do mesmo número e artigo.»

33. O que, adicionalmente, permite concluir pela existência de uma flagrante

discordância entre os fundamentos do parecer e as respetivas conclusões.

34. O que é especialmente grave quando se atente no âmbito de cognição da RECLAMADA.

Concluindo:

35. Tal como se verificou, nenhum dos dois argumentos apresentados pela RECLAMADA se relaciona, ao menos tangencialmente, com a missão cometida a este órgão de «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.»

36. Ora, a conclusão oferecida no da existência de «indícios de discriminação em função da parentalidade» apenas se poderá compreender pela eventual utilização de minutas empregues em outros pedidos de parecer.

37. Com efeito, em ponto algum do procedimento ou do relatório que antecede o parecer se vislumbra a mínima sustentação para esta conclusão.

38. Na verdade, e ainda que se verificasse - que não se verifica — que o despedimento se encontrava ferido de ilicitude, este vício assentaria em critérios que em nada têm a ver com o sexo, ou a condição de lactante, da trabalhadora.

39. E apenas, isto é, lícito concluir do relatório e do parecer reclamado que, em momento algum, identifica o mais leve indício de que o despedimento por causas objetivas aqui em discussão se funde numa “perseguição” à trabalhadora em razão do seu sexo, ou da sua condição de lactante.

40. Sendo certo que o facto de o parecer não identificar um tal indício não constitui surpresa para a RECLAMANTE pois que ele inexistente atenta a natureza exclusivamente económica e de organização que a motivam no processo de despedimento em curso.

41 *Por último: ao pronunciar-se da forma evidenciada no parecer em apreço, a RECLAMADA extravasa as suas competências e imiscui-se no âmbito das decisões de gestão que apenas à RECLAMANTE competem.*

42. *É de há muito pacífico na doutrina e jurisprudência portuguesas que as opções empresariais são feitas no âmbito de um poder discricionário da empresa (no caso, associação) e estão subtraídas dos poderes de sindicância dos tribunais — neste sentido, vd. o acórdão do STJ de 07 de novembro de 2001, tirado no processo n.º 013594, disponível em www.dgsi.pt em que os colendos Conselheiros desse agosto tribunal discreteiam em sede de conclusões que:*

*I — O despedimento coletivo, **assentando na autonomia contratual do empregador ligada às necessidades de dimensionamento da sua empresa, tem por subjacente premissas economicistas, pelo que, realizado o despedimento de acordo com as formalidades o que ele se encontra sujeito, o seu controle judicial terá de se harmonizar com a liberdade da empresa e da sua gestão, tendo-se presente o fim em causa.***

*II — Assim, a legalidade do despedimento terá de ser aferida com respeito pelo critério empresarial e, nunca, à luz de mecanismos de viabilização da empresa, **não competindo ao julgador substituir-se ao empregador, cabendo-lhe tão só um juízo racionalmente controlável sobre os fundamentos do despedimento.***

III — Compete ao empregador demonstrar uma estrutura factual que, conjugada com as valorações e prognósticos, enquanto critérios da empresa, possam alicerçar, com a devida proporcionalidade e adequação, a decisão de despedimento.» (realce adicionado).

43. *Conforme se viu, e vem reconhecido no parecer reclamado, a RECLAMANTE agiu «de acordo com as formalidades a que ele (o despedimento) se encontra sujeita».*

44. *Pelo que, lançando mão do silogismo proposto na douta sentença citada,*

«não compete ao julgador substituir-se» à RECLAMANTE na apreciação das «premissas economicistas» que motivam o presente procedimento de despedimento por extinção do posto de trabalho.

45. Ora, onde a curia non novit (adaptando o conhecido brocardo) muito menos deverá conhecer a RECLAMADA.

46. Aliás, em nenhum momento do Parecer de que ora se reclama consta a enunciação de factos relativos à qualidade de lactante da trabalhadora.

47. Opta-se fazendo-se aliás tábuas rasas do documento junto da sumula da reunião de Direção na parte respeitante à data, que salvo o devido respeito por opinião diversa revelava muito do que se exarou e da inexistência de qualquer discriminação.

48. A trabalhadora informou que estava a amamentar no dia seguinte a lhe ser comunicado que o seu posto de trabalho seria extinto.

49. A trabalhadora 4 meses antes solicitara uma declaração de horário estendido.

50. Nenhuma decisão teve na base qualquer intuito discriminatório.

51. Acresce que desde a data do nascimento do filho da trabalhadora já decorreu um ano e um mês, sem que tenha a mesmo procedido qualquer nova comunicação à RECLAMANTE ou tenha solicitado qualquer alteração/diminuição de horário de trabalho por esse facto.

52. A decisão de extinção do posto de trabalho tem natureza exclusivamente económica e de organização.

53. Assim sendo, requer a V. Ex.^{as} se dignem rever os fundamentos apresentados, porque de Direito.

NESTES TERMOS, vai reclamado o parecer prévio n.º 137/CITE/2015, por contradição entre os respetivos pressupostos e conclusão, requerendo-se a sua substituição por outro que conclua pela observância, pela RECLAMANTE, do disposto na lei, que lhe permite proceder ao despedimento por extinção do posto de trabalho inexistindo qualquer indício de discriminação em função da

parentalidade.

- 1.5. A reclamação apresentada tem fundamento na circunstância da entidade empregadora entender que foram observados os requisitos legais de natureza estritamente formal para o despedimento por extinção do posto de trabalho.
- 1.6. Face à apresentação da reclamação, a CITE notificou a trabalhadora para alegar o que entendesse por conveniente.
- 1.7. Em 15.02.2017, a trabalhadora veio apresentar as alegações em sua defesa nos termos que se transcrevem:

(...)

..., tendo recebido, no passado dia 30 de janeiro de 2017, a notificação realizada por V. Exas do teor da reclamação apresentada pela ... ao Parecer n.º 7/CITE/2017, vem alegar nos termos e com fundamentos seguintes:

1. A ... (doravante designada Entidade Empregadora) defende que os argumentos constantes no Parecer emitido por essa lustre Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (doravante designada CITE) são improcedentes, alegando para o efeito que:

a) «em nenhures no procedimento se vislumbra a invocação do esvaziamento das funções cometidas à trabalhadora ou que estas tenham passado a ser efetuadas por outra pessoa — com quem se tenha celebrado um contrato de prestação de serviço ou outro», sendo que «o vazio funcional da posição ocupada pela trabalhadora foi constatada e não provocada»;

b) «igualmente ausente da comunicação da RECLAMANTE à trabalhadora - porque em absoluto desligada da realidade - se encontra qualquer menção à substituição da trabalhadora ou transferência de funções da trabalhadora para um membro da Direção Executiva da RECLAMANTE»;

c) «a trabalhadora passou de desempenhar funções ao nível da administração

da RECLAMANTE, para passar a desempenhar funções como seu quadro superior – o que, já ao tempo, constituía a única alternativa ao despedimento da trabalhadora.»;

d) «estabelecer uma confusão entre as funções atualmente desempenhadas pela trabalhadora com as suas funções prévias para sustentar que a nomeação de uma diretora executiva para a área jurídico regulamentar foi feito com o propósito ou a consequência de substituir a trabalhadora, constitui artifício ou, pelo menos, lapso que não pode colher»;

e) Alega ainda que o contrato de prestação de serviços com a atual diretora executiva jurídica regulamentar foi celebrado em 01 de setembro de 2015 em momento muito anterior à entrada de baixa médica da trabalhadora e que foi motivado pela intensificação do apoio ao atual Presidente da ...;

f) Acrescenta ainda que «a futura extinção da relação supostamente substitutiva, embora futura, é certa» sendo que tal circunstância realça e reafirma a desnecessidade do posto de trabalho a extinguir;

g) Quanto à afirmação de que na comunicação à trabalhadora a entidade empregadora nada refere quanto a possíveis alternativas à cessação do contrato de trabalho, alega a Entidade empregadora que tal conclusão só se compreende «se for desconsiderado o parecer da ACT, o teor da comunicação da RECLAMANTE e, bem assim o relatório que antecede o próprio parecer»;

h) Cita a conclusão constante do relatório do douto Parecer da CITE, mais concretamente, o ponto 1.7 que reza o seguinte «Afirma a entidade empregadora que no departamento não existe outro posto de trabalho funcionalmente idêntico e que não há mais postos de trabalho disponíveis para funções de direção departamental ou para outro tipo de funções desse nível hierárquico, nem possibilidade de transferir a trabalhadora para outros departamentos»;

i) Faz seu o esclarecimento da ACT que conclui que «Da análise da referida documentação, conclui-se que a trabalhadora em questão, com a categoria

profissional de Diretora de Departamento Jurídico, é a única existente na referida unidade, pelo que não existe obrigatoriedade de observar a ordem de critérios relevantes e não discriminatórios presentes nas várias alíneas do n.º 2 do artigo 368.º do Código de Trabalho»;

j) Conclui que nenhum dos argumentos apresentados pela CITE se relaciona com a missão cometida a esse órgão, acrescentando que a menção na decisão de «indícios de discriminação em função da parentalidade» apenas se compreenderá pela eventual utilização de minutas empregues em outros pedidos de parecer e que a decisão de extinção do posto de trabalho tem natureza exclusivamente económica e de organização.

2. Feita esta sucinta resenha do argumentado pela entidade empregadora, começo por me debruçar sobre a afirmação de que eu sou a única trabalhadora do Departamento Jurídico.

3. Não é verdadeiro que eu seja a única trabalhadora do departamento jurídico conforme adiante se demonstrará.

4. De acordo com o relatório de atividades e orçamento para o ano de 2016/2017 aprovado pela Direção e remetido para os associados da ... para efeitos de apreciação e votação pela Assembleia Geral de 7 de outubro de 2016, o «STAFF JURÍDICO» da ... é constituído pelas seguintes pessoas: (junto como doc. 1 extrato do mencionado documento (páginas 1, 3, 15, 16 e 19 do relatório).

cc Dr.a ...

Dr.a ...

Dr.a ...

Dr. ...

Dr. ...

...

Dr.a ...»

5. Por outro lado, resulta, «à sociedade» do teor dos emails que anexo que não

sou a única trabalhadora existente no Departamento Jurídico da ... (cfr. doc. 2).

6. Junto ainda composição do endereço eletrónico criado para o Departamento Jurídico da ... que demonstra que não sou a única trabalhadora do Departamento Jurídico (cfr. dcc. 3).

7. Acresce que, pelo menos dois dos colaboradores da área jurídica do ..., desempenham funções de conteúdo funcional idêntico ao meu posto de trabalho, estando em curso, um esvaziamento das minhas competências a fim de justificar o meu despedimento.

8. Isto é, os próprios motivos elencados para fundamentar o despedimento por extinção do posto de trabalho resultam de uma assumida conduta culposa da entidade empregadora.

9. A comprovação de quem dentro da secção a que eu pertenço, exerce funções de conteúdo funcional idêntico às minhas resultam do teor das atas das reuniões da «Direção Jurídica» e da «Direção Jurídica-Administrativa e Financeira-Tecnológica que são realizadas alternada e quinzenalmente.

10. Caso V. Exas entendam como pertinente, solicito que requeiram à entidade empregadora cópias dos atos abaixo identificadas:

Reuniões da Direção Jurídica-Administrativa, Financeira Tecnológica:

ata n.º .../2016-2017 (realizada em 24.11.2016); ata n.º .../2016-2017 (realizada em ...12.2016); ata n.º .../2016-2017 (realizada em12.2016); ata n.º .../2016-2017 (realizada em ...01.2017); ata n.º .../2016-2017 (realizada em ...01.2017); ata n.º .../2016-2017 (realizada em ...02.2017).

Reuniões da Direção Jurídica:

ata n.º .../2016-2017 (realizada em ...11.2016); ata n.º .../2016-2017 (realizada em ...11.2016); ata n.º .../2016-2017 (realizada em ...12.2016); ata n.º .../2016-2017 (realizada em ...01.2017); ata n.º .../2016-2017 (realizada em ...02.2017).

11. Claramente demonstrativo de que o esvaziamento das minhas funções resulta da conduta culposa da entidade empregadora evidenciam-se também pelo alegado na reclamação quanto ao momento de celebração do contrato de

prestação de serviços com a diretora executiva para a área jurídico regulamentar (1 de setembro de 2015) e pelo teor do relatório de recursos humanos que a entidade empregadora alude na reclamação.

12. Por um lado, não se atinge em que medida a circunstância do aludido contrato de prestação de serviços ter sido celebrado em 01 de setembro de 2015 colide com a conclusão de que as minhas funções estão a ser exercidas pela referida colaboradora — o que evidencia é a vontade e a premeditação da entidade empregadora na concretização do esvaziamento das minhas funções.

13. Por outro lado, uma das recomendações do famoso relatório de recursos humanos através do qual a entidade empregadora se sustenta para a conclusão de que «o vazio funcional da posição ocupada pela trabalhadora foi constatado e não provocado» é a seguinte: «No caso desta função propõe-se que deixe de existir na estrutura, essencialmente pelo facto de as suas funções passarem a ser desempenhadas pela Assessora Jurídica/Coordenadora da Direção Jurídica, reduzindo os custos da Direção Jurídica.». (realce adicionado).

14. **Traduzindo, o posto de trabalho é extinto porque as respetivas funções passam a ser exercidas pela Assessora Jurídica/Coordenadora da Direção Jurídica contratada em 01 de setembro de 2015.**

15. Maior evidência é impossível para demonstrar a conduta culposa da entidade empregadora no esvaziamento das minhas funções e a ilicitude do processo de despedimento em questão.

16. Quanto às considerações completamente desnecessárias e pejorativas constantes nos pontos 12 e 13 da reclamação, cumpre-me esclarecer o seguinte:

17. Ingressei na ..., em 16 de setembro de 2002, para desempenhar funções de assessoria jurídica à Comissão Executiva e à Comissão Disciplinar da ..., a partir de 2004 coordenei o departamento de registo de contratos, fui nomeada Secretária Geral em janeiro de 2006 e finalmente tomei posse como Vogal do

Órgão Social Comissão Executiva em outubro de 2006, tendo integrado o aludido órgão social da ... desde então até 14 de novembro de 2014.

18. Como sempre vivi, exclusivamente, dos meus rendimentos laborais, celebrei, um acordo laboral que se encontra arquivado na ... através do qual as contraentes acordaram que «as funções laborais atribuídas à Segunda após o exercício do cargo de administração terão de ser compatíveis com a sua experiência e responsabilidade, equivalentes no mínimo à categoria profissional de Diretora de Serviços...» (cláusula 2.^a do Protocolo celebrado entre mim e a ... em 06 de outubro de 2006).

19. Penso que se encontra claramente demonstrado que face às minhas habilitações e à minha experiência profissional, o desempenho de funções no quadro superior da ... «não constituía a única alternativa ao despedimento da trabalhadora».

20. Cumpre-me ainda esclarecer que não existe qualquer «confusão entre as funções atualmente desempenhadas pela trabalhadora com as suas funções prévias».

21. Integrei durante 8 anos um órgão social da ... que detinha as mesmas competências que detém, atualmente, o órgão social da Direção (composto pelo Presidente da ..., cinco Vogais em representação das Sociedades ... da ..., três Vogais em representação das Sociedades ... da ... e um membro da Direção da ...).

22. À anterior Comissão Executiva, tal como à atual Direção da ... competia:

a) Assegurar a gestão e administração da ..., decidindo sobre todas os assuntos que não estejam expressamente atribuídos a outro órgão:

b) Explorar comercialmente os competências de natureza profissional:

c) Elaborar anualmente e submeter à aprovação da Assembleia Geral, depois de obtido o parecer do Conselho Fiscal o orçamento anual, o balanço e o relatório e a conta de gerência:

d) Aprovar a estrutura orgânica dos serviços internos da ...:

e) Aprovar o quadro de pessoal da ... e fixar as regras relativas à admissão de pessoal:

f) Exercer a ação disciplinar sobre os trabalhadores da ...;

g) Autorizar a realização de despesas e encargos com a aquisição de bens e serviços, bem como fixar os patamares dentro dos quais essa autorização pode ser dada individualmente pelos membros da Direção, no âmbito dos respetivos pelouros;

h) Cumprir e fazer cumprir as decisões jurisdicionais do Conselho Jurisdicional, bem como as deliberações executórias dos órgãos da justiça e disciplina desportiva;

i) Exigir o pagamento das quotas e demais prestações aos associados nos termos previstos nos presentes Estatutos e no Regulamento Geral.

23. Sendo passível de ser responsabilizada pelas minhas ações e omissões, nos termos legais enquanto titular de órgão social da ...

24. O que se pretende evidenciar com o acima exposto é que, quer as minhas funções atuais quer as funções da diretora executiva jurídica regulamentar não se contundem com o exercício de órgãos sociais da ...

25. Contusão parece existir no espírito da entidade empregadora ao não reconhecer, apesar de todas as evidências, que as funções cometidas a mim enquanto diretora do departamento jurídico não foram eliminadas, apenas passaram a ser exercidas por uma nova colaboradora que foi contratada em 1 de setembro de 2015, recém-entrada na estrutura da ... e que veio agora auferir uma remuneração mais elevada da que a que me é paga.

26. Termos então que a «necessária extinção do posto de trabalho» foi previamente salvaguardada com a contratação de uma nova Diretora para o exercício de um conjunto significativo de funções integrantes do posto de trabalho a extinguir e da concomitante despistagem das demais tarefas correspondentes àquele «múnus» por outro trabalhador do departamento jurídico.

27. *Por outro lado, e ao contrário do alegado na reclamação, a entidade empregadora não demonstrou, em momento algum, de forma cabal e sem restar qualquer dúvida, ser praticamente impossível a subsistência da relação laboral existente entre a entidade empregadora e a minha pessoa, que tenho 14 anos de experiência e conhecimentos técnicos de relevância para a ...*

28. *Com efeito, na comunicação que me é dirigida e quanto a esta impossibilidade de subsistência da relação laboral, a entidade empregadora limita-se a concluir e com base em factos falsos que «... não existe outro posto de trabalho funcionalmente idêntico e não há na ... mais postos de trabalho para funções de direção departamental ou para outro tipo de funções desse nível hierárquico. Não há, igualmente possibilidade de transferir V. Exa para outros Departamentos para aí executar quaisquer outras tarefas compatíveis com a sua qualidade de advogada».*

Ou seja,

29. *Se em tempos consideraram a minha inexperiência como advogada como bastante para fundamentar a cessação da minha relação laboral com a ..., agora consideram que a minha qualidade de advogada não é compatível para o exercício de outras funções na ... São estas graves incongruências que desmascaram a ilicitude do presente procedimento de despedimento.*

30. *Como certeira mente declara o Insigne Parecer emitido por V. Exas «Não resulta perceptível da comunicação da entidade empregadora por que razão os motivos invocados conduziram ao esvaziamento das funções que a trabalhadora vinha desempenhando e à extinção do respetivo posto de trabalho e conseqüente cessação do seu contrato, pois não se verifica uma reestruturação da organização produtiva que faça extinguir o posto de trabalho, uma vez que funções da trabalhadora passaram a ser efetuadas por outra pessoa, não se verificando o requisito previsto na alínea b) do n.º 1. conjugado com o n.º 4 do artigo 368.º do Código de Trabalho.».*

31. *E de facto na aludida comunicação da entidade empregadora «Nada se*

refere quanto a possíveis alternativas à cessação do contrato, e não se demonstra factualidade que revele que, extinto o posto de trabalho em apreço, inexistente outro com a categoria do/a trabalhador/a (competindo a prova dessa circunstância à entidade empregadora), não resultando demonstrada a impossibilidade prática da subsistência da relação de trabalho (que constitui requisito de despedimento por extinção de posto de trabalho)».

32. Nos termos de jurisprudência já citada pela CITE em anteriores pareceres (Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 11.11.2008, Processo n.º 27/07.1 TTFIG.C 1, disponível 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.

33. De facto, por força do aludido princípio constitucional, embora a lei admita causas de despedimento objetivas, o legislador teve necessidade de impor alguma rigidez no procedimento para essa forma de cessação da relação laboral, e nos requisitos substanciais da sua fundamentação.

34. Sendo que a maioria da jurisprudência tem perfilhado o entendimento de que as exigências de concretização dos factos que podem conduzir ao despedimento por causas objetivas e de modo a que esses factos conduzam, necessariamente, à impossibilidade prática daquele contrato de trabalho.

35. A entender-se a desnecessidade da correspondência estrito entre os motivos invocados para a cessação do contrato de trabalho por justa causa objetiva e o contrato de trabalho abrangido, violar-se-ia frontalmente o princípio constitucional da segurança no emprego, por permitir despedimentos arbitrários.

36. *Por tudo o acima exposto, face à latente discriminação e o sentimento de despedimento arbitrário que inunda todo este procedimento, pugna-se pela manutenção do decidido por V. Exas, em 11 de janeiro de 2017 no âmbito do parecer n.º 7/CITE/2017.*

Isto posto,

37. *Não obstante a emissão da respetiva declaração médica que comprova que sou trabalhadora lactante, insiste a entidade empregadora em colocar em causa a circunstância de eu estar a amamentar o meu filho mais novo.*

38. *Esclareço ainda que a declaração emitida a 13 de junho de 2016 (que a entidade empregadora tão eloquentemente se refere e retira tão inusitadas conclusões) foi solicitada para efeitos de entrega na escola básica que os meus 2 filhos mais velhos (... de 9 anos e ... de 5 anos) frequentam a fim de poderem usufruir da possibilidade de acompanhamento ocupacional fora do horário escolar.*

39. *Oro, da circunstância de não ter pedido dispensa para amamentar não se pode retirar que eu não esteja a amamentar o meu filho mais novo, tanto mais que salvaguardo o aleitamento do meu filho recém-nascido pelos meios científicos e tecnológicos já existentes, sendo que sobre estes mesmos factos não tinha nem tenho de dar conhecimento à entidade empregadora, designadamente ao Presidente da Direção da ... ou à, agora, minha Superior Hierárquica.*

40. *Ressalve-se que a última trabalhadora (...) que solicitou a dispensa para amamentação, nos termos do artigo 47.º do Código de Trabalho foi «premiada» com a cessação do respetivo contrato de trabalho a termo.*

41. *Todos estes comportamentos da entidade empregadora evidenciam a intolerância que a mesma tem relativamente a trabalhadoras lactantes e o constante desrespeito pelo direito que os trabalhadores têm em conciliar a vida profissional com a familiar.*

42. *Já em março de 2016, encontrando-me eu ainda em licença de*

parentalidade em virtude do nascimento da meu filho mais novo, foi apresentada em reunião da Direção da ..., uma proposta de reestruturação dos recursos humanos da ... no qual se incluía a extinção de vínculo contratual relativo a duas trabalhadoras que tinham sido mães há menos de 1 ano (eu e a trabalhadora ...).

43. Coincidência dirá a entidade empregadora, indícios de discriminação em função da parentalidade digo eu.

44. Na aludida reunião de março de 2016, a Direção da ... não aprovou a proposta de extinção de vínculo laboral relativamente a mim e desde então têm sido constantes os comportamentos da entidade empregadora no sentido de me intimidar e afetar a minha dignidade, criando um ambiente de trabalho hostil e desestabilizador com vista a fazer com que perca o meu posto de trabalho, imputando-me perversamente a responsabilidade pela situação em que me encontro.

45. Desde que voltei da licença de maternidade, tenho sido completamente marginalizada, com constantes ataques à minha reputação e esvaziamento das minhas funções.

46. Deixei de ser convocada para as reuniões de trabalho com interlocutores externos (entidades privadas e públicas), sendo agora o departamento jurídico da ... representado pela Dr.a ... e pelo Dr. ...

47. Foi-me retirado o telefone da secretária.

48. Neste âmbito, aplaudo a racionalização de recursos, permitindo a partilha de telefones entre colegas. Contudo, resulta da última atualização de extensões telefónicas que todos os diretores dos restantes departamentos da ... têm direito a uma extensão telefónica específica, menos eu.

49. Os restantes colaboradores do departamento jurídico têm telefone na secretária, havendo instruções expressas para que não me sejam «passadas chamadas».

50. Deixei de ser convocada para as reuniões semanais internas em que estão

representados os diretores dos diversos departamentos da ...

51. Não me permitem exercer as minhas funções de organização, planeamento e coordenação das atividades jurídicas do departamento.

52. Atualmente, quando me atribuem trabalho são tarefas que qualquer colaborador administrativo pode realizar tais como compilação de acervo documental ou elaboração de custas de processos disciplinares.

53. Persistem no intuito de me isolarem dos restantes colaboradores e de todos os projetos, desafios e necessidades da ...

54. Todos estes comportamentos da entidade empregadora visam coagir-me a pôr fim à relação laboral existente entre mim e a ...

55. Tendo presente que tenho a meu cargo três filhos menores de 10 anos e que os meus rendimentos advêm exclusivamente do meu trabalho, tais atitudes da empregadora têm consequências devastadoras quer para mim quer para a minha família.

Assim, face a tudo o exposto e o vertido no meu parecer apresentado nos termos do artigo 370.º do Código de Trabalho, solicito a V. Exas que mantenham a decisão proferida por V. Exas em 11 de janeiro de 2017 vertido no parecer n.º 7/CITE/2017.

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.
- 2.3. 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".
- 2.4. 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.

- 2.5.** 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”.
- 2.6.** 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.
- 2.7.** 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”.
- 2.8.** 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”.

2.9. 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 contraordenação grave o despedimento com violação do disposto nas alíneas c) e d) do n.º 1 e nos n.ºs 2 ou 3”.

2.10. E, nos termos do disposto no artigo 369.º do Código do Trabalho, “o empregador comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical, ao trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, à associação sindical respetiva:

a) A necessidade de extinguir o posto de trabalho, indicando os motivos justificativos e a secção ou unidade equivalente a que respeita;

b) A necessidade de despedir o trabalhador afeto ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional.

c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir”.

2.11. Finalmente, nos termos do disposto no artigo 384.º do Código do Trabalho, o despedimento por extinção do posto de trabalho é ilícito se o empregador não cumprir os citados requisitos do n.º 1 do artigo 368.º, não observar o disposto

no n.º 2 do artigo 368.º, ou não tiver feito as comunicações previstas no artigo 369.º.

- 2.12.** Cabe à CITE, nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a respetiva lei orgânica, “(...) a) ... b) Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental; c) (...)”.

III – ANÁLISE

- 3.1** A CITE no âmbito das suas competências, previstas no artigo 3.º, alínea b) do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, tem de apreciar os requisitos legais, nomeadamente, verificar os fundamentos invocados para o despedimento por extinção do posto de trabalho e respetivos critérios de seleção dos trabalhadores que ocupem postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico na mesma secção ou estrutura equivalente da empresa.
- 3.2** O parecer n.º 7/CITE/2017 foi elaborado tendo em consideração todos os elementos constantes do processo enviado pela entidade empregadora à CITE.
- 3.3** No entanto, apesar de alguns esclarecimentos adicionais, transcritos no objeto da presente resposta à reclamação, a entidade empregadora, tal como se refere no parecer ora reclamado, continua a não demonstrar que, extinto o posto de trabalho, não dispunha de outro que fosse compatível com a categoria profissional da trabalhadora, conforme o disposto no n.º 4 do artigo 368.º do Código do Trabalho.
- 3.4** Acresce que a trabalhadora na sua apreciação anexa o Relatório Anual 2016/17

(Doc.1), verificando-se a existência de um departamento jurídico composto por 7 trabalhadores/as. Logo depreende-se, por se afigurar, que existe um departamento onde a trabalhadora ..., poderá exercer a sua atividade profissional.

IV – CONCLUSÃO

Na emissão do parecer objeto de reclamação em causa, a CITE observou rigorosamente todos os requisitos legais, face aos elementos constantes do processo de despedimento por extinção do posto de trabalho, pelo que, face ao exposto, a CITE mantém o parecer n.º 7/CITE/2017, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 11 de janeiro de 2017, por falta de fundamento que determine a sua alteração.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 3 DE MARÇO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.