

PARECER N.º 452/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por extinção de posto de trabalho, nos termos do n.º 1 e da alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 68/2014, de 08 de maio

Entidade empregadora: ..., Lda.,

Trabalhadora: ...

Processo n.º 1218 – DL-E/2014

I – OBJETO

1.1. Em 20.11.2014, a CITE recebeu da gerência da entidade empregadora, um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., detentora da categoria profissional de caixeira especializada, conforme declara a entidade empregadora, técnica de vendas nos termos do contrato de trabalho, desde 1 de junho de 2010, a exercer as funções na loja n.º 1 situada em Leiria, no âmbito de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho, por motivos estruturais e de mercado, nos seguintes termos:

“(...) Exmos Senhores,

Em cumprimento do disposto no artigo 63.º, n.º 3, do Código do Trabalho, remetemos a comunicação inicial enviada à trabalhadora ..., residente em ..., para efeitos de despedimento por extinção do posto de trabalho.

A trabalhadora em causa é lactante, o que determina a necessidade do v/ parecer prévio, ao abrigo do disposto no artigo 63.º, n.º 1, do Código do Trabalho.

Com os melhores cumprimentos, (...)”.

1.2. Porque faltavam vários documentos no processo, nomeadamente os comprovativos do recebimento pela trabalhadora da intenção de promover a

extinção do posto de trabalho, se esta apresentou parecer fundamentado ao despedimento, bem como cópias do contrato de trabalho ao tempo celebrado entre as partes, ou o quadro de pessoal, a entidade empregadora veio juntar, a solicitação da CITE, cópia dos documentos, comunicação, com data de 3.11.2014, assinada no final com conhecimento à trabalhadora nesta data, de teor idêntico à inicialmente datada em 12.11.2014, como se transcreve:

“(…) Exma. Senhora

…

…

Assunto: Comunicação de extinção do posto de trabalho

Data: ..., 12 de novembro de 2014

(Correio Registado com Aviso de Receção)

Exma. Senhora,

A gerência da sociedade comercial com a firma “..., Lda.”, com sede em ..., com o número único de matrícula e de identificação de pessoa coletiva ..., vem com a presente comunicar a V.^a Ex.^a a necessidade de extinguir o seu posto de trabalho e o seu conseqüente despedimento.

A presente extinção do posto de trabalho justifica-se por motivos de mercado, porquanto, a sociedade tem vindo a deparar-se com uma comprovada redução da sua atividade, provocada pela diminuição abrupta da procura dos seus bens e serviços.

Como sabe, esta sociedade dedica-se, essencialmente, à atividade de venda de cortinados, têxteis para lar, tapeçaria e decoração de interiores.

Sendo que tais atividades têm vindo a ser fortemente afetadas pela grave crise que afeta todo o país, que tem repercussões diretas e imediatas nas mesmas,

Os produtos e serviços prestados pela sociedade não se reconduzem a bens de primeira necessidade, pelo que, são especialmente afetados pela crise e pela redução do consumo por parte dos clientes. Perante a redução da atividade da sociedade, esta viu-se inclusivamente a encerrar um dos três estabelecimentos comerciais que explorava.

Efetivamente, a sociedade explorava três estabelecimentos comerciais, a saber:

a) Loja 1, "...", sita em ...;

b) Loja 2, "...", sita em ...;

c) Loja 3, "...", sita em

A sociedade, por motivos económicos e de mercado, teve de encerrar a loja 1, passando a comercializar os têxteis, na loja 2.

O encerramento de uma das lojas traduz a reestruturação da organização produtiva da sociedade, imposta pela redução da atividade da sociedade.

Neste contexto, a extinção do seu posto de trabalho, referente à categoria de caixeira especializada, é inevitável.

São, assim, motivos de mercado e estruturais que determinam a necessidade de extinção do posto de trabalho.

A extinção do seu posto de trabalho não é, assim, devida a qualquer atuação culposa desta sociedade.

Assim, é impossível a subsistência da relação de trabalho, não existindo qualquer outro posto de trabalho compatível na empresa.

No caso em apreço, verificam-se todos os pressupostos para o despedimento por extinção do posto de trabalho, nomeadamente os previstos no artigo 368.º do Código do Trabalho (doravante CT), na redação dada pela Lei n.º 27/2014, de 8 de maio.

Efetivamente, estatui o n.º 1 do artigo 368.º do CT que o despedimento por extinção do posto de trabalho pode ter lugar desde que se verifiquem os seguintes requisitos:

a) os motivos indicados não sejam devidos a uma 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.

Sendo que na empresa inexistem uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico.

Não existe na empresa comissão de trabalhadores, nem comissão intersindical ou sindical respetiva.

Por força do preceituado no n.º 1 do artigo 370.º do CT, tem V.ª Exa o prazo legal de 10 (dez) dias para se pronunciar, querendo.

Nos termos da lei, ser-lhe-á processada a compensação devida pela cessação do seu contrato de trabalho.

Com os melhores cumprimentos, (...)

1.2.1. Na resposta à solicitação da CITE para completar o processo a entidade empregadora veio dizer o seguinte:

“(...) Conforme nossa conversa por telefone no dia 21/11/2014, enviamos em anexo os elementos que nos foram solicitados, para que melhor possa analisar o nosso pedido de parecer, enviado a V. Exas em 19/11/2014 e que se refere á nossa funcionária ...

Elementos anexos:

Contrato de Trabalho

Quadro de Pessoal

Balancetes de outubro/2013 e outubro/2014

*Comprovativo do recebimento da carta pela trabalhadora
(comunicação extinção do posto de trabalho).*

Resposta enviada pela trabalhadora.

Contacto da trabalhadora: (...)

Gostaríamos no entanto de voltar a esclarecer que embora a trabalhadora afirme na resposta enviada que não houve extinção de postos de trabalho quando do encerramento da “Loja 1” tal não é verdade tendo sido extinto um posto de trabalho, em outubro de 2013.

Quanto às restantes afirmações pensamos que os Balancetes enviados podem ajudar a esclarecer qualquer dúvida.

Queremos também esclarecer que o nome da empresa é ..., Lda. com o NIF:...

As designações de Lojas 1 ..., 2 ..., 3 ... serve apenas para indicar o que cada uma delas comercializa.

Estamos à vossa disposição para qualquer outro esclarecimento, que julguem necessário.

Melhores cumprimentos,

..., Lda. (...)”

- 1.3.** Na sequência da comunicação do despedimento à trabalhadora, veio esta, através de parecer fundamentado apresentado à entidade empregadora, com data de 17.11.2014, dizer o seguinte:

“(...) Registado com AR

..., 17 de novembro da 2014

Assunto: comunicação de extinção do posto de trabalho

Exmos Senhores

Respondendo à v/ carta datada de 03-11-2014, mas que apenas me foi entregue, em mão, no dia 12-11-2014, sou a comunicar que não aceito como válidos os fundamentos invocados para extinção do posto de trabalho

É que além de não concretizarem os motivos de mercado e estruturais que alegam, é verdade que no ano de 2013 encerraram o estabelecimento designado por “ loja 1”, mas os trabalhadores que na mesma prestavam serviço mantiveram-se na empresa, ou seja, esse facto não foi fundamento de extinção de postos do trabalho.

Acresce que, ainda que no recibo de ordenado conste a categoria profissional de “caixeiro especializado “, tal é da v/ inteira responsabilidade, pois que fui admitida com a categoria profissional de “ técnica de vendas”, funções estas efetivamente exercidas.

Entendo, assim, que não estão preenchidos os requisitos de que a lei faz depender a extinção de posto de trabalho.

Com os melhores cumprimentos. (...).”

- 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 excecionais 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 define: “(...) *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 n.º 1 sob a epígrafe “*Requisitos de despedimento por extinção de posto de trabalho*” estabelece:

*“(...) 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. (...)**”.*

2.3.2.1. E o n.º 2 deste artigo *na redação dada pela Lei n.º 27/2014 de 8 de maio, vem estabelecer os critérios a seguir pelas entidades empregadoras e que são:*

*“(...) 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. (...)*”.

2.3.2.2. Ainda, o n.º 4 do mesmo artigo 368, prevê:

“(...) 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.”

2.3.3. 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 (...)”.

2.3.4. 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. No que diz respeito à subsistência da relação laboral nas situações de despedimento por extinção de posto de trabalho convirá, apesar das alterações à Lei que continuam pertinentes, 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 53º 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 nexos 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.º 397.º n.º 2 (Atual n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho) (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 Trabalho, (atual n.º 4 do artigo 368.º do Código do Trabalho) 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.

Sendo isto certo para a apreciação da justa causa (repete-se), importa sempre, contudo, a nosso ver que antes se verifique que houve uma relação causal entre a decisão gestionária inicial e a decisão organizativa intermédia de extinção do posto de trabalho. Sob pena de não se poder controlar a efetiva verificação da existência de uma decisão gestionária que implique a segunda.

Tal não significa controlar a bondade da decisão gestionária. Significa apenas determinar se ela existiu de forma a ter relação com a segunda decisão.

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

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

- 2.4.1.** Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho (Direito do Trabalho, Parte II, pag. 885) a referência da lei à categoria deve entender-se como reportada à categoria interna e não à categoria funcional do trabalhador. Ou seja, “não está em causa a manutenção da mesma função (ou seja, a aceção horizontal da categoria ou categoria funcional), sob pena da total inoperacionalidade do preceito” (a favor desta posição cita o Ac. do STJ de 22-06-2005, in www.dgsi.pt, proc. 05S923) (...), In Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 11.11.2008, Processo n.º 27/07.1TTFIG.C1, em www.trc.pt.
- 2.4.1.1.** Relativamente aos critérios a seguir pelo empregador, de referir ainda, 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 2 (atual n.º 2 do artigo 368.º) 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 (...)*
- 2.4.1.2.** *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 (...)* 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 (...)”

2.4.1.3. 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)” (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.)

2.4.1.4. 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 afetado/s 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.

2.5. 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.

2.6. 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 e Doutrina sobre a matéria, exige que as entidades empregadoras demonstrem 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.

2.7. Na sequência de todo o exposto, tendo em conta os fundamentos notificados pela entidade empregadora à trabalhadora, reproduzidos no ponto 1.2. do presente

parecer, tendo em conta o teor do parecer fundamentado apresentado pela trabalhadora, reproduzido no ponto 1.3. do parecer, bem como dos documentos apresentados pela entidade empregadora, como é o caso do quadro de pessoal onde constam outros/as trabalhadores/as não enunciados no processo, afigura-se-nos como insuficientemente explicado ou demonstrado, onexo de causalidade entre os motivos de mercado e estruturais ligados à redução de atividade da empresa e ao conseqüente encerramento da loja n.º 1, com o despedimento da trabalhadora ora em causa, nem as informações adicionais enviadas pela entidade empregadora a solicitação da CITE, justificam talnexo de causalidade, pelo que se conclui que a entidade empregadora não logrou afastar, como devia, a presunção da existência de indícios de discriminação com base no sexo em função da maternidade.

III – CONCLUSÃO:

Face ao que antecede, a CITE emite parecer desfavorável à cessação do contrato de trabalho da trabalhadora lactante ..., promovido pela empresa ..., Lda., no âmbito do processo de despedimento por extinção de posto de trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 16 DE DEZEMBRO DE 2014**