

PARECER N.º 66/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, 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, na redação conferida pela Lei n.º 27/2014, de 8 de maio
Processo n.º 213 – DG-E/2016

I – OBJETO

1.1. Em 1.02.2016, a CITE recebeu da empresa ..., pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., no âmbito de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho, nos seguintes termos:

“Vimos por este meio solicitar à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), um parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por extinção do posto de trabalho.

A comunicação da intenção de despedimento por necessidade de extinção do posto de trabalho foi transmitida à trabalhadora, por carta datada de 19 de janeiro de 2016, registada no dia ... de janeiro de 2016 (data dos CTT), sendo que até à presente data a trabalhadora nada respondeu, enviamos em ficheiro anexo cópia da referida carta, bem como o comprovativo de receção da missiva pela trabalhadora.

A necessidade de extinção do posto de trabalho deriva da empresa viver atualmente um período de dificuldades financeiras, motivadas pelo decréscimo do negócio, pelo que a empresa terá de promover a cessação do contrato de trabalho por iniciativa própria, da trabalhadora ...

Ora, o referido decréscimo do negócio tem sido mais significativo no nosso estabelecimento sito em ..., sendo o referido estabelecimento o local de trabalho da trabalhadora em causa.

Para evitar o acumular de prejuízos para a sociedade, evitando assim que deixe de cumprir os seus compromissos assumidos quer com trabalhadores, quer com o estado, quer com os parceiros de negócio, a sociedade decidiu que irá encerrar o estabelecimento comercial, a partir do dia 1 de março de 2016.

O encerramento do referido estabelecimento comercial é a única alternativa viável que a empresa tem para continuar a exercer a sua atividade com vista o seu escopo social, sendo que, sob pena de rutura ou colapso económico, torna-se necessário reduzir custos inerentes na atividade empresa.

Perante este cenário, e atendendo a que a trabalhadora ... exerce as funções de ..., a empresa não tem condições para continuar com o referido estabelecimento comercial aberto ao público e, conseqüentemente, agravar a sua situação financeira, pelo que não lhe resta outra alternativa que não seja a extinção do único posto de trabalho aí existente.

Refira-se, ainda que, face à extinção da referida categoria profissional, não possui a entidade empregadora outro posto de trabalho compatível ou similar com a categoria profissional de V. Exa. é detentor.

Não existe nenhuma razão de índole discriminatória (raça, sexo, etc.) que leve a escolha particular desta trabalhadora, nem os motivos indicados são devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador, é impossível a subsistência da relação de trabalho, não existe empresa contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto e não é aplicável o despedimento coletivo.

Face ao exposto, solicitamos à CITE que delibere em relação à oposição ou não, relativa ao despedimento por extinção do posto de trabalho, da trabalhadora grávida, promovido pela empresa "...".

- 1.2. Em 20.01.2016, a entidade empregadora remeteu à trabalhadora a comunicação de intenção de extinção do posto de trabalho, conforme se transcreve:

“Assunto; Comunicação da necessidade de extinguir posto de trabalho e de proceder a despedimento

Exm^a. Senhora:

A ... tem vindo a sofrer, um forte decréscimo na procura dos seus serviços por parte do mercado interno, nas regiões onde vem desenvolvendo a sua atividade (zona Centro).

Como é consabido por V. Exa. essa diminuição da procura tem sido mais significativa no nosso estabelecimento sito em ..., sendo o referido estabelecimento o seu local de trabalho.

Ora, para evitar o acumular de prejuízos para a sociedade, evitando assim que deixe de cumprir os seus compromissos assumidos quer com trabalhadores, quer com o estado, quer com os parceiros de negócio, a sociedade decidiu que irá encerrar o estabelecimento comercial, a partir do dia 1 de março de 2016.

O encerramento do referido estabelecimento comercial é a única alternativa viável que a ... tem para continuar a exercer a sua atividade com vista o seu escopo social, sendo que, sob pena de rutura ou colapso económico, torna-se necessário reduzir de custos inerentes na atividade empresa.

Perante este cenário, e atendendo a que V. Exa. exerce as funções de ..., a empresa ... não tem condições para continuar com o referido estabelecimento comercial aberto ao público e, conseqüentemente, agravar a sua situação financeira, pelo que não lhe resta outra alternativa que não seja a extinção do único posto de trabalho aí existente;

Por último refira-se que, face à extinção da referida categoria profissional, não possui a entidade empregadora outro posto de trabalho compatível ou similar com a categoria profissional de V. Exa. é detentor.

Pelo exposto, não resta outra alternativa que não seja proceder ao seu despedimento, em consonância com os artigos n.os 367.º e seguintes do CT.”.

- 1.3.** De acordo com a informação da entidade empregadora a trabalhadora grávida não apresentou parecer fundamentado, relativo à comunicação de intenção de extinção do seu posto de trabalho.

- 1.4.** Após solicitação da CITE a entidade empregadora juntou ao processo o Anexo A do Relatório Único, o contrato de trabalho da trabalhadora grávida e o comprovativo de cessação do contrato de arrendamento do estabelecimento comercial.

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.** O Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, foi objeto de alterações introduzidas pela Lei n.º 27/2014, de 8 de maio. Tais alterações

foram significativas no que respeita à cessação de contrato de trabalho por extinção de posto de trabalho.

2.5. Neste sentido, e para efeitos do n.º 1 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/a trabalhador/a;
- 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.

2.5.1. Nos termos do n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho, 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.

2.5.2. De acordo com o n.º 4 do artigo 368.º do mesmo Código, 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/a.

2.6. No caso de despedimento por extinção de posto de trabalho, e nos termos

previstos no artigo 369.º do Código do Trabalho, o empregador comunica, por escrito, ao/à trabalhador/a envolvido/a a necessidade de extinguir o posto de trabalho, indicando os motivos justificativos e a secção ou unidade equivalente a que respeita; indica a necessidade de despedir o trabalhador/a afeto/a ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional e comunica os critérios para seleção dos trabalhadores/as a despedir.

- 2.7. De acordo com o que melhor se explica, a título exemplificativo, no Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 11.11.2008, Processo n.º 27/07.1TTFIG.C1, em www.trc.pt:

“Importa ter presente o princípio geral de conservação da relação laboral que se pode extrair do artigo 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, 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. 397º nº 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»

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

terminal (a do despedimento)”.

Isto, porque o nº 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 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.”

- 2.8.** No caso de se verificar, na mesma secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, e para a concretização do posto de trabalho a extinguir, há, ainda, que atender à ordem de

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.

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, a título de exemplo, e ainda com atualidade, pese embora as alterações legislativas, 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 (...)*

(...)

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

2.9. Já no que respeita 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.

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.

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

- 2.10.** 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/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, sendo certo que a escolha, através da aplicação dos critérios legais, 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/a trabalhador/a.
- 2.11.** 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 concretizada no 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 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.

5.07.2006 (Reformulação), (Considerandos 23 e 24 e artigo 14.º, n.º 1, alínea c).

- 2.12.** 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.
- 2.13.** 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.
- 2.14.** À CITE incumbe, por força das suas atribuições (alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março), aferir se o empregador fundamentou concretamente o/s motivo/s para a necessidade de extinção do posto de trabalho escolhido, se demonstrou o cumprimento do requisitos legais para a extinção do posto de trabalho, e se demonstrou, quando exista uma pluralidade de posto de trabalho com conteúdo funcional idêntico, o critério de seleção aplicado para determinar o/a trabalhador/a a despedir, por forma a concluir pela existência ou inexistência de indícios de discriminação em razão da maternidade.
- 2.15.** Em síntese, nos procedimentos para extinção de posto de trabalho, importa considerar três momentos 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/a trabalhador/a a despedir, quando se verifique a existência de uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico.

2.16. Conforme esclarecido no parecer, o despedimento por extinção do posto de trabalho não se encontra isento de justa causa, sendo esta, necessariamente, justa causa objetiva e, por isso, independente do comportamento dos sujeitos (empresa/trabalhador/a)⁶, 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, verificados que estejam os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º do Código do Trabalho.

Para a extinção de posto de trabalho, que pode afetar no máximo um/a trabalhador/a nas micro (até 9 trabalhadores/as) ou pequenas (de 10 trabalhadores/as até 49 trabalhadores/as) empresas, ou até quatro trabalhadores/as, nas médias (de 50 trabalhadores/as até 249 trabalhadores/as) ou grandes (de 250 trabalhadores/as ou mais) empresas⁷, o legislador determina que não existam na empresa contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto e que resulte impossível a manutenção da relação laboral por inexistência de outro posto de trabalho compatível com a categoria do/a trabalhador/a afetado/a.

⁶ “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.

⁷ 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.

- 2.17.** Igualmente, impende sobre o empregador o dever de comunicar ao/à trabalhador/a os motivos para o seu despedimento, assim como os critérios de seleção dos trabalhadores/as a despedir, de forma a possibilitar o exercício do princípio do contraditório pelo/a trabalhador/a.
- 2.18.** No caso em análise a entidade empregadora comunicou, em 20.01.2016, à trabalhadora grávida, a exercer funções de ..., a necessidade de extinguir o seu posto de trabalho em resultado de *“um forte decréscimo na procura dos seus serviços (...) mais significativa no (...) estabelecimento sito em ..., sendo o referido estabelecimento o seu local de trabalho (...) que irá encerrar (...) a partir de dia 1 de março de 2016.”*.
- 2.19.** De acordo com a comunicação da entidade empregadora a trabalhadora grávida é a única trabalhadora afeta àquele estabelecimento, não existindo na empresa *“outro posto de trabalho compatível ou similar com a categoria profissional”* da trabalhadora.
- 2.20.** De acordo com o mapa de pessoal da empresa (Anexo A do Relatório Único) e com o contrato de trabalho da trabalhadora, juntos ao processo, verifica-se que a trabalhadora tem a profissão de vendedora de loja e categoria profissional de ... e foi contratada para exercer a sua atividade *“em ... ou em qualquer outro estabelecimento ou dependência que o empregador possua, ou local no qual se encontre a desenvolver a sua atividade, no território nacional, sem prejuízo de todas e quaisquer deslocações que o trabalhador tenha que efetuar por causa e no exercício da sua atividade.”*.
- 2.21.** Conforme decorre do mapa de pessoal da empresa, esta tem seis estabelecimentos, um deles a sede em ... e os restantes em ..., ..., ..., ... e ...
- 2.22.** A cada estabelecimento está afeto/a apenas um/uma trabalhador/a, não existindo, nestes termos, uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico em cada secção ou estrutura equivalente. Aos estabelecimentos sitos em ..., ... e ... estão afetadas três trabalhadoras com a mesma profissão e categoria

profissional da trabalhadora grávida, sendo que a trabalhadora afeta ao estabelecimento ... tem registado um contrato de trabalho a termo certo.

- 2.23.** Embora resulte que a empresa revogou, recentemente, um contrato de arrendamento referente a loja sita em ..., a verdade é que o local de trabalho da trabalhadora não se cinge a um determinado estabelecimento, decorrendo do ponto 1.7. do seu contrato de trabalho uma previsão mais ampla para esse local de trabalho, sendo certo que existe na empresa um contrato de trabalho a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto, não ficando demonstrado um dos requisitos para a extinção do posto de trabalho ocupado pela trabalhadora grávida, conforme alínea c) do n.º 1 do 368.º do Código do Trabalho.
- 2.24.** Atendendo ao disposto na alínea a) do artigo 384.º do Código do Trabalho, poderá existir ilicitude do despedimento, a apreciar por tribunal judicial, nos termos previstos no artigo 387.º do mesmo Código.
- 2.25.** Neste sentido, concluiu-se pela existência de indícios de discriminação em função da maternidade por motivo de gravidez da trabalhadora visada pelo despedimento.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento, por extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida ..., promovido pela empresa ..., porquanto, se evidência prática discriminatória em função da maternidade na extinção do posto de trabalho ocupado pela trabalhadora grávida.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE FEVEREIRO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.