

PARECER Nº 261/CITE/2024

ASSUNTO: Parecer prévio ao despedimento por extinção de posto de trabalho, de trabalhadora grávida, 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 768-DG-E/2024.

I - OBJETO

1.1. Em 02.02.2024, por carta registada, foi remetida à CITE, pela entidade empregadora ... (identificada como ...), pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção de posto de trabalho de trabalhadora grávida ..., 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, nos seguintes termos:

“(..)

Assunto: Parecer Prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por extinção de posto de trabalho

Exmos. Senhores,

... (adiante ...), vem, na qualidade de Entidade Empregadora e nos termos do disposto da alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, requerer emissão, por parte de V. Exas., de um parecer prévio relativamente ao despedimento por extinção de posto de trabalho, de uma trabalhadora grávida, a Sra. ..., a qual tem um contrato de trabalho sem termo em vigor desde o dia 26 de Setembro de 2016, com a categoria profissional de Técnica de Vendas.

A ... iniciou um plano de reestruturação, no âmbito do qual encerrará integralmente a atividade do seu Departamento Comercial, como melhor se descreve na comunicação de intenção de extinção do posto de trabalho. Esta situação verifica-se inevitável, pelo que, a ..., infelizmente, não tem outra hipótese, que não avançar para a decisão final de extinção do referido posto de trabalho.

Neste contexto e de modo a esclarecer V. Exas., na sua resposta, a trabalhadora alegou deter uma relação laboral com outra ... e com outra empresa do Grupo. Porém, tal afirmação não corresponde à verdade, uma vez que, a trabalhadora apenas detém uma relação laboral com a ...

Para o efeito do supra requerido, anexamos à presente comunicação os seguintes documentos:

- 1. Cópia do contrato de trabalho celebrado entre a trabalhadora e a ..., o qual juntamos sob o Doc. 1;*
 - 2. Cópia da comunicação de intenção de extinção do posto de trabalho enviada à trabalhadora e respectivo registo de envio, a qual juntamos sob o Doc. 2;*
 - 3. Cópia da resposta à comunicação de intenção de extinção do posto de trabalho enviada pela trabalhadora, a qual juntamos sob o Doc. 3;*
 - 4. Cópia da Procuração Forense a favor do Signatário, que juntamos sob o Doc. 4.*
- (...)*

1.2. Em 04.01.2024, por carta registada (...), rececionada pela destinatária a 05.01.2024, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a necessidade de extinguir o seu posto de trabalho nos termos do n.º 1 do art.º 369.º do Código do Trabalho, face à devolução da anterior comunicação datada de 24.11.2023, conforme se transcrevem:

“(...)

Lisboa, 4 de Janeiro de 2024

Registada com A/R

Assunto: Comunicação de intenção de extinção de posto de trabalho

Exma. Senhora,

Conforme solicitado pela nossa Cliente ... (adiante designada por ...), junto enviamos a comunicação de intenção de extinção de posto de trabalho.

Mais informamos que a referida comunicação foi remetida, em Dezembro de 2023, para a morada que dela consta, através de correio registado com aviso de recepção, não tendo sido reclamada, pelo que nos foi devolvida.

Solicitamos que qualquer resposta ou comunicação que V.Exa. pretenda remeter à ..., no âmbito do presente processo, seja enviada para esta Sociedade de Advogados (morada acima indicada), ao cuidado de .../...

Com os meus melhores cumprimentos subscrevo-me,

(...)

Lisboa, 24 de Novembro de 2023

Registada com A/R

Assunto: Comunicação de intenção de extinção de posto de trabalho (n.º 1 do artigo 369.º do Código do Trabalho)

Exma. Senhora,

Como é do conhecimento de V.Exa., a ... (adiante designada por ...), iniciou um plano de reestruturação, no âmbito do qual suspenderá integralmente a atividade do seu Departamento Comercial. Nesse contexto, a ... negociou com as suas únicas duas trabalhadoras - entre as quais se integra V.Exa. que integram, precisamente, o departamento em causa (já que não existe qualquer outro departamento ativo na Empresa), a revogação dos respectivos contratos de trabalho, nos termos do n.º 4 do art.º 10.º do DL n.º 220/2006, de 3 de novembro.

Sucedede que, ao contrário do que sucedeu com a outra trabalhadora (agora ex-trabalhadora) da ..., V.Exa. não aceitou o acordo que lhe foi proposto.

Assim sendo e uma vez que a extinção do posto de trabalho e o conseqüente despedimento de V.Exa. se demonstram absolutamente necessários, somos forçados a iniciar o presente procedimento. E porque o processo em questão é urgente, somos obrigados a fazê-lo desde já.

Como tal, em cumprimento dos preceitos normativos aplicáveis, vimos comunicar a V.Exa.: (i) a explicitação dos motivos justificativos da necessidade de extinguir o posto de trabalho, com indicação da secção a que este respeita; (ii) a justificação da necessidade de despedir V. Exa., com indicação da sua categoria profissional, enquanto trabalhadora afeta ao posto de trabalho a extinguir; (iii) a justificação da inaplicabilidade, ao caso, de critério de seleção de V.Exa. como trabalhadora a despedir.

I. Motivos do despedimento

Ao abrigo do contrato de trabalho celebrado em 26 de Setembro de 2016, foi V. Exa. admitida ao serviço da ..., com a categoria profissional de Técnica de Vendas.

A ... dedica-se ao fabrico, importação, exportação, representação, distribuição e comercialização, por grosso e a retalho, de toda a classe de material médico e de higiene, produtos farmacêuticos, produtos ortopédicos e de geriatria, estando inserida no Grupo espanhol ..

A atividade do Grupo ... tem vindo, nos últimos anos, a ressentir-se de uma quebra no volume de vendas da ..., a qual tem vindo a apresentar resultados operacionais sucessivamente decrescentes.

De acordo com os resultados líquidos dos últimos três anos, a ... apresentou uma acentuada diminuição nas suas vendas de pelo menos, € 479.082,31 (quatrocentos e setenta e nove mil oitenta e dois euros e trinta e um cêntimos), entre 2020 e 2022.

Acrescendo que, com base nos dados contabilísticos disponíveis até à presente data (três primeiros trimestres de 2023), é hoje possível antecipar que a ... registará, em 2023, uma nova diminuição acentuada das suas vendas, de aproximadamente € 243.536,14 (duzentos e quarenta e três mil quinhentos e trinta e seis euros e catorze cêntimos).

Ou seja, entre 2020 e 2023, as vendas da ... decrescerão, previsivelmente € 722.618,39 (setecentos e vinte dois mil e seiscentos e dezoito euros e trinta e nove cêntimos), o que corresponde a cerca de 32,11%.

A situação em que ... se encontra exige, pois, que sejam implementadas medidas estruturais, para fazer face às sucessivas perdas.

A manutenção da atual estrutura da ... põe em causa a estabilidade económico-financeira da mesma.

Atendendo à atual realidade do mercado em que atua e à ausência de perspetivas de alterações de um tal cenário, o Grupo ... traçou um plano de reestruturação e reorganização do seu negócio que prevê, entre o mais, concentrar na ... Espanha toda a atividade comercial ao nível ibérico, o que implica, designadamente, a extinção do departamento comercial da ... (sendo este o único departamento a funcionar em Portugal).

Tal permitirá homogeneizar os processos de negócio e, sobretudo, reduzir os custos inerentes ao mesmo.

Na sequência do plano reestruturação em curso e da extinção do departamento comercial da ..., as funções desenvolvidas por V.Exa. ficam totalmente esvaziadas

Por consequência, foi decidido eliminar o cargo de Técnica de Vendas na ...

Dentro da atual estrutura orgânica da ..., inexistente posto de trabalho vago que seja compatível com a categoria profissional de V. Exa., não tendo a ... em perspetiva, a breve e médio prazo, a criação de qualquer outro posto de trabalho a que V. Exa. possa ser afeta.

Aliás, com o despedimento de V.Exa., a ... deixará de ter qualquer trabalhador ao seu serviço. O recurso à extinção do posto de trabalho de V. Exa. é, pois, uma opção incontornável e irreversível.

ii. Inaplicabilidade dos critérios de seleção (artigo 368.º, n.º 2 do Código do Trabalho)

Havendo que eliminar o posto de trabalho ocupado por V. Exa., constata-se que, na presente data, não existem outros trabalhadores na ...

Por esta razão, a identificação do concreto contrato a fazer cessar não exige qualquer ponderação de fatores para a seleção de trabalhadores.

Atendendo ao acima exposto e à circunstância de a ... não dispor de qualquer outro posto que seja compatível com a categoria profissional de V. Exa., e tornando-se igualmente inviável, pelas razões expostas, a afetação de V.Exa. a quaisquer outras funções, é impossível a manutenção do posto de trabalho que V. Exa. atualmente ocupa.

III. Requisitos de admissibilidade da extinção do posto de trabalho (artigo 368.º, n.º 1 e 4 do Código do Trabalho)

A extinção do posto de trabalho de Técnica de Vendas, não resulta de qualquer comportamento culposo por parte da ... ou de V. Exa., mas sim, e tão-só, das condicionantes estruturais e de mercado em que a ... opera.

O contrato de trabalho de V.Exa. é o único contrato em vigor na ... Desta forma, nos termos e para os efeitos do n.º 1 do artigo 359.º do Código do Trabalho, não é aplicável ao presente caso o regime do despedimento coletivo.

Acresce que não existem outros postos de trabalho compatíveis com as funções e categoria profissional de V. Exa., pelo que é inexigível e impossível a subsistência da relação de trabalho.

Inexistem na ... contratos a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho que se pretende extinguir.

Serão, oportunamente, postos à disposição de V.Exa. a compensação a que se referem os artigos 372.º e 366.º do Código do Trabalho, assim como os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato.

Com a receção da presente comunicação, poderá V. Exa. exercer os direitos previstos nos artigos 370.º e seguintes do Código do Trabalho, nos prazos aí fixados, seguindo-se os ulteriores termos estabelecidos na lei.

Mais informamos que, após a verificação do termo do prazo previsto no n.º 1 do artigo 370.º do Código do Trabalho, será efetuado o pedido de parecer fundamentado à CITE, a que alude o artigo 63.º, n.º 3, al. c), e seguintes do Código do Trabalho, entidade à qual daremos conta da presente carta e dos fundamentos apresentados para a extinção do posto de trabalho de V. Exa..

*Com os nossos melhores cumprimentos, subscrevemo-nos,
(...)"*

1.3. Em 16.01.2024, por carta registada (...), a trabalhadora apresentou o seu parecer fundamentado nos termos do n.º 1 do artigo 370.º do Código de Trabalho, que se transcreve:

"(...)

Assunto: Resposta à comunicação de intenção de extinção de posto de trabalho datada de 04 de janeiro de 2024.

Ex.mos Senhores,

Acuso a receção da comunicação de intenção de extinção de posto de trabalho datada de 04 de janeiro de 2024.

Começo por referir que são falsos os fundamentos invocados por Vs. Exas. no referido documento, sendo clara a vossa tentativa de me coagir a aceitar um acordo que não pretendo subscrever.

A falsidade dos fundamentos é facilmente comprovada, desde logo, através das comunicações existentes com o meu chefe ...

Não só não existe qualquer extinção do meu posto de trabalho, como existem outros postos de trabalho disponíveis, quer na ..., em Lisboa, quer na ..., em Barcelona, ambas minhas entidades patronais.

É patente o assédio promovido por Vs. Exas. contra uma trabalhadora grávida, puérpera e, agora, lactante.

Deste modo, serei forçada a retirar as devidas consequências perante tal assédio.

(...)"

1.4. Para instrução do processo, pela entidade empregadora, foram juntos os seguintes documentos:

- Cópia do contrato de trabalho celebrado entre a trabalhadora e a ..., sob o Doc. 1;
- Cópia da comunicação de intenção de extinção do posto de trabalho enviada à trabalhadora e respectivo registo de envio, sob o Doc. 2;
- Cópia da resposta à comunicação de intenção de extinção do posto de trabalho enviada pela trabalhadora, sob o Doc. 3;
- Cópia da Procuração Forense a favor do Signatário, sob o Doc. 4.

1.4. Em 09.02.2024, por email, a CITE solicitou à entidade empregadora, afim de instruir o processo, o seguinte documento:

- Anexo A do Relatório Único referente ao Quadro de Pessoal (elaborado em cumprimento do disposto na Portaria nº 55/2010, de 21 de Janeiro, que regula o conteúdo do relatório anual referente à informação sobre a actividade social da empresa e o prazo da sua apresentação, pelo empregador, ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, alterada pela Portaria nº 108-A/2011, de 14 de Março).

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”, esta Comissão, conforme Decreto-lei n.º 76/2012, de 26 de março*”.
- 2.6. É de salientar que, nos termos previstos na alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho, *“sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito: (...) d) 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. E 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 n.º1 do 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. 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 individual fundado em motivos objetivos, 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.º 367.º, n.º1, do Código do Trabalho), sendo que se entendem por tais motivos os como tal referidos no n.º 2 do art.º 359.º (art.º 367.º, n.º2, do mesmo diploma).

3.3. Para que se possa operar um despedimento por extinção do posto de trabalho há que ter em conta o disposto no n.º 1 artigo 368.º do Código do Trabalho que prevê especificamente os pressupostos legais da sua admissibilidade, ou seja, 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 colectivo.”*

Nos termos do n.º 4 do art.º 368.º, do Código do Trabalho e na concretização do requisito constante da alínea b) do nº 1 do mesmo artigo, 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.

E ainda, nos termos do n.º 2 do citado art.º 368º, do Código do Trabalho, *“havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para determinação do posto de trabalho a extinguir, a decisão do empregador deve observar, por referência aos respetivos titulares, a seguinte ordem de critérios relevantes e não discriminatórios:*

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

3.4. Quanto ao procedimento para despedimento por extinção de posto de trabalho, o mesmo principia com a comunicação escrita dirigida à trabalhadora cujo posto de trabalho será extinto, devendo nela constar os seguintes requisitos, conforme art.º 369º, n.º1, do Código do Trabalho, cujo conteúdo se transcreve:

“No caso de despedimento por extinção de posto de trabalho, o empregador comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical, ao trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, à associação sindical respectiva:

- 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 afecto ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional.*
- c) *Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir.”*

3.5. E ainda, nos termos do art.º 370.º, n.º1, do Código do Trabalho, nos 15 dias posteriores à comunicação prevista no artigo anterior, a estrutura representativa dos trabalhadores, a trabalhadora envolvida e ainda, caso este seja representante sindical, a associação sindical respectiva podem transmitir ao empregador o seu parecer fundamentado, nomeadamente sobre os motivos invocados, os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º ou os critérios a que se refere o n.º 2 do mesmo artigo, e as alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento.

3.6. Pelo que **atendendo** ao conteúdo da **comunicação recebida pela trabalhadora**, o **parecer apresentado pela trabalhadora** bem como o **contrato de trabalho celebrado** e o **Anexo A do Relatório Único** referente ao Quadro de Pessoal, **conclui-se que estão reunidos os requisitos de que depende o despedimento por extinção de posto de trabalho, nos termos do art.º 368.º, n.º 1, do Código do Trabalho**, uma vez que se trata do **único posto de trabalho existente na empresa e cuja extinção se justifica por motivos de mercado e estruturais da empresa**, como exposto, designadamente que se dedica ao fabrico, importação, exportação, representação, distribuição e comercialização, por grosso e a retalho, de toda a classe de material médico e de higiene, produtos farmacêuticos, produtos ortopédicos e de geriatria, inserida no Grupo espanhol ..., cuja atividade nos últimos anos se ressentiu de uma quebra no volume de vendas da ..., pondo em causa a estabilidade económico-financeira da mesma e atendendo à atual realidade do mercado em que atua e à ausência de perspetivas de alterações de um tal cenário, o Grupo ... traçou um plano de reestruturação e reorganização do seu negócio prevendo concentrar na ... Espanha toda a atividade comercial ao nível ibérico, implicando a extinção do departamento comercial da ... (sendo este o único departamento a funcionar em Portugal) e por consequência, foi decidido eliminar o cargo de Técnica de Vendas na ... Nesse sentido foi iniciado um plano de reestruturação, no âmbito do qual suspenderá integralmente a atividade do seu Departamento Comercial e nesse contexto, negociou com as suas únicas duas trabalhadoras que integravam o departamento em causa (não existindo qualquer outro departamento ativo na Empresa), a revogação dos respectivos contratos de trabalho, nos termos do n.º 4 do art.º 10.º do DL n.º 220/2006, de 3 de novembro. Por a trabalhadora não ter aceite o acordo que lhe foi proposto, foi iniciado o procedimento e por na atual estrutura orgânica da ..., inexistir posto de trabalho vago que seja compatível com a categoria profissional e que com o despedimento deixará de ter qualquer trabalhador ao seu serviço, o recurso à extinção do posto de trabalho é uma opção incontornável e irreversível.

3.7. Face ao exposto, verifica-se que a entidade empregadora observou os requisitos legais para promover o despedimento por extinção do posto de trabalho da única trabalhadora, ficando, assim, afastados os indícios de discriminação por motivo de maternidade.

IV - CONCLUSÃO

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

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 28 DE FEVEREIRO DE 2024.**