

## PARECER Nº 292/CITE/2020

**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 12.02.

Processo n.º 2715-DL-E/2020

### I - OBJETO

1.1. Em 04/06/2020, a CITE recebeu da ..., cópia do processo de despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e na 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.

1.2. Na comunicação dirigida à trabalhadora, em 14.05.2020 a entidade empregadora refere, o seguinte:

"(...)

*Serve a presente missiva para, nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 367.º e seguintes do Código do Trabalho, comunicar a V. Exa. a intenção da ... (doravante designada por "...") de proceder à extinção do S/posto de trabalho, pelos motivos estruturais, a que infra nos dedicaremos.*

*Na verdade, por motivos que se prendem com o fim do projeto a que estava afeto o S/posto de trabalho como ..., vemo-nos na necessidade de o extinguir e, conseqüentemente, atenta a inexistência de outras funções que lhe possam ser atribuídas, fazer cessar o S/contrato de trabalho.*

*Como é do S/conhecimento a ... é uma Organização Não Governamental de ..., de âmbito nacional, fundada em ..., sendo a ... mais antiga da Península Ibérica. É uma ... com estatuto de Utilidade Pública.*

*Pelo que, enquanto ..., a ... necessita de apoios monetários e/ou em género para desenvolver os seus projetos, os quais, para serem exequíveis, carecem necessariamente de financiamento de entidades externas ou de donativos de terceiros.*

*Neste contexto, o S/ trabalho como ... tem sido desenvolvido, em exclusivo, no âmbito do projeto ..., cofinanciado pela Comissão Europeia, sendo este projeto que justificou a manutenção do S/contrato e financiado o pagamento da S/retribuição.*

*Ora, como termino do referido projeto e dado a falta de perspectiva de novos financiamentos viáveis nos próximos meses que permitam a atribuição de novas funções, não se afigura possível manter o seu posto de trabalho, não existindo, nos nossos quadros, outro posto compatível com as S/ funções.*

*Ademais, com o fim do identificado projeto e do respetivo financiamento proveniente da Comissão Europeia, não tem a ... forma de acautelar e assegurar o pagamento da S/ retribuição.*

*O fim do referido projeto e também o conseqüente desequilíbrio económico-financeiro que tal fim determinará, impõem, sem mais, que se proceda a uma reestruturação do nosso quadro de pessoal, ajustando-o as novas necessidades, vendo-nos, assim, na necessidade de extinguir a posto de trabalho ocupado por V. Exa. e, atendendo à inexistência de outro posto que possa por si ser ocupado, proceder ao S/ despedimento, são, pois, motivos estruturais que justificam a decisão de promover a presente procedimento que agora lhe comunicamos.*

*Em suma, verifica-se, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 367.º do Código do Trabalho, ex vi artigo 359.º, n.º 2, do Código do Trabalho, a ocorrência de motivos estruturais que determinam a necessidade de se proceder de imediato à redução do quadro de pessoal da ... por via do presente procedimento de extinção do posto de trabalho.*

*Por outro lado, não obstante as esforços já perpetrados pela ... no sentido de encontrar funções compatíveis com a sua categoria e aptidão profissionais tal não se relevou possível, nem se vislumbra qualquer possibilidade deste cenário vir a ser alterado a curta e médio prazo face aos projetos em curso na ... e as políticas de gestão em curso, nomeadamente de controlo e contenção de custos que têm vindo a ser adotadas ao longo dos anos.*

*A parte das funções exercidas por V. Exa., não existem outras que impliquem ou justifiquem a manutenção do S/posto de trabalho. Não existem, igualmente, outras funções que, ainda que por via de adaptação, V. Exa. pudesse vir a desempenhar na ..., estando, assim, inviabilizada qualquer possibilidade de reafectação a outro posto de trabalho.*

*Assim sendo, não pode ser adotada outra solução que não seja a extinção do posto de trabalho de V. Exa., a qual decorre dos factos acima elencados.*

*Damos cumprimento nesta comunicação de intenção de despedimento por extinção do S/ posto de trabalho, aos critérios previstos no n.º 1 do artigo 368.º do Código do Trabalho, nomeadamente:*

*- Os motivos indicados não são devidos a conduta dolosa da ... ou de V. Exa. Com efeito, o principal motivo que se encontra na base do presente procedimento consubstancia uma causa externa à ... e a V. Exa. e a consequente necessidade de reestruturação da organização da ...;*

- *É praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. Efetivamente, a subsistência da relação de trabalho afigura-se impossível, porquanto, reitera-se, a ... não dispõe atualmente de qualquer outro posto de trabalho compatível com a sua categoria e experiência profissionais;*
- *Não existem, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do S/ posto de trabalho;*
- *Não é aplicável o despedimento coletivo, atendendo ao número de postos de trabalho a extinguir e a dimensão da ...*

*Por outro lado, também não existem na ... postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico ao ocupado por V. Exa. que permita o recurso aos critérios de seleção na concretização de postos de trabalho a extinguir, e, daí, na eventual exclusão da extinção do posto de trabalho de V. Exa..*

*Quanto ao disposto no n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho, atendendo a que inexistem outros postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico ou equivalentes ao que V. Exa. ocupa, não há lugar à aplicação ou verificação dos critérios relevantes e não discriminatórios previstos no citado preceito legal.*

*Aqui chegados, lamentamos comunicar-lhe que pretendemos proceder a extinção do S/posto de trabalho com a conseqüente cessação do S/ contrato de trabalho.*

*Mais se informa que, no prazo de 15 (quinze) dias após a receção da presente comunicação, pode V/ Exa. pronunciar-se sobre os motivos invocados, os requisitos ou os critérios constantes no artigo 368.º do Código do Trabalho, nos termos e para os efeitos do artigo 370.º do mesmo Código.*

*Por último, informamos ainda que, considerando o S/ estado de trabalhadora lactante e nos termos da lei, iremos proceder às necessárias comunicações às entidades competentes, nomeadamente a Comissão para a Igualdade no*

*Trabalho e no Emprego - CITE - a quem solicitaremos o adequado parecer para a conclusão deste procedimento.*

*(...)"*

- 1.3. Do processo apenas consta cópia do Anexo A, do relatório único com o quadro de Pessoal, relativo ao ano de 2019.
- 1.4. Do ofício remetido à CITE e que acompanha o processo de despedimento por extinção do posto de trabalho é mencionado que a trabalhadora foi contratada em janeiro de 2014, na categoria de ... e ficou afeta, a partir de Agosto de 2014 e até ao seu termino, a um projeto financiado pela Comissão Europeia (...).
- 1.5. É ainda referido que a comunicação da intenção de despedimento por necessidade de extinção do posto de trabalho foi transmitida à trabalhadora, por carta registada datada de 14 de maio de 2020 e rececionada pela trabalhadora em 15 de maio de 2020, não se tendo a trabalhadora pronunciado relativamente à intenção de extinção do posto de trabalho.

## **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 C-109/00) 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, nos termos do artigo 381.º, alínea d) do Código do Trabalho, *“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 359.º do Código do Trabalho são:
- “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 Código do Trabalho, 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, “(...) a) ... b) Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental; c) (...)”.

### III – ANÁLISE

3.1 O despedimento por extinção de posto de trabalho corresponde, assim, a um despedimento individual com fundamento em «justa causa objetiva», ou seja, é fundado em motivos de natureza não disciplinar.

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, que são: 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; 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 No despedimento “sub judice”, a entidade empregadora refere que o despedimento é motivado pela necessidade de extinção do posto de trabalho de uma trabalhadora, por razões estruturais, tendo-se registado um desequilíbrio económico-financeiro, motivado pelo termo de um projeto financiado pela Comissão Europeia e a falta de perspetiva de novos financiamentos viáveis nos próximos meses que permitam a atribuição de novas funções.

3.4 Uma vez que os motivos apresentados pela entidade empregadora devem pressupor a verificação do requisito de impossibilidade da subsistência da relação laboral, como acontece com a trabalhadora, ora especialmente protegida, tal como determina o mencionado artigo 368.º n.º 1, na alínea b), 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](http://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. 397º 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 403º 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](http://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.”*

- 3.5.** Concluindo, convém sublinhar 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.

- 3.6. Toda esta legislação, ao estabelecer princípios e procedimentos especiais de proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e de trabalhadores no gozo de licença parental, nas situações de despedimento, como é o caso *sub judice*, plasmados na legislação internacional, 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 destas trabalhadoras nos despedimentos, sob pena dos processos poderem conter indícios de discriminação em função do sexo em virtude da maternidade.
- 3.7. Refira-se a propósito do requisito da impossibilidade da subsistência da relação de trabalho, que a entidade empregadora limita-se a mencionar o fim do projeto a que a trabalhadora se dedicava de forma exclusiva e também o conseqüente desequilíbrio económico-financeiro que tal fim determinará, o que impõe, sem mais, que se proceda a uma reestruturação do quadro de pessoal, ajustando-o às novas necessidades, o que significa o despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante.
- 3.8. Não resulta perceptível da comunicação remetida à trabalhadora a relação causal entre o fim de um projeto em concreto e o desequilíbrio económico-financeiro que leve à cessação de um contrato de trabalho, ainda que se trate de uma ... Com efeito, a entidade empregadora não explica a sua situação económica até março de 2020, não indica de forma factual ou documental, em que consiste a quebra drástica da procura de bens; não

indica o resultado líquido da sua atividade no mês de março a abril, Com efeito, não é demonstrada, de forma factual ou documental, a situação económico-financeira da entidade empregadora e qual o impacto do fim do projeto e do seu financiamento para a sustentabilidade económica e viabilidade do empregador; não é igualmente, demonstrado a razão da necessidade de reestruturação do quadro de pessoal, envolver apenas um único despedimento, num universo de 19 trabalhadores, conforme se retira do Anexo A, permitindo assim, a viabilidade económica da entidade empregadora.

**3.9.** Diz ainda a entidade empregadora que à parte das funções exercidas pela trabalhadora não existem outras que impliquem ou justifiquem a manutenção do seu posto de trabalho. Tão pouco existem, outras funções que, ainda que por via de adaptação, a trabalhadora pudesse vir a desempenhar na entidade empregadora, estando, assim, inviabilizada qualquer possibilidade de reafetação a outro posto de trabalho.

**3.10.** Vejamos se assim, é: da análise do Anexo A, com o quadro de pessoal, verifica-se que ao serviço da entidade empregadora contam-se 19 trabalhadores e destes, 10 são ..., a mesma categoria profissional da trabalhadora lactante.

**3.11.** Verifica-se igualmente, que a trabalhadora foi contratada em Janeiro de 2014 e que 3 trabalhadores têm contrato de trabalho com data posterior ao contrato da trabalhadora e ainda, que destes, um trabalhador tem contrato de trabalho a termo incerto e o outro contrato de trabalho a termo certo.

**3.12.** A circunstância de existirem contratos de trabalho a termo na entidade empregadora, para trabalhadores com a categoria profissional de ..., levamos a questionar se o requisito da alínea c) do nº 1 do artigo 368º do Código do trabalho se encontra preenchido, o mesmo sucedendo com o nº 2 do citado artigo que determina que 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 e) Menor antiguidade na empresa.

**3.13.** Incumbe à entidade empregadora afastar estes requisitos, demonstrando que não existiam na ... contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto, bem como demonstrar que inexistiam postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico ao do posto de trabalho extinto, o que não fez. Limitou-se a afirmar que não existia qualquer função compatível ou que por via de adaptação, a trabalhadora pudesse desempenhar no empregador, sem cuidar de justificar tal afirmação, olvidando que existiam 9 trabalhadores com a mesma categoria profissional da trabalhadora e com habilitações académicas idênticas, o que capacitaria a trabalhadora a ocupar os postos de trabalho dos outros trabalhadores ... e a desempenhar funções idênticas às por ela realizadas.

- 3.14.** A par de um processo de despedimento que não acautelou os requisitos constantes do artigo 368º do Código do Trabalho para o despedimento da trabalhadora, constata-se que a comunicação de intenção de despedimento não indica a compensação devida pela extinção do posto de trabalho, bem como os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho, pelo que se afigura não ter sido dado cumprimento ao disposto no nº 5 do artigo 368º do Código do Trabalho.
- 3.15.** Regista-se igualmente, que não foi junto qualquer documento comprovativo do envio da comunicação e da respetiva receção pela trabalhadora, designadamente, cópia do registo do correio, pelo que não fica comprovado a receção da comunicação à trabalhadora e conseqüentemente, a sua intenção de não reagir nos termos e para os efeitos previstos no artigo 370º do Código do Trabalho.
- 3.16.** Nestes termos, salvo melhor e douta opinião, e ainda que se aceite a necessidade de reestruturação de pessoal da entidade empregadora por motivos estruturais, de desequilíbrio económico-financeiro, o que não se afigura inequivocamente demonstrado, não se mostra perceptível a razão pela qual foi escolhida a trabalhadora lactante, para o despedimento em curso, na medida em que não foi demonstrado que os contratos de trabalho a termo de dois trabalhadores ... não correspondam a tarefas correspondentes às do posto extinto, nem tão pouco foi afastada a inexistência de postos de conteúdo funcional idênticos ao desempenhado pela trabalhadora, o que acarretaria a aplicação dos critérios de seleção previstos no nº 2 do artigo 368º. Como tal, não se pode considerar como afastada a existência de indícios de

discriminação em função da maternidade, na sua inclusão no processo de despedimento por extinção de posto de trabalho.

#### **IV - CONCLUSÃO**

Face ao que antecede, a CITE opõe-se ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante, ... promovido pela ...

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS QUE COMPÕEM A CITE, NA DATA DE 24 DE JUNHO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS**