

## PARECER N.º 321/CITE/2022

**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 1346/DL-E/2022

### I - OBJETO

**1.1.** Por correio registado datado de 21.04.2022 e rececionado em 22.04.2022, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., cópia do processo de despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., para efeitos de 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.** Por CAR, em 04.04.2022, foi a trabalhadora notificada da intenção de despedimento, nos seguintes termos:

*“Assunto: Despedimento por Extinção do Posto de Trabalho*

*Exma. Senhora,*

*Serve a presente para informar a V. Exa. que é n/ intenção proceder ao seu despedimento em consequência da necessidade de extinguir o seu posto de trabalho, nos termos do nº 1 do art.º 369 do Código de Trabalho pelas razões descritas no documento em anexo, com o nome de Anexo I, com efeitos a partir do dia 31 de maio de 2022.*

*A extinção do posto de trabalho é justificada por motivos de ordem estrutural e conjuntural que obstam à sua manutenção, bem como de mercado, nomeadamente, a redução drástica de clientes, decorrente da crise económica e financeira que se originou com a Pandemia Covid-19, que se vem vivido nos últimos dois anos e meio, que conduziu ao atual desequilíbrio económico*

*ou financeiro da empresa e à necessidade de reestruturação da organização produtiva em curso. Por estes motivos somos forçados a encerrar um setor da empresa e conseqüentemente o v/ posto de trabalho, reduzindo o quadro de pessoal, com a extinção de um dos postos de trabalho e um setor (secretaria).*

*Mais se informa que os contratos a termo certo existentes na n/ empresa, tem data prevista para o seu termo em 1/12/2022 e a 1/3/2023, contudo correspondem a funções diferentes das funções de V. Exa. e da v/ categoria profissional, nomeadamente de cozinheira e de atendimento ao cliente, motivos pelos quais não poderá V. Exa. substituir qualquer destes funcionários.*

*Informamos V. Exa que, nos termos do artº 370º nº1, do Código de Trabalho, caso não pertença a qualquer Associação Sindical, tem 15 (quinze) dias, contados do dia imediato à receção do presente ofício, para, querendo, transmitir à Entidade Empregadora o seu parecer, devidamente fundamentado, relativamente aos requisitos previstos no nº 1 do art.º 386º ou os critérios a que se refere o nº 2 do mesmo artigo do citado corpo de leis, assim como apresentando as alternativas que permitam atenuar o v/ despedimento. E,*

*Pode, igualmente, querente, no prazo de 5 (cinco dias) a contar do dia seguinte à receção do presente ofício, solicitar à ACT, a verificação dos requisitos identificados no parágrafo anterior.*

*Agradecendo desde já toda a colocação dispensada ao longo do período em que connosco trabalhou, subscrevemo-nos com os n/ melhores cumprimentos.*

#### **ANEXO I**

##### **I - Enquadramento da Empresa:**

*"...", pessoa coletiva com o nº ..., com sede na ..., com o capital social de quinhentos euros (500,00€) tem como objeto social "...*

*No exercício desta atividade a empresa tem oito funcionários, sendo que os mesmos exercem as seguintes funções e foram admitidos nas datas indicadas:*

**[IMAGEM]**

*Dos oito funcionários apenas dois possuem, contrato a termo certo, uma cozinheira e um funcionário para atendimento ao cliente, os demais têm contratos a termo indeterminado.*

*Em Março de 2020, devido à situação pandémica (COVID-19), que se instalou no país, os estabelecimentos de Alojamento Turístico e da Restauração e Bebidas foram forçados a encerrar pelo decreto de Estado de Emergência com duração de 15 dias que implicou confinamento obrigatório e restrições à circulação na via pública. O estado de emergência foi prolongado até 17 de Abril e foi limitada a circulação entre concelhos bem como o fecho de aeroportos de 9 a 13 de Abril. Seguiu-se novo prolongamento do Estado de Emergência até 2 de Maio. Posteriormente (situação que se prolongou ainda durante o ano de 2021), foram criadas condições para a reabertura, sendo as entidades obrigadas a readaptar a sua oferta em função das restrições e orientações existentes a nível das medidas de higiene e segurança a adoptar, aos horários e taxas de lotação em vigor e também ao facto de continuarem a existir bastantes restrições a nível do controlo de fronteiras e da livre circulação de pessoas e bens entre diferentes países.*

*Apesar de terem existido apoios ao setor (dos quais usufruímos enquanto empresa) a verdade é que estes não foram suficientes para colocar termo ao declínio da situação financeira.*

*O facto de alguns dos funcionários terem estado abrangidos pelo lay-off (foi feito um esforço para manter no activo a auxiliar de limpezas e os caseiros nos meses de Maio e Abril, por se considerar na altura que seria uma situação temporária e que estes eram imprescindíveis) não foi suficiente para equilibrar as contas da empresa.*

*Durante mais de dois meses (Maio e Abril) estivemos encerrados a clientes, sem qualquer tipo de receitas a serem faturadas pela empresa, mas mantendo todas as despesas inerentes à manutenção da quinta e dos animais, dos edifícios e demais equipamentos que nela existem.*

*Após levantamento da obrigatoriedade de encerramento ao público, reabrimos, mas a verdade é que muitos desafios continuavam a ser colocados ao nosso sector. Existiam restrições e regras relativas a voos e a circulação de pessoas, desafios constantes e as próprias pessoas não se sentiam confiantes nem confortáveis para viajar. Sendo que uma grande parte dos n/ clientes provêm de países estrangeiros, não existiram durante muito tempo reservas, apenas contactos esporádicos que não se traduziram em facturação.*

*Fruto desta situação, em que a crise económica e financeira se seguiu à crise sanitária derivada da pandemia, tornou-se imperiosa uma reestruturação da empresa, tendo existido inicialmente um corte nas despesas possíveis e não essenciais, o que não se revelou suficiente.*

*Encontrando-se a empresa obrigada a ter um gabinete de contabilidade, em regime de externo, o qual não poderia ser dispensado, nem substituído por um funcionário da empresa, devidamente qualificado, que encareceria ainda mais a despesa com pessoal, optou-se pelo encerramento de todo o setor do secretariado. Este setor, apesar de só ter um funcionário, está encarregue de muito do trabalho contratado ao gabinete de contabilidade externo, situação que pode ser dispensada à data.*

*Decidiu-se, deste modo, pelo encerramento do setor do secretariado e conseqüente extinção do único posto de trabalho existente.*

*Esta extinção deste posto de trabalho, como já ficou patente, prende-se com questões de económico e financeiras da empresa, justificada por motivos de mercado e de natureza estrutural da empresa, nomeadamente, a diminuição da procura dos n/ serviços, decorrente da crise económica e financeira que afetou a atividade comercial no período de pandemia e a posterior reestruturação da organização da empresa, tendo em vista prevenir futuras situações de crise e otimizar os recursos existentes.*

*Face aos desafios criados nos últimos dois anos, com a convivência com uma realidade desconhecida para nós, que foi a pandemia do COVID- 19, tornou-se necessário que o quadro de pessoal reflita o investimento e foco no cliente, mantendo a excelência no serviço prestado e na manutenção do espaço, reduzindo, na medida de possível, os encargos adicionais com serviços administrativos e contabilísticos que podem ser concentrados.*

*Com base na análise dos dados contabilísticos recolhidos ao longo dos últimos anos, facilmente se consegue verificar o impacto da crise pandémica na n/ empresa (as medidas de confinamento e as restrições ao exercício de muitas atividades económicas bem como a restrições aéreas afetaram a sazonalidade do turismo, a o fluxo de pessoas e bens e conseqüentemente a procura deste serviço).*

No que se refere ao n/ volume de vendas e prestação de serviços pela "...", no ano de 2018 foi de 79.045,29€ (setenta e nove mil e quarenta e cinco euros e vinte e nove cêntimos), e em 2019, aumentou para 330.985,48€ (trezentos e trinta mil novecentos e oitenta e cinco euros e quarenta e oito cêntimos), tendo diminuído abruptamente para 144.431,57€ (cento e quarenta e quatro mil quatrocentos e trinta e um euros e cinquenta e sete cêntimos) no ano de 2020 e para 33.699€ (trinta e três mil seiscentos e noventa e nove euros) em 2021.

Em compensação, em gastos com pessoal, no ano 2018 estes eram de 35.607,87€ (trinta e cinco mil seiscentos e sete euros e oitenta e sete cêntimos), tendo existido um investimento em pessoal em 2019, que se traduziu num aumento para 135.699,82€ (cento e trinta e cinco mil seiscentos e noventa e nove euros e oitenta e dois cêntimos). Em 2020, este valor não sofreu uma alteração significativa face à situação económica, contudo reduziu-se para 128.756,86€ (cento e vinte e oito mil setecentos e cinquenta e seis euros e oitenta e seis cêntimos).

Importa referir que no 2020, de 6 de abril a 1 de maio, derivado da situação económica, foi necessário contratar 4 (quatro) funcionários em Apoio Extraordinário à Manutenção por causa do COVID - 19. Neste ano ficaram todos os funcionários em lay-off com exceção dos dois ... e da ...

Já no ano de 2021, de 1 de fevereiro a 30/11 estiveram todos os funcionários abrangidos pelo Apoio extraordinário à Retoma Progressiva da Atividade das Empresas com redução do período normal de trabalho (de Fevereiro a Maio com redução de 100%, posteriormente com aumento gradual das horas trabalhadas).

Ao longo de todo este período, apesar dos Apoios concedidos no que se refere aos gastos com o pessoal, houve manutenção das restantes despesas afetas à atividade empresarial tendo sido a taxa de esforço para a empresa aumentada exponencialmente.

Podemos ainda referir que à data, ainda que se verifique um início de retoma e de procura, existem bastantes constrangimentos criados pela manutenção, ainda que atenuada, da situação pandémica.

## II - Noção Legal de Extinção do Posto de Trabalho

O despedimento por extinção do posto de trabalho é definido pelo art.º 367º do Código de Trabalho como sendo "(...) a cessação do contrato de trabalho promovida pelo empregador e

*fundamentada na extinção, quando esta seja devida a motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativa à empresa. "*

*A cessação do Contrato de Trabalho por extinção do posto de trabalho, configura um despedimento não disciplinar, mas fundado em razões objetivas, ligadas à empresa e não imputáveis ao comportamento, quer do trabalhador, quer do empregador.*

### *III - Dos Requisitos do Despedimento por Extinção do Posto de Trabalho*

*A aplicação deste regime exige a elaboração de um procedimento escrito, em que se observe um conjunto de requisitos e pressupostos formais e substanciais, sob pena de o despedimento ser considerado ilícito.*

*Para o despedimento por extinção do posto de trabalho ser um despedimento lícito, o art.º 368º nº 1 exige a verificação cumulativa de quatro requisitos:*

- 1 - Ausência de imputação culposa dos motivos invocados à conduta do empregador ou do trabalhador;*
- 2 - A impossibilidade de subsistência da Relação Laboral;*
- 3 - A inexistência de trabalhadores contratados a termo que executem tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto; e*
- 4 - Não ser aplicável o regime previsto para o despedimento coletivo.*

*Para além da verificação destes quatro requisitos, o legislador veio introduzir no nº 2 do art.º 368º, pela alteração introduzida pela Lei nº 247/2014 de 8 de maio, que no caso de haver na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, cinco critérios que o empregador deve observar para determinação do posto de trabalho a extinguir, a saber:*

- 1- Avaliação do desempenho;*
- 2- Nível de habilitações académicas;*
- 3- Onerosidade pela manutenção do vínculo laboral;*
- 4- Experiência na função;*
- 5- Antiguidade na empresa.*

*Analisemos cada um destes critérios, aplicados ao caso concreto:*

*1- Desempenho - Para a empresa poder dispensar um trabalhador ao abrigo do critério do desempenho, ela deve ter instituído previamente uma avaliação de desempenho, com o conhecimento dos trabalhadores.*

*No caso em concreto, mesmo que tivesse existido uma avaliação de desempenho, que efetivamente não existiu, não existe nenhum outro trabalhador para classificar/comparar a nível do desempenho. O setor em questão só tem uma funcionária, aquela que se pretende despedir com base na extinção do posto de trabalho.*

*2- Habilitações - Com base neste critério, quanto maiores forem as habilitações académicas e profissionais do trabalhador, melhor será para este.*

*No caso concreto, a trabalhadora em questão que se pretende despedir por extinção do posto de trabalho, é a única no seu setor pelo que não tem com quem ser comparada em termos de habilitações literárias, nem profissionalmente com qualquer outro trabalhador.*

*3- Onerosidade - De acordo com este critério e atendendo que estamos perante a um despedimento fundamentado em problemas estruturais e de gestão da empresa, quanto maior for o custo de um funcionário para a entidade, maior é a prioridade no despedimento.*

*No caso concreto, como já o mencionamos a funcionária é única no setor, contudo uma grande parte das suas funções podem ser executadas pela empresa externa que está encarregue da contabilidade e que independentemente de levar a cabo ou não a totalidade das funções, será sempre paga para tal. Assim sendo, entre dispensar a empresa de contabilidade externa ou despedir a ..., será sempre esta a dispensada pois nunca poderá exercer a totalidade das funções da primeira (não é TOC) e o contrário já é possível, o que implicará sempre uma diminuição dos custos.*

*4 - Experiência - Aqui quanto maior for a experiência na função, menor será a prioridade no despedimento, favorecendo-se os trabalhadores mais antigos.*

*Mais uma vez, não se coloca termo de comparação pois a funcionária que se pretende despedir por extinção do posto de trabalho é a mais antiga, mas é a única que exerce tais funções, pelo que não há qualquer alternativa de escolha.*

5 - *Antiguidade* - A antiguidade, até 2012, era o único critério a ter em consideração para o despedimento por extinção do posto de trabalho, tornou-se agora a menor probabilidade de despedimento, estando em último lugar como critério a observar.

Mais uma vez se diga que, no caso contrário, não se tem comparação entre a funcionária que se pretende despedir por extinção do posto de trabalho e outra qualquer, já que esta é única no seu setor.

### III - Das Conclusões

É sabido que a Extinção do Posto de Trabalho, objetivamente fundamentada, não se pode confundir com a Extinção do Posto de Trabalho que vise a cessação de contratos de trabalho dirigida a trabalhadores em concreto, pois a lei é muito clara quanto aos propósitos que possam ser alcançados com a extinção dos postos de trabalho, que devem apenas ser motivadas por razões objetivas de ordem económica, tanto de mercado como tecnológicas ou estruturais, relativas à empresa.

O momento decisivo, sob o ponto de vista do despedimento por extinção do posto de trabalho, situa-se, não no feixe de ponderações técnico- económicas ou de gestão, a que reporta o art.º 359º n.º2 do Código de Trabalho, mas no fato da extinção do posto de trabalho, e na constatação da inexistência de função alternativa para a trabalhadora que o ocupa, pois nesta fase o empregador terá de demonstrar o nexo de causalidade entre a extinção daquele posto de trabalho com a cessação daquele contrato de trabalho e concretizar os motivos que norteiam a escolha desta trabalhadora e não de outra (caso existissem mais trabalhadores no setor em questão).

Neste tipo de despedimento estamos perante uma declaração de despedimento vinculada, constitutiva e recipianda. Vinculada porque a sua validade está sujeita à verificação de dados fundamentos que a Lei Laboral considera justificativos da cessação do contrato, produzindo essa declaração efeitos em si mesma, sendo por isso constitutiva. É uma declaração recipianda porque a manifestação de vontade do empregador destina-se a fazer cessar o contrato de trabalho para o futuro, só é eficaz depois de ter sido recebida pelo destinatário, a trabalhadora.

Da verificação dos requisitos legais para a cessação do vínculo laboral por extinção do posto de trabalho, e considerando que o legislador elencou vários critérios a observar na seleção do posto de trabalho a extinguir, e que os mesmos terão de ser valorados hierarquicamente, por todo o



*exposto, temos de concluir que, tendo a entidade empregadora selecionado a trabalhadora ..., teve em consideração os requisitos das alíneas a), b), c) e d) do nº 1 e do nº 2 do art.º 368º do Código de Trabalho.”*

**1.3.** A trabalhadora recebeu a comunicação em 05.04.2022, não tendo, até à data, transmitido à entidade empregadora o parecer fundamentado a que alude o art.º 370º, nº1, do Código do Trabalho.

**1.4.** Do processo consta ainda um documento, sob o título “*Conteúdo Funcional dos Funcionários*”, cujo conteúdo se transcreve:

“...(*caseiro*)

*Com a categoria profissional de caseiro, habita nas instalações da ..., tendo a incumbência de vigiar e zelar por esta e por todas as edificações existentes na quinta, quer nos seus interiores, quer nos exteriores.*

*Tem, igualmente, as seguintes funções:*

*I - Relativas aos Animais*

- a. Alimentar os animais da quinta (incluindo cães e gatos) e zelar pelo seu bem-estar;*
- b. Limpar e fazer a manutenção dos abrigos dos animais;*
- c. Verificar os caminhos de e para os campos;*
- d. Manter o stock de alimentos (sejam eles rações ou feno) de forma que estes não faltem;*
- e. Verificar que a cerca e outros meios de vedação para os animais são adequados e seguros em todos os momentos;*
- f. Contactar com o Veterinário sempre que necessário e, quando necessário, prestar os cuidados sugeridos pelo mesmo.*

*II - Relativas à Manutenção Externa da Quinta*

- g. Todos os dias, no início dos trabalhos, verificar em redor do edifício principal da quinta se há detritos, lixo, coisas fora do sítio e/ou obstruções e corrigir as situações verificadas;*
- h. Limpar todos os dias e sempre que se mostre necessário o terraço oeste (junto ao lobby);*

- i. O Terraço (este) deverá também ser varrido diariamente e sempre que se mostre necessário;*
- j. Regar regularmente as plantas (vasos, canteiros e zonas ajardinadas) e tratar da sua manutenção (cortar folhas secas, podar, etc.); verificar as torneiras externas, para verificar, por exemplo, se há vazamentos;*
- k. Verificar diariamente o bom funcionamento das luzes exteriores, desligá-las durante o dia e ligá-las à noite;*
- l. Proceder a aplicação de químicos para matar ervas daninhas, com o devido cuidado e fazendo uso dos meios de proteção;*
- m. Verificar e manter a fossa em condições;*
- n. Levar a cabo a manutenção e arranjo de madeiras e mobiliário exterior (bancos, pérgulas, mesas, etc.)*

#### *III - Relativas à Manutenção Interior dos Edifícios da Quinta*

- o. Verificar toda o sistema de canalização e eletricidade e em caso de avaria proceder ao seu conserto (se tiver habilitações para tal) ou diligenciar no sentido de providenciar alguém que o possa fazer;*
- p. Fazer pequenas reparações e/ou obras no edifício, sempre que estiver habilitado para tal;*
- q. Manutenção e arranjo de madeiras e mobiliário interior;*
- r. Proceder à lubrificação das fechaduras e as dobradiças das portas, para um bom funcionamento das mesmas;*
- s. Certificar-se sempre de que as portas e as janelas estão fechadas/trancadas quando não se encontra ninguém no espaço e que o alarme é ativado;*
- t. Certificar-se se o portão principal fica trancado ao sair da quinta; e*
- u. Garantir a manutenção de todos os demais acessórios existentes na quinta.*

#### *IV - Relativas à Manutenção da Horta e Pomares*

- v. Regar as hortas;*
- w. Tratar das hortas regularmente, removendo as ervas-daninhas de forma mais biológica e sempre que possível, sem recurso a químicos;*
- x. Definir e implementar um plano anual e sazonal de plantação e podas;*

#### *V - Relativamente à Piscina*

- y. limpar a piscina regularmente de modo a remover todos os detritos que estejam à superfície e/ou submersos;*
- z. Verificar o PH da água da piscina, de modo a mantê-lo dentro dos valores recomendados;*
- aa. Verificar o stock de produtos de manutenção da piscina para que estejam sempre acessíveis;*
- bb. Limpar regularmente o filtro da piscina, conforme as recomendações da empresa de manutenção da piscina;*
- cc. Verificar que o mobiliário da piscina se encontra arrumado, limpo e escovado;*
- dd. Verificar os colchões das espreguiçadeiras, de modo a estes estejam sempre limpos, inclusive dos dejetos dos pássaros.*
- ee. Efetuar limpeza regular da casa das máquinas.*

*VI - Relativamente à Casa da Bomba de Água*

- ff. Limpar e arrumar, regularmente, a casa da bomba de água.*
- gg. Limpar o filtro da bomba com regularidade;*
- hh. Verificar regularmente o bom funcionamento da bomba.*
- ii. Manter atualizado o stock de produtos necessários para o bom funcionamento da mesma.*

*VII - Relativamente aos Veículos e Máquinas da Quinta (carros, Motos, Bicicletas, Trator, etc.)*

- jj. Limpar regularmente todos os veículos da quinta, garantindo uma aparência limpa e cuidada;*
- kk. Proceder à troca de óleo dos veículos sempre que necessário;*
- ll. Executar a manutenção e arrumação das máquinas e ferramentas de jardinagem (verificação e mudança de óleo, afinamento, etc.);*
- mm. Sempre que utilizar máquinas como trator, serra, corta-sebes, roçadora, soprador, aparador, etc. deve ter em conta as regras de segurança ao manuseá-las e também mantê-las em bom estado de conservação e limpeza;*
- nn. Sempre que necessário, o segundo outorgante deverá prestar serviços de transporte/motorista aos elementos do staff/clientes e/ou visitantes.*

*Executa ainda, por comum acordo, outros serviços de apoio à atividade operacional da ..., que se encontrem nas especialidades daquele, bem como aquelas que não estando abrangidas no objeto do contrato, lhe sejam solicitadas e devidamente remuneradas.*

*... (Caseira)*

*Com a categoria profissional de "caseira", habita nas instalações da ... sempre que assim o quer ou sempre que, por ausência do caseiro, se manifeste estritamente necessário, cedidas a estes para esse efeito, tendo a incumbência de vigiar e zelar por esta e por todas as edificações existentes na quinta, quer nos seus interiores, quer nos exteriores.*

*Tem igualmente, as seguintes funções:*

*1 - Relativas aos Animais*

- a. Alimentar os animais da quinta (incluindo cães e gatos) e zelar pelo seu bem-estar;*
- b. Limpar e fazer a manutenção dos abrigos dos animais;*
- c. Manter o stock de alimentos (sejam eles rações ou feno) de forma que estes não faltem;*
- d. Verificar que a cerca e outros meios de vedação para os animais são adequados e seguros em todos os momentos;*
- e. Contactar com o Veterinário sempre que necessário e, quando necessário, prestar os cuidados sugeridos pelo mesmo.*

*II - Relativas à Manutenção Externa da Quinta*

- f. Todos os dias, no início dos trabalhos, verificar em redor do edifício principal da quinta se há detritos, lixo, coisas fora do sítio e/ou obstruções e corrigir as situações verificadas;*
- g. Limpar todos os dias e sempre que se mostre necessário o terraço deste (junto ao lobby);*
- h. O Terraço (este) deverá também ser varrido diariamente e sempre que se mostre necessário;*
- i. Regar regularmente as plantas (vasos, canteiros e zonas ajardinadas) e tratar da sua manutenção (cortar folhas secas, podar, etc.);*
- j. Verificar as torneiras externas, para verificar, por exemplo, se há vazamentos;*
- k. Verificar diariamente o bom funcionamento das luzes exteriores, desligá-las durante o dia e ligá-las à noite;*
- l. Proceder à aplicação de químicos para matar ervas daninhas, com o devido cuidado e fazendo uso dos meios de proteção;*
- m. Verificar e manter a fossa em condições;*
- n. Levar a cabo a manutenção e arranjo de madeiras e mobiliário exterior (bancos, pérgulas, mesas, etc.)*

*III - Relativas à Manutenção Interior dos Edifícios da Quinta*

- o. Manutenção e arranjo de madeiras e mobiliário interior;*

- p. Certificar-se sempre de que as portas e as janelas estão fechadas/trancadas quando não se encontra ninguém no espaço e que o alarme é ativado;*
- q. Certificar-se se o portão principal fica trancado ao sair da quinta; e*
- r. Garantir a manutenção de todos os demais acessórios existentes na quinta.*

#### *IV - Relativas à Manutenção da Horta e Pomares*

- s. Regar as hortas;*
- t. Tratar das hortas regularmente, removendo as ervas-daninhas de forma mais biológica e sempre que possível, sem recurso a químicos;*
- u. Definir e implementar um plano anual e sazonal de plantação e podas;*
- v. Comunicar à responsável pela cozinha quais os produtos disponíveis para uso imediato, colhê-los e entregá-los na cozinha, no dia de entrada de novos clientes.*

#### *V - Relativamente à Piscina*

- w. Limpar a piscina regularmente de modo a remover todos os detritos que estejam à superfície e/ou submersos;*
- x. Verificar que o mobiliário da piscina se encontra arrumado, limpo e escovado; e*
- y. Verificar os colchões das espreguiçadeiras, de modo a estes estejam sempre limpos, inclusive dos dejetos dos pássaros.*
- z. Efetuar limpeza regular da casa das máquinas.*

#### *VI - Relativamente à Casa da Bomba de Água*

- aa. Limpar e arrumar, regularmente, a casa da bomba de água.*

#### *VII - Relativamente aos Veículos e Máquinas da quinta (Carros, Motos, Bicicletas, Trator, etc.)*

- bb. Limpar regularmente todos os veículos da quinta, garantindo uma aparência limpa e cuidada;*
- cc. Sempre que utilizar máquinas como corta-sebes, roçadora, soprador, aparador, etc. deve ter em conta as regras de segurança ao manuseá-las e também mantê-las em bom estado de conservação e limpeza;*
- dd. Sempre que, por motivo de férias, doença ou outros, se encontre ausente a auxiliar de serviços de limpeza ou a cozinheira, as suas tarefas devem ser assumidas pela segunda outorgante.*

ee. Sempre que necessário, a segunda outorgante deverá prestar serviços de transporte/motorista aos elementos do staff/clientes e/ou visitantes.

Executará, ainda, por comum acordo, outros serviços de apoio à atividade operacional da ... que se encontrem nas especialidades daquela, bem como aquelas que não estando abrangidas no objeto do contrato, lhe sejam solicitadas e devidamente remuneradas.

... (Cozinheira)

Com a categoria de Cozinheira, exerce funções da sua especialidade, nomeadamente:

- a. Elaborar ementas tendo em consideração as restrições e/ou alergias alimentares dos clientes e staff, de forma autónoma, organizada e responsável, evitando sempre que possível o desperdício;
- b. Confecionar Pequenos-Almoços, Almoços e Jantares para Clientes e Staff;
- c. Preparar lista de compras necessárias e fazer as mesmas de forma autónoma e organizada;
- d. Organizar a cozinha e os produtos existentes tendo em conta regras e normativos de Higiene e Segurança Alimentar;
- e. Verificar stocks e validades dos produtos existentes e priorizar alimentos com validades mais curtas;
- f. Organizar e limpar o espaço de trabalho;
- g. Repor frequentemente a água nos reservatórios de filtragem e de aquecimento de água;
- h. Limpar e organizar a louça em uso;
- i. Preparar a mesa de refeições e servir as refeições;
- j. Manter os registos de Higiene e Segurança Alimentar atualizados, ou quaisquer outras desde que compatíveis com a sua função.

... (Auxiliar de Limpezas)

Com a categoria de Auxiliar de limpezas exerce funções da sua especialidade, nomeadamente:

- a) Limpeza, arrumação e desinfeção do edifício principal e áreas envolventes de acordo com os standards da empresa:

*Terraços:*

- *limpar o chão*
- *Regar e tratar as plantas (remover folhas estragadas, cortar, etc.)*
- *Verificar se todas as luzes funcionam*
- *Arrumar, limpar e manter as mobílias existentes (espreguiçadeiras, mesas, cadeiras)*
- *Limpar a mesa de ping pong e de matraquilhos (quando necessário tapar as mesmas)*
- *Abrir os toldos ao início do dia e ao fim do dia fazer o inverso*
- *Disponibilizar colchões para as espreguiçadeiras sempre que necessários ou solicitados pelos clientes.*

*Zona de fumadores:*

- *limpar regularmente os cinzeiros existentes e zona envolvente*

*Quartos:*

- *Verificar sempre se antes da entrada dos clientes existem: cabides no roupeiro; velas; garrafa de água e copo; chávena para chá; flores; toalhas em número suficiente; roupão; cartões (quarto e wc); dossier de boas-vindas.*
- *Durante a estadia dos clientes manter o quarto o mais limpo possível (não deixar louça suja ou restos de alimentos), verificar se o cliente tem sempre água.*
- *Verificar as lâmpadas.*

*Sala de Terapias*

- *Verificar se existem velas (na respetiva caixa) e se necessário repor as mesmas*
- *Manter os suportes de incenso limpos e colocar as velas usadas no lixo*
- *Colocar, no dia de entrada de clientes, água e flores no recipiente para o efeito*
- *Manter a sala limpa e organizada (colchões, mantas, etc.)*
- *Substituir a água e a fruta sempre que necessário*
- *Quando existem massagens, preparar atempadamente o espaço para o efeito*

*\*Verificar a necessidade de limpeza de mantas, forros de cadeiras, colchões e blocos de Yoga.*

*Espaços comuns*

- *Verificar se existem velas usadas e substituir as mesmas*
- *Verificar se é necessário repor a água no filtro existente na sala de jantar*
- *Manter os comandos da televisão arrumados na cozinha*
- *Verificar se existe louça ou alimentos esquecidos e recolher os mesmos*

*b) Serviço de lavandaria;*

*c) Apoiar no controlo logístico dos materiais de limpeza;*

*d) Apoiar na reposição de material de limpeza;*

*e) Manter os registos de limpeza atualizados;*

*f) Sempre que necessário solicitar a intervenção ou reparação de mobiliário, etc.*

... (Atendimento ao Cliente)

*Com a categoria de Atendimento ao cliente, exerce as funções da sua especialidade, nomeadamente:*

*a) Apoio à cozinha (após saída da responsável);*

*b) Marcação e gestão de reservas de hotéis e voos dos clientes;*

*c) Dinamização de atividades com o cliente, no interior e exterior do alojamento;*

*d) Acompanhante e condutor para eventuais atividades fora do alojamento, ou quaisquer outras desde que compatíveis com a sua função.*

*Poderá temporariamente executar outros serviços de apoio a atividade operacional da ... que não se encontrem compreendidos no objeto do contrato, sem prejuízo da respetiva retribuição, desde que concorde com os mesmos.*

... (Rececionista)

*Com a categoria de Rececionista, exerce as funções da sua especialidade, nomeadamente:*

*a) Assegurar o serviço da receção, atendendo, acolhendo e apoiando os clientes antes, durante e final da sua estadia, executando as tarefas e procedimentos em vigor;*

*b) Atendimento presencial online e telefónico;*

*c) Atendimento aos hóspedes, informações gerais, resoluções de problemas, recomendações;*

*d) Realização de check-ins e check-outs;*



- e) *Controlo, elaboração e revisão de reservas e faturação;*
- f) *Resposta a pedidos de reservas;*
- g) *Informar os clientes quais as opções de pagamento e verificar os dados dos cartões de crédito;*
- h) *Registo dos hóspedes solicitando as informações necessárias;*
- i) *Receção dos hóspedes e atribuição dos quartos;*
- j) *Fornecer informações sobre o hotel, quartos disponíveis, tarifas e conveniências;*
- k) *Gerir reclamações, sugestões e elogios dos hóspedes;*
- l) *Gestão e acompanhamento carteira de Clientes;*
- m) *Assegurar a prospeção e apresentação de soluções alternativas, com vista à satisfação do Cliente;*
- n) *Garantir os registos nos sistemas informáticos da Empresa e Seguradoras;*
- o) *Garantir a gestão e tratamento documental;*
- p) *Serviço de caixa, emissão e conferência de faturas e introdução de reservas sempre que necessário;*
- q) *Hand-Over de turnos;*
- r) *Atividades administrativas inerentes à função;*
- s) *Apoio à função de Guest Relations, entre outras tarefas inerentes à função.*

*Poderá temporariamente executar outros serviços de apoio à atividade operacional da ... que não se encontrem compreendidos no objeto do contrato, sem prejuízo da respetiva retribuição, desde que concorde com os mesmos.*

*... (Rececionista)*

*Com a categoria de Rececionista, exerce as funções da sua especialidade, nomeadamente:*

- a) *Assegurar o serviço da receção, atendendo, acolhendo e apoiando os clientes antes, durante e final da sua estadia, executando as tarefas e procedimentos em vigor;*
- b) *Atendimento presencial, online e telefónico;*
- c) *Atendimento aos hóspedes, informações gerais, resoluções de problemas, recomendações;*
- d) *Realização de check-ins e check-outs;*
- e) *Controlo, elaboração e revisão de reservas e faturação;*
- f) *Resposta a pedidos de reservas;*

- g) Responsável pela coordenação dos diferentes serviços: cozinha, housekeeping, lavandaria etc.;*
- h) Orientar a equipa de limpeza e os ... para garantir que todos os quartos e propriedade estão prontos para atender às necessidades dos hóspedes;*
- i) Orientação do cliente quanto a roteiros turísticos, restaurantes, eventos, etc.;*
- j) Atividades administrativas inerentes à função;*
- k) Elaboração/criação de material de marketing/divulgação;*
- l) Apoio na elaboração de ementas adequadas aos clientes.*

*Poderá temporariamente executar outros serviços de apoio à atividade operacional da ... que não se encontrem compreendidos no objeto do contrato, sem prejuízo da respetiva retribuição, desde que concorde com os mesmos.*

*... (Administrativa)*

- a) Gestão e/ou verificação de pagamentos a fornecedores, e cobranças a clientes;*
- b) Emissão de faturas proformas;*
- c) Conferência de faturas e pagamentos de/a fornecedores e posterior report (mensal) à Empresa de Contabilidade;*
- d) Interlocação regular com gabinete de contabilidade e fiscalidade externo;*
- e) Elaboração dos mapas mensais de despesas;*
- f) Contabilização e verificação do Petty Cash;*
- g) Redação de cartas ou outros documentos e minutas;*
- h) Organização e execução do arquivo de documentação, respeitando regras e procedimentos em vigor;*
- i) Receção e envio de correspondência;*
- j) Gestão de economato e consumíveis;*
- k) Pagamento de ordenados, gestão dos pedidos de férias e assiduidade dos funcionários;*
- l) Gestão e Acompanhamento de anúncios nas Plataformas;*
- m) Gestão e acompanhamento sinistros;*
- n) Outras tarefas administrativas inerentes a função*

*Poderá temporariamente executar outros serviços de apoio à atividade operacional da ... que não se encontrem compreendidos no objeto do contrato, sem prejuízo da respetiva retribuição, desde que concorde com os mesmos.”*

## **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, aplicável ex vi do art.º 367º, nº2, do mesmo diploma, 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, “(...) b) *Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental; (...)*”.

### **III – O CASO EM ANÁLISE**

3.1. O despedimento por extinção de posto de trabalho corresponde a um despedimento fundado em motivos objectivos, de natureza não disciplinar.

3.2. Tal modalidade de cessação do contrato de trabalho é promovida pelo empregador quando a extinção do posto de trabalho seja devida a motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa (art.º367º, nº1, do Código do Trabalho), sendo que se entendem por tais motivos os como tal referidos no nº2 do art.º 359º (artº367º, nº2, do mesmo diploma).

**3.3.** Quanto à sindicância da motivação do despedimento, refere o Ac. TRL, proc. nº 1015/19.0T8CSC.L1-4, de 12.02.2020, que *“Cuidando-se de ajuizar acerca do despedimento por extinção do posto de trabalho, a operação centrar-se-á na apreciação da genuinidade dos motivos alegadamente determinantes, na falada dimensão, ou seja, não tanto – nem decisivamente – na perspetiva da bondade/oportunidade da decisão gestionária do empregador, mas fundamentalmente na análise do juízo de consequentialidade entre os motivos pretextados pelo empregador para o despedimento e a decisão de fazer cessar, concretamente, o posto de trabalho em causa, juízo esse que sempre implícita, naturalmente, uma atuação empresarial razoável e séria.”*

Também o Ac. TRC, proc. nº 3019/18.1T8LRA.C1, de 07.02.2020, citando jurisprudência no mesmo sentido, entendeu que *“No âmbito do controle material da motivação do despedimento (...) este deve abranger basicamente:*

- 1º - A verificação da veracidade do motivo invocado;*
- 2º - A verificação da existência de um nexo de causalidade entre os motivos invocados e o despedimento, de molde a concluir-se que, de acordo com juízos de razoabilidade, aqueles são adequados a justificar a redução de trabalhadores;*
- 3º - Finalmente, tem-se também entendido que se deve controlar a proporcionalidade entre a motivação apresentada e decisão de despedir e racionalidade dessa medida, face à necessidade de ponderar os dois valores constitucionais em jogo (iniciativa económica privada versus segurança no emprego - arts 61º e 53º da CRP).”*

**3.4.** A entidade empregadora, que opera no sector do turismo, alega que o desequilíbrio económico que se verifica, causado pela pandemia de Covid-19, conduz à necessidade de reestruturação da empresa, nomeadamente quanto à decisão de extinção do único posto de trabalho de ... existente. Tal decisão fundamenta-se, por um lado, na necessidade de que o quadro de pessoal reflita o investimento no cliente e a manutenção do espaço e, por outro, porque as funções atinentes àquele posto de trabalho podem ser desempenhadas pelo gabinete de contabilidade externo, que a entidade empregadora está obrigada a ter.



Conclui-se assim pela existência do nexo de consequentialidade entre os motivos pretextados pela entidade empregadora e a decisão de extinção daquele posto de trabalho em concreto, cuja trabalhadora que o ocupa está encarregue de *muito do trabalho contratado ao gabinete de contabilidade externo*, que a entidade empregadora se encontra, por outro lado, obrigada a ter, tendo optado assim, em face do desequilíbrio económico, por concentrar tais funções naquele serviço externo, decisão que se revela coerente com a alegada necessidade de otimizar os recursos existentes. Por outro lado é referido que a concentração daquelas funções no posto de trabalho a extinguir e consequente dispensa do serviço externo de contabilidade já não é possível, uma vez que a trabalhadora não é TOC.

**3.5.** Determina ainda o art.º 368º, nº1, do Código do Trabalho, que o despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que se verifiquem os seguintes requisitos cumulativos:

- 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 colectivo.*

Concretizando o conteúdo do requisito constante da alínea b), o nº 4 do mesmo artigo refere que, 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.

**3.6.** Conforme refere o Acórdão do TRP, processo nº 19623/16.0T8PRT.P1, relator Domingos Morais, de 13.06.2018, “*Na explicitação do n.º 4 do artigo 368.º do Código do Trabalho, não se exige ao empregador que crie um outro posto coadunável com o*

*trabalhador, cujo posto originário se extinguiu, mas tão só que, na organização da empresa, não haja um outro disponível e compatível, com reporte à categoria interna e não à categoria funcional do trabalhador.”* Também o Acórdão TRE, proc. nº 1181/21.5T8EVR-A.E1, relator Mário Branco Coelho, de 14.10.2021, dispôs que “*No despedimento por extinção do posto de trabalho, o critério básico ou nuclear da justa causa reside na impossibilidade prática de subsistência da relação de trabalho, exigindo, assim, a formulação de um juízo objectivo de inviabilidade de recolocação em posto de trabalho alternativo, com análise da cadeia de decisões do empregador que conduziu à cessação do contrato de trabalho.*” Ora, atendendo à estrutura organizativa da entidade empregadora, que se retira da descrição do conteúdo funcional dos oito postos de trabalho existentes no estabelecimento, afere-se que não existe outro posto de trabalho alternativo e adequado à trabalhadora, cujas funções serão externalizadas, resultando assim na inviabilidade da manutenção da relação de trabalho. Verifica-se assim cumprido aquele requisito constante da alínea b) do nº1 e do nº4 do art.º 368º, do Código do Trabalho.

Também o requisito constante do art.º 368º, nº 1, alínea c), do Código do Trabalho, se verifica cumprido, uma vez que os dois contratos de trabalho a termo existentes correspondem a tarefas que não correspondem às do posto de trabalho a extinguir, conforme se retira da comparação entre a descrição do conteúdo funcional do posto de Cozinha e de Atendimento ao Cliente e da descrição do conteúdo funcional do posto de Administrativa.

**3.7.** Por outro lado, atendendo à descrição do conteúdo funcional dos oito postos de trabalho existentes, e na ausência de pronúncia da trabalhadora, não se verifica a existência de uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico na estrutura da empresa que desse lugar à aplicação dos critérios constantes do art.º 368º, nº2, do Código do Trabalho.

#### **IV - CONCLUSÃO**

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

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 11 DE MAIO DE 2022,  
COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS  
TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) E DO  
REPRESENTANTE DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT), CONFORME  
CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE  
QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**