

PARECER N.º 170/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, 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 802 – DP-E/2012

I – OBJETO

- 1.1. Em 31.08.2012, a CITE recebeu da gerência da empresa ..., LDA., pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera ..., com a categoria profissional de chefe de divisão a desempenhar as funções de atendimento, acompanhamento de clientes e acompanhamento de projetos, no âmbito de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho, nos seguintes termos:

“ASSUNTO: Pedido de parecer prévio – despedimento por extinção do posto de trabalho de trabalhadora em gozo de licença de maternidade – artigo 63.º, n.º 1 do Código do Trabalho e Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro.

Exmos. Senhores,

..., LDA., com sede na Rua ..., n.º ..., ... Coimbra, com o número único de Pessoa Coletiva e de registo na Conservatória do Registo Comercial ... vem, nos termos do disposto no artigo 63.º, n.º 1 do Código do Trabalho, informar V. Exas, da sua intenção de proceder ao

despedimento por extinção do posto de trabalho, da Trabalhadora ..., que se encontra, atualmente, em gozo de licença de maternidade.

A atividade da ..., Lda. consiste, entre outras coisas, na comercialização de materiais para construção civil e decorativos e na elaboração de projetos de arquitetura de interiores.

A acentuada recessão económica que se faz sentir em Portugal (e na Europa), está a produzir efeitos em vários setores da nossa economia, nomeadamente no setor da construção civil, para o qual a atividade da ..., Lda. está, senão totalmente, pelo menos, maioritariamente vocacionada.

A crise que atualmente se vive no setor da construção civil tem reflexos diretos na atividade da nossa empresa, traduzindo-se numa diminuição da procura dos nossos bens e serviços, tanto no que se refere à comercialização de materiais como no que se refere à elaboração de projetos.

Com efeito, pelos motivos acabados de expor, a ..., Lda. apresenta uma drástica quebra resultados líquidos do exercício desde o ano de 2009: € 45.511,45 em 2009, € 18.928,10 em 2010 e € 1.896,41 em 2011, sendo que até maio do presente ano a empresa apenas tinha conseguido atingir 9% do volume de negócios do ano anterior.

Os três anos e meio consecutivos de franca diminuição dos resultados colocaram a empresa numa situação extremamente difícil, uma vez que a ... não dispõe de qualquer tipo de reserva orçamental para fazer face aos seus compromissos, situação que, a avaliar pelos resultados do primeiro semestre do presente ano, se irá manter. Perante esta evidente diminuição da procura dos seus bens e serviços, a ..., Lda., viu-se forçada a tomar várias medidas de redução de custos que se têm vindo a concretizar, entre outras coisas, na reorganização interna da empresa, com o objetivo, entre outros, de adequar a estrutura à atual realidade e à franca diminuição da procura dos seus serviços e,

consequentemente, do trabalho existente.

A Trabalhadora ... foi contratada pela ..., Lda., com a categoria profissional de Chefe de Secção, para desempenhas as funções de atendimento e acompanhamento de clientes e acompanhamento de projetos.

As funções desempenhadas pelo Trabalhadora são, também, e de forma principal, desempenhadas pela sócia-gerente da empresa, cabendo à Trabalhadora apoiar esta última no que se revelar necessário, situação que, infelizmente e atendendo aos motivos estruturais e de mercado expostos nos parágrafos não pode, atualmente, ser mantida. Assim sendo, a ..., Lda. vê-se forçada a adaptar a sua estrutura à atual realidade da empresa e à preocupante diminuição do seu volume de negócios, fruto da atual crise económica que o país atravessa.

A intenção de proceder ao despedimento por extinção do posto de trabalho – primeira comunicação relativa ao procedimento em causa – já foi comunicada à Trabalhadora por carta registada com AR datada de 26.07.2012 e rececionada a 27.07.2012, não tendo a Trabalhadora transmitido à ..., Lda., o parecer previsto no artigo 370.º, n.º 1 do Código do Trabalho.

A Trabalhadora ... comunicou verbalmente à ... que se encontra em gozo de licença de maternidade e que tal licença terminará a 21 de setembro de 2012, ainda não tendo, no entanto, procedido à entrega dos documentos comprovativos de tal situação.

Face ao exposto, solicita-se a V. Exa. a análise da presente situação e a emissão do respetivo parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63.º do Código do Trabalho e, bem assim, das regras constantes do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro.”

- 1.1.1.** A comunicação prévia da extinção do posto de trabalho, enviada à trabalhadora em 30.07.2012, e entregue em 31.07.2012, refere o

seguinte que se transcreve:

“Assunto: COMUNICAÇÃO DA INTENÇÃO DE PROCEDER AO DESPEDIMENTO

Ex.ma Senhora ...,

Pela presente carta, venho comunicar-lhe a intenção de proceder ao seu Despedimento por Extinção do Posto de Trabalho (como previsto no Código de Trabalho art.º 368.º a 372.º).

Assim, e como resulta da lei, e mais concretamente do art.º 369.º, segue-se a 1.ª carta deste processo.

Como já referido em reunião entre nós, realizada no início deste mês julho, a empresa atravessa, já faz bastante tempo, uma quebra acentuada da sua atividade, bem evidente na redução do volume de negócios, não necessitando dessa forma de 3 pessoas a tempo inteiro, sendo suficientes apenas 2 pessoas. Resulta daqui a necessidade óbvia de extinguir o posto de trabalho por si ocupado, e infelizmente, por conseguinte, cessar o seu contrato de trabalho.

Isto porque, estão igualmente reunidos os 4 requisitos / condições do art.º 368.º (para promover ao seu despedimento):

- a) Esclarece-se que este não resulta da conduta culposa/grave de sua parte;*
- b) Reafirma-se não ser possível manter o seu posto de trabalho;*
- c) Não existem na empresa, nem pessoas contratadas a termo/prazo, nem funcionários que possam ser dispensados, por forma, a permitir a continuidade do seu contrato;*
- d) Informa-se que não está abrangida por um processo de despedimento coletivo.*

Para além daqueles critérios, a srª ... é também a funcionária com menor antiguidade, tanto no posto de trabalho, como na empresa, sendo assim impossível despedir alternativamente uma pessoa diferente.

Informa-se também que serão pagos a Indemnização/Compensação pelo despedimento por posto de trabalho e os Direitos de subsídio de férias e gozo de férias, vencidos no seu contrato.

Por fim, nos termos do art.º 370.º:

1º- perguntamos-lhe se a ... está ou não inscrita em algum sindicato de trabalhadores? Nessa eventualidade, pedimos-lhe que nos indique qual, por forma, a ser enviada cópia desta carta, para o mesmo.
2º- disponibilizamo-nos para eventuais esclarecimentos, durante os próximos 10 dias, contados desde a receção desta carta.
Lamentando o conteúdo desta carta, subscrevemo-nos com consideração.”

- 1.1.2.** De acordo com a informação da entidade empregadora a trabalhadora não transmitiu o parecer previsto no artigo 370.º, n.º 1 do Código do Trabalho.
- 1.2.** Em 4.09.2012, 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, cópia do registo de envio e receção da comunicação dirigida à trabalhadora, assim como cópia da referida comunicação.
- 1.3.** Em resposta à solicitação desta Comissão a empresa remete à CITE, na mesma data, o Anexo A – Quadro de Pessoal, referente a 2011, assim como a comunicação de intenção de despedimento e respetivos comprovativos de envio e receção.
- 1.4.** Em 13.09.2012, a empresa remeteu à CITE declaração da trabalhadora que confirma ter sido informada sobre os motivos justificativos da extinção do seu posto de trabalho e consequente despedimento,

designadamente: “6. *As funções desempenhadas pela trabalhadora são, também, e de forma principal, desempenhadas pela sócia-gerente da empresa, cabendo à trabalhadora apoiar esta última no que se revelar necessário, situação que, infelizmente e atendendo aos motivos estruturais e de mercado expostos nos parágrafos não pode, atualmente, ser mantida.*”

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, em 30.07.2012, 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 e de mercado, em virtude da alegada “*quebra acentuada da sua atividade, bem evidente na redução do volume de negócios*”.

- 2.5.** O Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, foi objeto de alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, que no respeitante à cessação de contrato de trabalho por extinção de posto de trabalho revestiram relevante importância.
- 2.6.** Não obstante, tais alterações, cuja entrada em vigor se verificou a 1.08.2012, não se afiguram aplicáveis ao caso em análise, atendendo à data de comunicação da extinção do posto de trabalho da trabalhadora especialmente protegida (30.07.2012).
- Neste sentido, é, ainda à luz do regime de despedimento por extinção de posto de trabalho, consagrado no artigo 368.º, e o cumprimento do procedimento estabelecido nos artigos 369.º e 370.º do Código do Trabalho, na redação anterior às alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, que deverá ser realizada a análise dos elementos que compõem o processo submetido para apreciação da Comissão.
- 2.7.** Assim sendo, e 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.
- 2.7.1.** 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.

2.7.2. 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).

2.8. 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, 12.ª edição, pags. 587 e 588), a apreciação da justa causa objetiva, que tratamos, há de incidir, sobretudo, no nexo 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 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,

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.

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.

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 gestonária 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.”

- 2.9.** 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,*

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.

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.

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 (...)”.

2.10. 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).

2.10.1. 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.

- 2.11.** 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.
- 2.12.** 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.
- 2.13.** Em síntese, nos procedimentos para extinção de posto de trabalho, anteriores às alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, interligam-se três momentos essenciais, cuja 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.

- 2.14.** Conforme, oportunamente, se referiu, estando ainda em causa a aplicação dos normativos anteriores às alterações operadas pela Lei n.º 23/2012, importa clarificar que a ordem de critérios legalmente estabelecida aplica-se a situações em que se verifiquem uma pluralidade de postos de trabalho com conteúdo funcional idêntico.

Quando essa pluralidade de postos de trabalho com conteúdo funcional idêntico não se verifica releva atender, além dos requisitos estabelecidos do n.º 1 do artigo 368.º do Código do Trabalho, aonexo de causalidade entre os motivos invocados para a redução de pessoal e a escolha de um posto de trabalho em concreto.

- 2.15.** Neste contexto legal, a entidade empregadora veio alegar na comunicação dirigida à trabalhadora puérpera que a redução da atividade da empresa e conseqüente redução do volume de negócios determinou a necessidade de extinção de um posto de trabalho, dos três existentes na empresa.

O posto de trabalho escolhido é o da trabalhadora especialmente protegida uma vez que é esta trabalhadora que a que apresenta menor antiguidade no posto de trabalho e na empresa, “*sendo assim impossível despedir alternativamente uma pessoa diferente.*”

- 2.16.** À CITE, a empresa esclarece o seguinte:

A sua atividade “*consiste, entre outras coisas, na comercialização de materiais para construção civil e decorativos e na elaboração de projetos de arquitetura de interiores.*”

A crise que afeta o setor da construção civil traduziu-se na diminuição da

procura dos bens e serviços prestados pela empresa.

A trabalhadora especialmente protegida foi contratada em dezembro de 2009 para desempenhar funções de atendimento, acompanhamento de clientes e acompanhamento de projetos. E, estas funções são, igualmente, desempenhadas pela sócia-gerente, que até ao momento foi apoiada pela trabalhadora.

Face à redução da atividade, o posto de trabalho é desnecessário e a sua manutenção inviável.

- 2.17.** 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, cujo procedimento se iniciou em data anterior à entrada em vigor das alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, e 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.

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.

- 2.18.** 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 efeito *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 (...)*”.
- 2.19.** Ora, no caso *sub judice*, a empresa justifica a necessidade de extinção de um dos três postos de trabalho disponíveis na empresa e, igualmente, esclarece a escolha do posto da trabalhadora puérpera, assente na circunstância de constar do Anexo A do Relatório Único, referente a 2011, que esta detém menor antiguidade, sendo certo que decorre do processo que as suas funções são, igualmente, desempenhadas pela sócia gerente.
- 2.20.** 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, mas declarou ter sido informada sobre os motivos justificativos da extinção do seu posto de trabalho.
- 2.21.** Não competindo sindicar a decisão gestionária da entidade empregadora e considerando o que é possível apurar através dos elementos que constituem o processo, afigura-se suficientemente

alegada e clarificada a relação causal entre a necessidade de redução de um posto de trabalho (em virtude da redução da atividade da empresa, consequência da crise instalada no setor da construção civil, setor para o qual a empresa está “*maioritariamente vocacionada*”) e a escolha do posto de trabalho ocupado pela trabalhadora puérpera, em virtude de as suas funções serem, também, executadas pela sócia-gerente, trabalhadora com a maior antiguidade na empresa (março de 2003) e por, decorrer do Anexo A que a empresa só dispõe de mais um posto de trabalho, ocupado por uma trabalhadora com a categoria profissional de Desenhador Projetista ou Decorador Projetista e com a profissão de Desenhadores e técnicos afins.

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 chefe de divisão ocupado pela trabalhadora puérpera.

III – CONCLUSÃO

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

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 24 DE SETEMBRO DE 2012**