

PARECER N.º 314/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio ao despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora lactante, ..., 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, promovido pela ..., S.A.

Processo n.º 1105 – DL-E/2013

I – OBJETO

- 1.1. Em 06.11.2013, a CITE recebeu dos recursos humanos da empresa da ..., S.A., pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., detentora da categoria rececionista, no âmbito de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho, por motivos estruturais e de mercado, nos seguintes termos:

“(...) Em cumprimento do art. 63.º do Código do Trabalho, solicitamos parecer prévio à intenção de despedimento trabalhadora lactante por extinção do posto de trabalho. Junto enviamos cópia da comunicação enviada à nossa trabalhadora ... a informar da intenção de proceder à extinção do posto de trabalho, em virtude da ..., S.A., ter recebido do seu cliente a comunicação de necessidade de redução da prestação de serviço contratada, onde, se engloba o serviço de receção, desenvolvido pela colaboradora.

Esta redução do serviço agora contratado, é, objetivamente, inferior ao número de horas de trabalho disponíveis no quadro de pessoal da ... A diminuição do número de horas (e correspondente pagamento), relativamente á concessão tal como era desempenhada é de 433 horas mensais, tendo havido uma redução correspondente no valor a receber pela prestação deste serviço a esse cliente. Nestes termos, não temos possibilidade de manter a totalidade dos trabalhadores afetos à função/categoria de rececionista na área que foi objeto da já referida

redução de serviço contratado pela cliente ..., S.A. – Sede sitas na Rua ..., Linda a Velha, sob pena de ficar inviabilizada economicamente a prestação desse serviço. Por esse facto somos forçados a proceder à extinção de postos de trabalho que desenvolvam essa atividade/função, para viabilização da concessão e para fazer face à diminuição de serviço acima referida.

Deste modo, e encontrando-se preenchidos todos os requisitos legais nos termos dos arts 368.º e seguintes do CT, designadamente, os critérios preceituados no art. 368.º do Código de Trabalho, a redução do serviço prestado no Cliente da ..., e determinado por aquele, determinará o recurso à extinção de posto de trabalho, não existindo qualquer hipótese de recolocar a trabalhadora em qualquer outro posto de trabalho ou empreitada.

Infelizmente, a situação que motiva a presente extinção do posto de trabalho é objetiva e total, pelo que a dimensão e os efeitos da medida que se pretende tomar não é passível de adotar uma configuração menos gravosa. Se, entretanto, surgir qualquer desenvolvimento que altere a situação atual, será a trabalhadora imediatamente contactada, por forma a encontrarmos a melhor solução.

Finalmente, refere-se que serão acautelados todos os direitos que, nos termos da lei, são devidos à trabalhadora nomeadamente o direito a uma compensação calculada nos termos do artigo 366.º do Código de Trabalho. Tendo presente a data de admissão da trabalhadora, o período de pré-aviso fixado na lei é de 30 dias.

Estamos à vossa inteira disposição para prestar quaisquer informações complementares que repute necessárias.

Junta:

1 - Comunicação da intenção de despedimento por extinção do posto de trabalho por motivos estruturais e de mercado.

2 - Notificação do cliente com necessidade de redução do serviço. Sem outro assunto de momento, com os melhores cumprimentos (...)"

- 1.2.** Em 18.10.2013 a entidade empregadora remeteu à trabalhadora comunicação da extinção do posto de trabalho, que refere o seguinte que se transcreve:

“(...) ASSUNTO: Notificação da intenção de despedimento por extinção do posto de trabalho por motivos estruturais e de mercado, nos termos do artigo 367.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

Exmo/a. Senhor/a,

A ..., S.A., com o NIPC ... e sede em Rua ..., Prior Velho, na qualidade de entidade empregadora, comunica por este meio a intenção de proceder à extinção do posto de trabalho de V. Ex.a, correspondente à categoria profissional de rececionista, tarefas estas que desenvolve nas instalações do cliente ..., S.A. – Sede sitas na Rua ..., Linda a velha.

A admissão ao serviço nesta empresa verificou-se por sub-rogação imposta pelo CCT/Limpeza em 01 julho de 2012, com antiguidade reportada a 12 de janeiro de 2011, tratando-se de um contrato de trabalho sem termo.

A ..., S.A., recebeu do seu cliente a comunicação de necessidade de redução da prestação de serviço contratada, onde, se engloba o serviço de receção, desenvolvido por si. Nestes termos, não temos possibilidade de manter a totalidade dos trabalhadores afetos à função/categoria de rececionista na área que foi objeto da já referida redução de serviço contratado pela cliente.

Esta redução do serviço agora contratado, é, objetivamente, inferior ao número de horas de trabalho disponíveis no quadro de pessoal da ... A diminuição do número de horas (e correspondente pagamento), relativamente à concessão tal como era desempenhada é de 433 horas mensais, tendo havido uma redução correspondente no valor a receber pela prestação deste serviço a esse cliente.

Nestes termos, não temos possibilidade de manter o mesmo número de trabalhadores afetos à função/categoria de rececionista, cuja área foi objeto da já referida diminuição de horas de serviço contratadas pela cliente, sob pena de ficar inviabilizada economicamente a prestação desse serviço. Por esse facto somos forçados a proceder à extinção de postos de trabalho que desenvolvam essa

atividade/função, para viabilização da concessão e para fazer face à diminuição de serviço acima referida.

Efetivamente, com os serviços agora contratados pelo cliente, a ... ficará impossibilitada de continuar a dar trabalho a alguns dos trabalhadores colocados nessa prestação de serviços com a categoria de rececionista.

Não havendo trabalhadores contratados a termo com esta categoria, para seleção dos trabalhadores cujo posto de trabalho vai ser objeto de extinção, foram utilizados os critérios, previstos no n.º 2 do art. 368.º da Lei 7/2009, de 12 fevereiro de 2009:

Face aos critérios acima referidos, V. Excia foi escolhida no âmbito do despedimento por extinção do posto de trabalho uma vez que possui menor antiguidade no posto de trabalho. (...)

Preenchidos que estão todos os requisitos legais nos termos dos arts. 368.º e seguintes do CT, designadamente, os critérios preceituados no art. 368.º, n.º 2 do Código de Trabalho. A redução de atividade no Cliente da ... determinará o recurso à extinção de posto de trabalho, não existindo qualquer hipótese de recolocar V. Ex.ª em qualquer outro posto de trabalho ou empreitada, e não existindo contratos a termo a serem desempenhados por outros trabalhadores para estas mesmas tarefas.

Infelizmente, a situação que motiva a extinção do posto de trabalho de V. Exa. é objetiva e total, pelo que a dimensão e os efeitos da medida que se pretende tomar não é passível de adotar uma configuração menos gravosa. Se, entretanto, surgir qualquer desenvolvimento que altere a situação atual, será V. Ex.ª imediatamente contactada, por forma a encontrarmos a melhor solução.

Sem outro assunto de momento, com os melhores cumprimentos (...)."

- 1.3. A entidade empregadora, a solicitação da CITE, informou que a trabalhadora não apresentou qualquer parecer sobre o despedimento a efetuar, prestou os esclarecimentos através do email de 25.11.2013, e juntou fotocópias de vários documentos, nomeadamente, fichas individuais dos/as trabalhadores/as, detentores/as da mesma categoria da trabalhadora agora protegida especialmente, de rececionista, e quadro de pessoal – anexo A do relatório único.
- 1.4. Na sequência do exposto e nos termos da lei cabe à CITE, emitir parecer prévio, conforme dispõe a alínea *b*) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, sob a epígrafe “(...) *Competências próprias e de assessoria: Compete à CITE, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria: Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental. (...)*”, verificando-se se o caso do despedimento por extinção de posto de trabalho agora em causa configurará prática discriminatória em função da maternidade.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, chama desde logo a atenção nos considerandos para o risco destas mulheres serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado, pelo que no artigo 10.º, sob a epígrafe “Proibição de despedimento” determina:
- “(...) A fim de garantir às trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, o exercício dos direitos de proteção da sua segurança e saúde reconhecidos no presente artigo, prevê-se que:*
- 1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras ... sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade referida (...) salvo nos casos*

excepcionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.

2. Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.

3. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proteger as trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, contra as consequências de um despedimento que fosse ilegal (...).”

2.2. A Constituição da República Portuguesa (CRP) no artigo 67.º sob a epígrafe *Família* estabelece:

“(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...).”

2.2.1. O artigo 68.º da CRP sob a epígrafe *Paternidade e maternidade* consagra:

“(...)1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

3- As mulheres têm proteção especial durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias (...).”

2.3. Na sequência destes princípios o Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, na Subsecção IV - Parentalidade estipula no artigo 63.º sob a epígrafe *Proteção em caso de despedimento*:

“(...) 1 – 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.

2 – (...)

3 – Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:

a) (...)

b)(...)

c) Depois das consultas referidas no n.º 1 do artigo 370.º, no despedimento por extinção de posto de trabalho;

4 – A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à receção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

5 – Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.

6 – Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

7 – A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

8 – Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.

9 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos nºs 1 ou 6 (...)."

2.3.1. O artigo 367.º n.º 1: "(...) 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 (...), relativos à empresa.

Os motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos referidos no n.º 2 do artigo 359.º, descritos na alínea 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 (...);

2.3.2. A cessação de contrato de trabalho por extinção de posto de trabalho prevista no artigo 368.º do CT, tinha sofrido alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho que tinha revogado a ordem de critérios a aplicar definida pelas alíneas do n.º 2 deste artigo e alterado o n.º 4, agora ripristinados pelo Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013, publicado na 1ª Série do Diário da República, de 24 de outubro de 2013, que veio declarar inconstitucionais, com força obrigatória geral, por violação da proibição de despedimentos sem justa causa consagrada no artigo 53.º da Constituição, tendo este Acórdão eficácia jurídica após a sua publicação nos termos previstos na alínea g) do n.º 1 e n.º 2 do artigo 119.º e n.º 1 do artigo 282.º ambos da CRP, produzindo efeitos desde a entrada em vigor da norma declarada inconstitucional ou ilegal e determinando a ripristinação das normas que ela, eventualmente, haja revogado.

2.3.2.1. Nestas circunstâncias, o n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho volta a exigir que: *“(...) 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. (...)* (S. N.)

2.3.2.2. E o n.º 4 deste mesmo artigo 368.º ripristinado vem estabelecer que: *“(...) 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. (...)*”.

2.3.3. O n.º 1 do artigo 368.º do CT, estabelece outros requisitos para a extinção de posto de trabalho:

“(...) 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. (...)”

2.3.4. O procedimento a seguir, no caso de despedimento por extinção de posto de trabalho, artigo 369.º, sob a epígrafe *Comunicações* estabelece:

“(...) 1 - No caso de despedimento por extinção de posto de 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.

2 - Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto no número anterior (...)”.

2.3.5. Estas consultas, conforme o Artigo 370.º, na redação dada pela Lei n.º 23/2012 de 25 de junho, sob a epígrafe *“(...) Consultas em caso de despedimento por extinção de posto de trabalho:*

1 - Nos 10 dias posteriores à comunicação prevista no artigo anterior, a estrutura representativa dos trabalhadores, o trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, a associação sindical respetiva podem transmitir ao empregador o seu parecer fundamentado, nomeadamente sobre os motivos invocados, os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º ou os critérios a que se

refere o n.º 2 do mesmo artigo, bem como as alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento.

2 - Qualquer trabalhador envolvido ou entidade referida no número anterior pode, nos três dias úteis posteriores à comunicação do empregador, solicitar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área do emprego a verificação dos requisitos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 368.º, informando simultaneamente do facto o empregador.

3 - O serviço a que se refere o número anterior elabora e envia ao requerente e ao empregador relatório sobre a matéria sujeita a verificação, no prazo de sete dias após a receção do requerimento. (...).”

2.4. Toda esta legislação, ao estabelecer princípios e procedimentos especiais de proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes nas situações de despedimento, como é o caso *Sub Júdice*, plasmados nas Diretivas Europeias, na CRP, e CT, esclarecidos pela Jurisprudência dos nossos tribunais, como se ilustra a seguir, devendo as entidades empregadoras demonstrar um cuidado acrescido no tratamento destes casos, justificando de forma legal, cabal, objetiva e coerente a inclusão das mesmas nos despedimentos, sob pena dos processos poderem conter indícios de discriminação em função da maternidade/parentalidade.

2.5. Sobre a subsistência da relação laboral nas situações de despedimento por extinção de posto de trabalho convirá chamar à colação a título exemplificativo, o 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, págs. 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. 397º 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 403º 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, proc. JSTJ000, é importante “verificar se a extinção dos postos de trabalho decorre causalmente

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.

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.”

2.5.1. Relativamente aos critérios a seguir pelo empregador, no caso de se verificar, na mesma secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, 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, chamando também à colação 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 27⁴ 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

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.

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 (...)”

2.5.2. No que concerne ao cumprimento do requisitos formais têm entendido os nossos tribunais superiores que:

“3. As exigências formais que condicionam o despedimento por extinção do posto de trabalho visam assegurar o esclarecimento do trabalhador abrangido, garantir o exercício do contraditório e tutelar a segurança jurídica, bem como permitir o posterior controlo jurisdicional desses fundamentos.

4. Os motivos da extinção do posto de trabalho devem estar devidamente especificados, nas comunicações (...), e na decisão final do processo, nelas devendo figurar todas as circunstâncias e factos concretos que integram esses motivos.

5. Sem a alegação destes elementos, trabalhador fica sem conhecer os factos que determinaram a extinção do seu posto de trabalho e sem o mínimo de elementos que lhe permitam pronunciar-se sobre os motivos da extinção e sobre a impossibilidade de subsistência da sua relação de trabalho, ficando, dessa forma, seriamente prejudicado o exercício do contraditório e o seu direito de defesa.

6. Além disso, o tribunal fica sem possibilidade de exercer qualquer controlo jurisdicional sobre a verificação dos motivos da extinção e sobre as razões que a levaram o empregador a concluir pela impossibilidade prática da subsistência da relação.

(sumário elaborado pelo Relator)⁵

2.5.3. Neste sentido, a lei exige por um lado motivos objetivos relativos à necessidade invocada para proceder a despedimento/s, a sua relação com o/s posto/s de trabalho

⁵ In Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 10-10-2007, Processo: 6853/2007-4, disponível em www.dgsi.pt. Em sentido idêntico Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 27-09-2006, Processo: 5107/2006-4, disponível em www.dgsi.pt.

afetado/os pela medida adotada e a escolha, quando exista uma pluralidade de postos de trabalho com conteúdo funcional idêntico, do/s posto/s em concreto por observância dos critérios legalmente definidos, como acontece no caso ora em análise, sendo certo que a escolha da extinção de determinado posto de trabalho, por si só, não é suficiente para garantir a licitude do despedimento, sendo necessário, ainda, determinar a impossibilidade da manutenção do vínculo laboral através do cumprimento do dever de impende sobre o empregador de demonstrar a inexistência de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do trabalhador.

2.6. Importa referir que nos procedimentos para extinção de posto de trabalho, deve considerar-se três passos relevantes, cuja inobservância pode determinar a ilicitude do despedimento, nos termos previstos nos artigos 381.º e 384.º do Código do Trabalho:

- a) Relação causal entre os motivos invocados para a extinção de um posto de trabalho e a escolha do posto a extinguir;
- b) Verificação dos requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º do Código do Trabalho;
- c) A aplicação dos critérios para escolha do trabalhador a despedir, quando se verifique a existência de uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico.

2.7. Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais enquadradoras do pedido de parecer prévio solicitado pela entidade empregadora, da análise dos elementos constantes do processo, tendo em conta os fundamentos reproduzidos no ponto 1.2 do presente parecer, enquadrados em motivos estruturais e de mercado previstos no artigo 367 do CT, face à necessária redução da atividade da empresa e correspondente redução de pessoal, ao critério da menor antiguidade agora reprimado e já aplicado pela entidade empregadora, conforme quadro constante da notificação à trabalhadora, que aqui se dá por reproduzido, afigura-se-nos que não se vislumbram indícios de discriminação com base no sexo em virtude da maternidade.

III – CONCLUSÃO

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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 28 DE NOVEMBRO DE 2013, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) QUE DITOU PARA A ATA A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

“A CGTP VOTA CONTRA A DECISÃO DESTE PROCESSO, PORQUANTO NÃO SE NOS AFIGURA QUE ESTEJAM PREENCHIDOS OS REQUISITOS LEGAIS EXIGÍVEIS PARA QUE ESTA EXTINÇÃO NÃO INDICIE QUE TENHA POR BASE UMA DISCRIMINAÇÃO EM FUNÇÃO DO ESTADO DA TRABALHADORA, NÃO EXISTINDO DOCUMENTAÇÃO CONSTANTE DOS AUTOS ENVIADOS COM EXIGÍVEL TRANSPARÊNCIA”.