

## PARECER N.º 105/CITE/2019

**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.

**Processo n.º 598-DL-E-/2019**

### I – OBJETO

1.1. Em 08.02.2019, a CITE recebeu da ... cópia de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho, que inclui a trabalhadora lactante ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

1.2. Na carta dirigida à CITE, a entidade empregadora refere, nomeadamente, o seguinte:

*“(...) Assunto: Parecer Prévio ao despedimento de trabalhadora lactante ..., com sede no Hotel ..., ..., ..., matriculada na Conservatória do Registo Comercial sob o n.º único de matrícula e identificação fiscal de pessoa coletiva (...), vem, nos termos e para efeitos do disposto no artigo 63.2/1 do Código do Trabalho, requerer parecer prévio ao despedimento da trabalhadora ..., na condição de lactante, no âmbito de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho.*

*A trabalhadora ocupa a categoria profissional de Subchefe de receção, desde que foi admitida ao serviço da Requerente, por contrato de trabalho a termo de 9 meses, datado de 01/03/2017, o qual foi convertido em contrato sem termo em 01/12/2017.*

*A Requerente, labora no ramo da hotelaria, dedicando-se essencialmente à prestação de serviços de alojamento.*

*A função da trabalhadora, como Subchefe de receção, caracteriza-se pelo atendimento ao cliente e gestão de reservas.*

*No seguimento da reestruturação empresarial imposta por razões de mercado, decorrentes da crescente concorrência no sector hoteleiro e particular (Alojamento Local), com afetação exponencial da procura, é forçoso proceder à reorganização produtiva da empresa.*

*As vendas liquidadas registadas nos últimos 3 anos apresentam uma diminuição da receita no valor de € 129.215,00 face a 2017, ano de admissão da trabalhadora.*

*A acrescentar, há a referir que o principal mercado emissor de reservas é o mercado inglês, sendo que, face à atual incerteza decorrente do Brexit, o número de reservas registado até à data é inferior ao período homónimo do ano transato. Antecipando o panorama que se avizinha, a Requerente vê-se obrigada a recorrer a medidas de gestão com vista à redução de custos, só assim garantindo a viabilidade da atividade e a manutenção do maior número possível de postos de trabalho.*

*Para uma gestão eficiente, a equipa de receção apenas necessita de um colaborador por turno, não havendo a necessidade de ter dois colaboradores. Folgas e horários de refeições são assegurados pelo Diretor de Operações, cujo posto habitual é precisamente na receção do Hotel, onde dá assistência aos turnos da manhã e tarde.*

*Além do mais, o crescente número de reservas feitas através do canal online impôs a aquisição de uma nova ferramenta de gestão e processamento de*

*reservas, o que permite que o processo de gestão de reservas seja realizado de forma automática, possibilitando ao rececionista focar-se no apoio ao cliente e não no trabalho de back office.*

*Desde a data em que a trabalhadora entrou de licença de maternidade, em agosto de 2018, no auge de maior ocupação do Hotel, a Requerente não teve necessidade de contratar nenhum outro recurso com vista à sua substituição provisória, sendo as tarefas executadas por esta, facilmente asseguradas pelo outro subchefe de receção e restante equipa do sector.*

*Tendo em conta a reduzida dimensão da Requerente, que conta com apenas 14 trabalhadores, não existem outras funções ou postos de trabalho compatíveis com as suas aptidões profissionais, para onde a trabalhadora possa ser transferida e que permitam manter o vínculo laboral.*

*Por todos os motivos invocados, a extinção do posto de trabalho aqui em causa constitui uma medida imperiosa e fundamental para assegurar a continuação da atividade da empresa e rentabilizar os custos de funcionamento da mesma, sendo por isso impossível a subsistência da relação de trabalho.*

*Neste caso não é aplicável o despedimento coletivo, uma vez que o despedimento em causa abrange apenas uma trabalhadora.*

*Sendo que não existem na empresa contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho a extinguir, a Requerente, considerando a existência de um outro posto de conteúdo funcional idêntico, observou escrupulosamente, os critérios exigidos no artigo 368º/2 do Código do Trabalho, conforme segue:*

*a) Pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador: Não existem métricas de avaliação na empresa, pelo que não há como aplicar este critério, de forma equitativa.*

*b) Menores habilitações académicas e profissionais: Ambos os trabalhadores com a categoria de subchefe de receção, têm o 12. ano concluído, sendo que*

*o trabalhador titular do posto a manter, conta com maior experiência e conhecimento das preferências e necessidades dos hóspedes de longa data, os quais o requisitam com frequência.*

*c) Maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa: ambos os trabalhadores com a categoria de subchefe de receção, constituem igual encargo, já que ambos auferem o mesmo vencimento.*

*d) Menor experiência na função: A trabalhadora ... desempenhou funções por cerca de 18 meses (tendo estado os últimos 6 de licença de maternidade, seguida do gozo de férias); O trabalhador ..., o único que ocupa posto de trabalho idêntico, exerce a função de subchefe de Receção desde há cerca de 11 (onze) anos.*

*e) Menor antiguidade na empresa: A Trabalhadora ... foi admitida ao serviço da empresa em 2017; O Trabalhador ... está na empresa desde 2004 passando a efetivo em 2008.*

*Assim, tendo em consideração os critérios legalmente apontados, os trabalhadores em causa diferenciam-se pela experiência na função e antiguidade na empresa.*

*A Trabalhadora cujo despedimento se promove é, assim, a trabalhadora com menor antiguidade no posto de subchefe de receção, e a que menor antiguidade apresenta, pelo que, inexistindo outros critérios diferenciadores, optou a Requerente pela extinção do posto de trabalho da ... Não existe comissão de trabalhadores ou estruturas sindicais na empresa, nem a empregadora, aqui requerente, tem conhecimento que a trabalhadora seja sindicalizada, pelo que as comunicações a que alude o n.º 1 do artigo 369.º do Código do Trabalho, não foram efetuadas, não sendo exigíveis.*

*Em 16/01/2019, a Requerente comunicou à Trabalhadora a intenção de proceder ao seu despedimento por extinção do posto de trabalho, dando-lhe conhecimento dos motivos e critérios, tudo conforme dispõe o art. 369.º do CT.*

*Na resposta, a Trabalhadora dá conhecimento à Requerente da sua condição de lactante, juntando atestado médico comprovativo.*

*Face ao exposto, dúvidas não restam que a extinção do posto de trabalho, e consequente despedimento da trabalhadora ..., não se traduz, direta ou indiretamente, numa discriminação ou num indício de discriminação por qualquer motivo, designadamente por razões relacionadas com o seu estado de latência.*

*Assim sendo, requer-se a V. Exa. se digne emitir parecer favorável ao despedimento, por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante, ... (...)."*

**1.3.** Na comunicação efetuada à trabalhadora lactante e datada de 16.01.2019, a entidade empregadora refere o que a seguir se transcreve:

*"(...) Assunto: Extinção do Posto de Trabalho*

*Exma. Senhora,*

*Na sequência da reestruturação empresarial imposta por razões de mercado, decorrentes da crescente concorrência no sector hoteleiro e particular (Alojamento Local), com afetação exponencial da procura, é absolutamente essencial proceder à reorganização produtiva da empresa.*

*Das medidas de implementação de modelo de negócio eficiente, que garanta a viabilidade da atividade, impõe-se uma imediata redução de custos, sob pena de fazer perigar as mais básicas condições de laboração.*

*Tendo em consideração que a empresa dispõe de dois postos de trabalho afetos à categoria de subchefe de receção, quando as necessidades do negócio justificam a manutenção de apenas um deles, colidindo a situação atual com as necessidades de reestruturação supra referidas, é inevitável proceder à supressão do posto de trabalho em excesso, o qual representa um custo supérfluo e, portanto, dispensável.*

*Assim sendo, tendo em consideração os critérios de seleção legalmente previstos, optámos por extinguir o V/ posto de trabalho, por ser o de menor antiguidade e experiência na função.*

*Pelos motivos supra invocados somos assim forçados a proceder à extinção de postos de trabalho, única forma de assegurar a continuidade da nossa atividade. Assim, face ao exposto, neste momento é inviável a manutenção da relação de trabalho, não havendo alternativas na empresa, pelo que somos forçados a extinguir o seu posto de trabalho de subchefe de receção.*

*Nos termos do art. 369.º e 370.º, ambos do Código do Trabalho, dispõe V. Ex. de 10 (dez) dias após esta comunicação, para querendo, emitir parecer sobre o mesmo e bem assim apresentar alternativas viáveis, caso as haja. (...)*

**1.4.** Por carta datada de 21.01.2019, a trabalhadora respondeu à entidade empregadora, nos seguintes termos:

*“(...) Ex.mos Sr.es*

*No seguimento do assunto supra citado, cabe-me informar o seguinte, emitindo o meu parecer:*

*1 - A não aceitação/concordância, não pelos motivos por vós apresentados (reestruturação empresarial imposta por razões de mercado e das consequências que daí advêm, que apenas e por si só, a Vós, como Entidade Empresarial, vos diz respeito), mas por me despedirem por extinguirem o meu Posto de Trabalho, considerando o mesmo sem justa causa, de acordo com o art. 63 do Código de Trabalho; (Em anexo Atestado Médico como neste momento sou Trabalhadora Lactante)*

*2 - Por fim, as alternativas viáveis por mim propostas, que V. Ex.as solicitam, traduzem-se no seguinte:*

*a) A minha reintegração ao Posto de Trabalho de Subchefe de receção, ou ao Posto de Trabalho de Rececionista de 1, sem perda da retribuição base auferida*

*no momento anterior à Vossa decisão de Despedimento por Extinção do meu Posto de Trabalho; ou*

*b) A Vossa aceitação das minhas condições da Carta de resposta ao Vosso acordo de Revogação do Contrato de Trabalho, datada de 31 de janeiro de 2018 e recebida por vós a 02 de janeiro do presente ano.*

*Sem outro assunto de momento e aguardando urna resposta Vossa às minhas alternativas viáveis,*

*Apresento os meus melhores cumprimentos.*

**1.5.** Em 25.02.2019, a CITE solicitou à entidade empregadora que fosse remetido o Anexo A do Relatório Único acompanhado da respetiva Tabela de Códigos e Descrições referente ao ano de 2018, bem como carta que a trabalhadora alude na sua resposta na alínea b) do ponto 2.

**1.6.** Do processo constam os seguintes elementos:

- Comunicação da intenção de despedimento à trabalhadora especialmente protegida;
- Certidão Permanente da Sociedade Empregadora;
- Contrato de Trabalho celebrado com a trabalhadora;
- “Ficha do funcionário” da trabalhadora, bem como do trabalhador que exerce as mesmas funções.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação a adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por

Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República, I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina, no seu artigo 11.º, que:- "Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...) Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

**2.2.** O artigo 10.º, n.º 1 da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, obriga os Estados Membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez.

**2.3.** Um dos considerandos da referida Diretiva refere que "... o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento".

**2.4.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C109/00) que o despedimento

de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c), da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

**2.5.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º, n.º 1 do Código do Trabalho, que “o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres”, que é esta Comissão, conforme Decreto-lei n.º 76/2012, de 26 de março.

**2.6.** É de salientar que, o artigo 381.º, alínea d), do Código do Trabalho, dispõe que “sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito: em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio” da CITE.

**2.7.** Nos termos do artigo 367.º do Código do Trabalho, “considera-se despedimento por extinção de posto de trabalho a cessação de contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada nessa extinção, quando esta seja devida a motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa”.

**2.8.** Segundo o n.º 2, do artigo 367.º, que remete para o n.º 2, do art.º 359.º, ambos do Código do Trabalho, entende o legislador existirem três ordens de motivos determinantes do despedimento por extinção do posto de trabalho, a saber: “a) Motivos de mercado - redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado; b) Motivos estruturais - desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes; c) Motivos tecnológicos - alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.”.

**2.9.** Acresce que, nos termos do artigo 368.º, do Código do Trabalho, com as alterações que lhe foram introduzidas pela Lei n.º 27/2014, de 8 de maio:

“1 – O despedimento por extinção de posto de trabalho só pode ter lugar desde que se verifiquem os seguintes requisitos:

- a) Os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador;
- b) Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
- c) Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto; d) Não seja aplicável o despedimento coletivo.

2 – Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para determinação do posto de trabalho a extinguir, a decisão do empregador deve observar, por referência aos respetivos titulares, a seguinte ordem de critérios relevantes e não discriminatórios:

- a) Pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador;
- b) Menores habilitações académicas e profissionais;
- c) Maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa;
- d) Menor experiência na função;
- e) Menor antiguidade na empresa.

3 – O trabalhador que, nos três meses anteriores ao início do procedimento para despedimento, tenha sido transferido para posto de trabalho que venha a ser extinto, tem direito a ser reafectado ao posto de trabalho anterior caso ainda exista, com a mesma retribuição base.

4 – Para efeito da alínea b) do n.º 1, uma vez extinto o posto de trabalho, considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando o empregador não disponha de outro compatível com a categoria profissional do trabalhador.

5 – O despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que, até ao termo do prazo de aviso prévio, seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida, bem como os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho.

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

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

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

- b) A necessidade de despedir o trabalhador afeto ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional.
- c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir.”.

2.11. Finalmente, nos termos do disposto no artigo 384.º, do mesmo Código, o despedimento por extinção do posto de trabalho é ilícito se o empregador não cumprir os citados requisitos do n.º 1 do artigo 368.º, não observar o disposto no n.º 2 do artigo 368.º, ou não tiver feito as comunicações previstas no artigo 369.º.

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

### III – ANÁLISE

3.1. De acordo com o enquadramento legal realizado pela entidade empregadora nos termos dos artigos 367.º e seguintes, do Código do Trabalho, a pretendida cessação do contrato de trabalho em análise, por extinção do posto de trabalho, justifica-se por fundamentos de ordem económica.

3.2. Para que se possa operar um despedimento por extinção do posto de trabalho, há que ter em conta o disposto no artigo 368.º, do Código do Trabalho, que prevê as exigências da sua aplicação, designadamente, que os motivos do despedimento nada tenham a ver com um comportamento culposo do empregador ou do/a trabalhador/a; a impossibilidade da subsistência da relação laboral; a inexistência na empresa de contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto; que não seja aplicável o despedimento coletivo. Acresce, ainda, a necessidade de, até ao

termo do prazo de aviso prévio, colocar à disposição do/a trabalhador/a a compensação devida, bem como os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho.

**3.3.** Cumpridos estes requisitos, e no caso de haver dois ou mais postos de trabalho iguais, preenchidos por dois ou mais trabalhadores/as, com as mesmas funções, e se um desses postos de trabalho for objeto da extinção, procede-se à aplicação dos critérios de escolha do/a ou dos/as trabalhadores/as a despedir.

3.4 No caso em apreço, analisados os documentos, carreados para o processo, designadamente, a comunicação à trabalhadora nos termos do disposto no art.º 369.º, n.º 1, alínea a), e no art.º 370.º, n.º1, ambos do Código de Trabalho, o respetivo Anexo A – Quadro de Pessoal, importa verificar se estão preenchidos os requisitos previstos no n.º1 do artigo 368.º, do Código do Trabalho, a saber, os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa das partes, seja praticamente impossível a subsistência da relação laboral (que se traduz quando o empregador não disponha de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do/a trabalhador/a – cfr. n.º4 do artigo 368.º), a inexistência de contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto, e, não seja aplicável o despedimento coletivo. Reunidos os requisitos previstos no n.º1, o despedimento por extinção do posto de trabalho só poderá operar caso não haja na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, conforme dispõe o n.º2 do mesmo preceito legal.

**3.5** A trabalhadora foi admitida ao serviço da empresa para desempenhar as funções de inerentes à categoria de empregada de subchefe de receção,

conforme se atesta da consulta do Mapa de Pessoal – Anexo “A” do Relatório Único, junto ao processo pela empresa a pedido da CITE.

**3.6.** Após consulta do Mapa de Pessoal – Anexo “A” do Relatório Único, resulta da análise do referido relatório, existir apenas o posto de trabalho da funcionária em causa nos presentes autos.

**3.7.** De referir ainda que, foi possível aferir que da carta datada de 16.01.2019 e remetida pela trabalhadora à entidade empregadora, esta fez uma contraproposta de manter o seu posto de trabalho com a categoria de rececionista de 1.<sup>a</sup>. Após a análise do Mapa de Pessoal – Anexo “A” do Relatório Único, verificou-se que efetivamente existe um posto de trabalho daquela categoria, no entanto, o trabalhador que desempenha tais funções é mais antigo que a trabalhadora em causa nos presentes autos.

**3.8.** No que diz respeito ao cumprimento dos requisitos previstos no artigo 368.º, do Código do Trabalho, afirma a entidade empregadora o seguinte: “(...) *Na sequência da reestruturação empresarial imposta por razões de mercado, decorrentes da crescente concorrência no sector hoteleiro e particular (Alojamento Local), com afetação exponencial da procura, é absolutamente essencial proceder à reorganização produtiva da empresa.*

*Das medidas de implementação de modelo de negócio eficiente, que garanta a viabilidade da atividade, impõe-se uma imediata redução de custos, sob pena de fazer perigar as mais básicas condições de laboração.*

*Tendo em consideração que a empresa dispõe de dois postos de trabalho afetos à categoria de subchefe de receção, quando as necessidades do negócio justificam a manutenção de apenas um deles, colidindo a situação atual com as necessidades de reestruturação supra referidas, é inevitável proceder à*

*supressão do posto de trabalho em excesso, o qual representa um custo supérfluo e, portanto, dispensável.*

*Assim sendo, tendo em consideração os critérios de seleção legalmente previstos, optámos por extinguir o V/ posto de trabalho, por ser o de menor antiguidade e experiência na função.*

*Pelos motivos supra invocados somos assim forçados a proceder à extinção de postos de trabalho (...)"*

**3.9.** Conclui-se do teor da comunicação efetuada ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 369.º, do Código do Trabalho, que os motivos justificativos da necessidade de extinguir o posto de trabalho são motivos de mercado e estruturais que se prendem com a crescente concorrência do setor hoteleiro e alojamento local, que acaba por afetar a procura, o que leva a que seja necessário fazer uma reorganização da empresa. A entidade empregadora indica que se viu obrigada a recorrer a medidas de gestão, com vista à redução de custos

**3.10.** A empresa não dispõe de estrutura representativa dos trabalhadores e a trabalhadora não é representante sindical.

**3.11.** A trabalhadora respondeu à comunicação de intenção de despedimento, nos termos apresentados no ponto 1.4. De tal comunicação foi possível aferir, no que respeita à proposta da trabalhadora, o enumerado no ponto 3.7.

**3.12.** Pelo exposto, afigura-se não existirem indícios de discriminação em função da parentalidade.

#### **IV - CONCLUSÃO**

Face ao que antecede, a CITE não se opõe ao despedimento, por extinção de posto de trabalho, da trabalhadora lactante ..., por se afigurar inexistir discriminação em função da maternidade.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 06 DE MARÇO DE 2019, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN), QUE APRESENTOU A DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**

PROCESSO 598-DL-E/2019 DA REUNIÃO DE 6/3/2019

A CGTP VOTA CONTRA O PROJETO DE PARECER POR SE CONSIDERAR QUE ESTEJA SUFICIENTEMENTE ESCLARECIDO RELATIVAMENTE AOS FUNDAMENTOS INVOCADOS QUE ESTEJA AFASTADA A POSSIBILIDADE DE A ESCOLHA DESTA TRABALHADORA PODER ESTAR RELACIONADA COM A SUA SITUAÇÃO DE TRABALHADORA LACTANTE.

NESTES TERMOS CONSIDERA A CGTP QUE NÃO ESTÁ AFASTADA A PRESUNÇÃO DE O DESPEDIMENTO TER, EM ULTIMA INSTÂNCIA, UMA RELAÇÃO COM O SEU ESTADO, OU SEJA, DE TRABALHADORA ESPECIALMENTE PROTEGIDA.

NESTE SENTIDO, CONSIDERAMOS VOTAR CONTRA O PRESENTE PROJETO DE PARECER.

LISBOA, 6/3/2019