

PROJETO DE PARECER N.º /CITE/2024

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante por extinção do posto de trabalho, nos termos do n.º 1 e da alínea c) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho.

PROCESSO N.º D/1915/2024

I – OBJETO

1.1. Por carta registada remetida em **01 de abril de 2024**, a entidade empregadora ... enviou à CITE pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., com a categoria profissional de ..., a exercer funções no Centro de ...

1.2. A empregadora alega que “tem no seu objeto social a prestação de serviços ...”

1.3. Que em 07 de Janeiro de 2015, celebrou com a ... um contrato de prestação de serviços, no qual as partes acordaram que, a primeira prestaria de serviços de ..., no Centro de ..., para o que recorreu à contratação de funcionários para assegurar os serviços a prestar junto daquele centro, tendo naquela data, por meio de contrato de trabalho a termo certo, contratado a trabalhadora aqui visada, para a categoria de “...”.

1.4. A fundamentação que presidiu à sua contratação assentou no facto de a Entidade Patronal iniciar a sua actividade no espaço de Medicina ...

1.5. Em 29/02/2024, por questões de ordem económica e estrutural, o contrato de prestação de serviços celebrado entre a Entidade Empregadora e o Hospital ..., foi revogado pelas partes, cessando, assim, toda a atividade que a Empresa vinha desenvolvendo junto do Centro de ...

1.6. Em razão do que deixou de ser necessário à entidade empregadora manter o posto de trabalho da trabalhadora ..., que era o único existente na empresa, tendo em conta que os

restantes funcionários acabaram por aceitar a cedência da posição contratual, ficando a prestar a sua atividade profissional no Centro de ..., diretamente para aquela Entidade.

1.7. A Trabalhadora ... não aceitou essa mesma solução de transitar para ... e com a cessação total da atividade da aqui Empresa junta da empresa e das instalações da ..., a entidade empregadora não tem trabalho que possa atribuir a trabalhadora, já que deixou de ter os serviços adjudicados pela ..., assim como deixou de ter acesso ao local para que os mesmo pudessem ser exercidos.

1.8. Em face do que se vê forçada a proceder à eliminação do posto de trabalho da trabalhadora, neste caso porque não existe trabalho atualmente para esta categoria profissional de "...", nem local para exercício do mesmo.

1.9. O critério utilizado para a sua escolha desta trabalhadora traduz-se no facto de ser o único posto, com aquela categoria profissional, atualmente existente, não havendo mais posto de trabalho que se consiga a requalificação ou a sua reintegração pelas razões já mencionadas, o que leva inevitavelmente a insubsistência da relação de trabalho.

1.10. Por carta registada com aviso de recepção do dia **11 de março de 2024**, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de proceder ao seu despedimento por extinção do posto de trabalho, nos termos dos artigos 367º a 369º do Código do Trabalho.

1.11. Tal comunicação foi elaborada nos seguintes termos:

“(...) Somos, pelo presente, a informar V. Exa, da necessidade de proceder à extinção do posto de trabalho por si ocupado, correspondente à categoria profissional de “...”, afeto ao Centro de

Presentemente V.Exa, é a única trabalhadora no quadro de pessoal da n/ empresa, em resultado da aqui Entidade Patronal ter deixado de prestar serviços nas instalações do Centro de ..., e que compreendia o posto de trabalho que V.Exa. ocupa.

Esta intenção tem subjacentes motivos de natureza estrutural, económica e de mercado, de modo a reestruturarmos a empresa, uma vez que a mesma não necessita do posto de trabalho para a qual foi V. Ex.a contratada, já que, como adiantámos, a Empresa deixou de prestar serviços de ... no Centro de ..., sendo assim desnecessário a manutenção do s/posto de trabalho, face ao mencionado.

Com efeito, em 07 de Janeiro de 2015, a n/ Empresa celebrou com a ... um contrato de prestações de serviços, no qual as parte acordaram que, a primeira prestaria de serviços de Medicina ..., no Centro de

No âmbito dessa contratação, e de modo a cumprir com a prestação de serviços, a n/ Empresa acabou por recorrer à contratação de trabalhadores para assegurar os serviços a prestar junto daquele Centro, tendo para tal, em 01 de Maio de 2015, por meio de contrato de trabalho a termo certo, contratado V.Exa. para as funções de

Contudo, em 29/02/2024, por questões de ordem económica e estrutural, foi revogado o contrato de prestação de serviços celebrado entre a n/ Empresa e o Hospital ... (...) e, nessa medida, cessaram por completo os serviços de Medicina ... que vínhamos prestando junto do Centro de

Pelo que, e tendo em conta tal quebra de atividade e de local de prestação de serviços, deixou de ser possível à aqui Empresa manter o seu posto de trabalho, o qual é o único existente na n/ empresa, tendo em conta que os restantes funcionários acabaram por aceitar a cedência da posição contratual, ficando a prestar as suas funções no Centro de ... do Hospital ..., diretamente para aquela Entidade, não se mantendo atualmente quaisquer trabalhadores na n/ Empresa

Porém, não tendo V. Exa, aceite tal situação, a n/ empresa não tem como manter o seu posto de trabalho já que, por um lado, deixou de ter qualquer estabelecimento e, por outro, deixou de prestar por completo serviços de ... quando cessou o dito contrato com a

Face ao exposto, conclui-se pela necessidade imperiosa de proceder à eliminação do seu posto de trabalho.

Acresce que, no nosso quadro de pessoal existente, não existem contratos de trabalho a termo de conteúdo funcional idêntico ao do posto de trabalho agora extinto, sendo que o critério utilizado para a extinção dos postos de trabalho, centra-se, simplesmente, no facto de existir apenas um único elemento que ocupa a categoria de ... e em consequência da aqui Empresa já não prestar qualquer serviço junto do Centro de ..., não havendo, por consequência, lugar aos procedimentos do Despedimento Coletivo.

Assim, face à cessação da atividade de ..., será promovido o seu despedimento através da extinção do seu posto de trabalho.

Daí que se decidiu da inevitabilidade da extinção do posto de trabalho de “...” afeto ao Centro de ..., sendo que o critério utilizado para a sua escolha se reconduz ao facto de ser o único posto, com aquela categoria profissional, atualmente existente, não havendo mais posto de trabalho que se consiga a requalificação ou a sua reintegração, face às razões já mencionadas, o que leva inevitavelmente à impossibilidade de subsistência da relação de trabalho.

Como tal, outra solução não resta eliminarmos o que resta do n/ quadro de pessoal, e, por essa via, ser necessário extinguirmos o posto de trabalho de:

. ..., com a categoria profissional de

Assim sendo, e uma vez que os motivos indicados não são devidos a uma atuação culposa do empregador ou do trabalhador e, atualmente, é impossível a subsistência da relação de trabalho.

Todos estes factos têm como consequência necessária, a cessação do correspondente contrato de trabalho, sendo certo que, no caso concreto, não há lugar aos procedimentos do Despedimento

Coletivo.

Por esta mesma via, enviamos documento justificativo dos motivos invocados para a extinção do posto de trabalho.

Após a receção da presente comunicação, dispõe V. Exa. do prazo de 15 dias para, querendo, se pronunciar sobre o processo de extinção do posto de trabalho (ArLº 370 do Código do Trabalho).

No entanto, a cessação apenas se concretizará no termo do processo agora iniciado, com a comunicação da decisão final, que lhe será oportunamente enviada, na qual constará, entre outros elementos legalmente exigidos, a data prevista para a cessação do contrato de trabalho.

Cumpra ainda referir que a cessação do contrato lhe será comunicada com uma antecedência não inferior a 60 dias relativamente à data prevista para a mesma, sendo-lhe garantido o pagamento d retribuição durante esse período.

Terá, igualmente, V. Exa. direito a receber, no momento da cessação do contrato, uma compensação calculada de acordo cm os critérios previstos na lei além das prestações

devidas a título de férias vincendas e subsídio de Natal, além, evidentemente, de todos os créditos laborais que eventualmente estejam em dívida.

Mais informamos que, face à atual inexistência de um posto de trabalho assim como de funções que lhe possam ser atribuídas, fica V.Exa. dispensada de prestação efetiva de trabalho enquanto perdurar o presente processo de extinção de posto de trabalho, sem prejuízo dos seus direitos, nomeadamente da retribuição, os quais continuarão a ser-lhe garantidos. (...)"

1.4. A comunicação à trabalhadora foi acompanhada de uma cópia da motivação para a extinção do posto de trabalho elaborada nos termos do artigo 74º do Decreto Lei 220/2006, de 03 de Novembro da qual consta, entre o mais o seguinte:

"(...) 1. A empregadora tem como objeto principal a prestação de serviços médicos de ortopedia e de Imunoalergologia do adulto e da idade pediátrica, consultas, cirurgias e prestação de cuidados de saúde. Prestação de serviços de cuidados de ..., dietética, hidroterapia, massagem, ginástica médica, terapia, acupunctura, tratamento de rosto e corpo sob supervisão médica e outros cuidados de saúde humana, recuperação física e meios de diagnóstico. Prestação de cuidados de enfermagem. Comércio por grosso e a retalho, transporte, importação e exportação de produtos cosméticos, de higiene, beleza, acessórios e complementos. Serviços de manutenção, preparação física e formação e palestras na área da saúde, desporto, beleza, bem-estar e outras. Organização e gestão de eventos, alojamento local, gestão de alojamento local. Edição de livros e outras publicações.

2. No âmbito da sua atividade, a empresa vem procurando adequar a oferta dos seus serviços às necessidades do mercado, à procura dos clientes, mas, em simultâneo, buscou, sempre, a estabilidade e manutenção dos postos de trabalho criados.

3. Em 07 de Janeiro de 2015, a aqui Empresa celebrou com a ... um contrato de prestação de serviços, no qual as partes acordaram que, a primeira prestaria de serviços de Medicina ..., no Centro de

4. Em 01/05/2015 com vista a contribuir para a prossecução da sua atividade, de modo a cumprir com a prestação de serviços, a aqui Empresa acabou por recorrer há contratação de funcionários para assegurar os serviços a prestar junto daquele Centro, tendo naquela data, por meio de contrato de trabalho a termo certo, contratado a Sra. ..., para a categoria de "...".

5. Em 29/02/2024, por questões de ordem económica e estrutural, o contrato de prestação de serviços celebrado entre a aqui Empresa e o Hospital ... (..., foi revogado pelas partes, cessando, assim, toda a atividade que a n/ Empresa vinha desenvolvendo junto do Centro de

6. Pelo que, e tendo em conta tal cessação de atividade e de local de prestação de serviços, deixou de ser necessário à aqui Empresa manter o seu posto de trabalho, o qual é o único existente na empresa, tendo em conta que, os restantes funcionários acabaram por aceitar a cedência da posição contratual, ficando a prestar as suas funções no Centro de ..., diretamente para aquela Entidade, não se mantendo atualmente trabalhadores da aqui Empresa

7. Porém, não tendo V.Exa., aceite essa mesma solução de transitar para ... e com a cessação total da n/ atividade na ..., a n/ empresa não tem trabalho que lhe possa atribuir, visto que a mesma deixou de lhe adjudicar serviços assim como deixou de lhe disponibilizar local para que os mesmo pudessem ser exercidos.

8. Face ao exposto, conclui-se pela necessidade imperiosa de proceder à eliminação do seu posto de trabalho, neste caso porque não existe trabalho atualmente para esta categoria profissional de "...".

9. Acresce que, no nosso quadro de pessoal existente, não existem contratos de trabalho a termo de conteúdo funcional idêntico ao do posto de trabalho agora extinto, sendo que o critério utilizado para a extinção dos postos de trabalho, centra-se, simplesmente, no facto de

existir apenas um único elemento que ocupa a categoria de ... e em consequência da aqui Empresa já não prestar qualquer serviço junto do Centro de ..., não havendo, por consequência, lugar aos procedimentos do Despedimento Colectivo.

10. Assim, face à significativa quebra da atividade, será promovido o seu despedimento através da extinção do seu posto de trabalho.

11. Daí que se decidiu da inevitabilidade da extinção do posto de trabalho de “...” afeto ao Centro de ..., sendo que o critério utilizado para a sua escolha se reconduz ao facto de ser o único posto, com aquela categoria profissional, atualmente existente, não havendo mais posto de trabalho que se consiga a requalificação ou a sua reintegração pelas razões já mencionadas, o que leva inevitavelmente a insubsistência da relação de trabalho,

12. Assim sendo, e uma vez que os motivos indicados não são devidos a uma atuação culposa do empregador ou do trabalhador e, atualmente, é impossível a subsistência da relação de trabalho.

13. Todos estes factos têm como consequência necessáa, a cessação do correspondente contrato de trabalho, sendo certo que, no caso concreto, não há lugar aos procedimentos do Despedimento Colectivo. (...).”

1.5. Regularmente notificada no dia **13 de março de 2023**, conforme apuramos por consulta do objeto com registo ..., a trabalhadora não veio pronunciar-se ou emitir parecer fundamentado nos termos previstos no artigo 370º, nº 1 do Código do Trabalho.

1.6. Dos autos consta ainda o contrato de trabalho da trabalhadora lactante outorgado em 2015, e um posterior contrato assinado em 2022 que, embora denominado de prestação se serviços, tem por objeto a prestação de actividade profissional da trabalhadora aqui visada por conta e sob a autoridade e direcção da ...

Cumprе apreciar,

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 o direito comunitário, 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”.

2.5. A entidade competente para emitir tal parecer prévio é, por via do Decreto-lei n.º 76/2012 de 26 de março, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

2.6. 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 entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.”

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. Remetendo para o n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho, esclarece o legislador que os motivos atendíveis para a concretização do despedimento por extinção do posto de 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 ainda que, 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, como referimos, nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a respetiva lei orgânica “(...) b) emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental;”

III – ANÁLISE

3.1. O despedimento por extinção de posto de trabalho corresponde 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 especificamente os pressupostos legais da sua admissibilidade.

3.3. E, neste sentido, impõe-se que os motivos do despedimento nada tenham a ver com um comportamento culposos 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.

3.4. No despedimento aqui em análise a entidade empregadora pretende extinguir o posto de trabalho da trabalhadora, por questões de ordem económica e estrutural, uma vez tendo sido revogado o contrato de prestação de serviços com o Hospital ... (... cessando, assim, toda a atividade desenvolvida junto do Centro de ..., e com ela o objeto do contrato celebrado com a trabalhadora visada.

3.5. Nesse sentido, refere a entidade empregadora que “tendo em conta tal cessação de atividade e de local de prestação de serviços, deixou de ser necessário à aqui Empresa manter o seu posto de trabalho, o qual é o único existente na empresa, tendo em conta que,

os restantes funcionários acabaram por aceitar a cedência da posição contratual, ficando a prestar as suas funções no Centro de ..., diretamente para aquela Entidade.”

3.6. Consabidamente, nº 1 do artigo 368º do Código do Trabalho estabelece os requisitos exigidos para que o despedimento por extinção do posto de trabalho possa ter lugar, e que são, cumulativamente, os seguintes: a) Os motivos invocados não sejam devidos a uma conduta culposa do empregador ou do trabalhador; b) Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho; c) Não existam na empresa trabalhadores contratados a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto; d) Não se aplique o regime previsto para o despedimento colectivo.

3.7. De acordo com a mais autorizada jurisprudência, o cumprimento dos critérios legais exigidos para a extinção do posto de trabalho não é suficiente para garantir a licitude do despedimento, sendo, também, necessário que o empregador prove a impossibilidade da manutenção do vínculo laboral, através do dever que impende sobre ele, por ser seu ónus, de demonstrar a inexistência de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do trabalhador (cf. Ac. STJ de 06.04.2017).

3.8. Releva, contudo, quanto a este aspecto que para a licitude da extinção do posto de trabalho *não é necessário que desapareçam todas as funções inerentes ao mesmo, pois o legislador aceita que as funções correspondentes aos postos de trabalho extintos possam permanecer para além da extinção, como decorre da referência ao “conteúdo funcional”, constante do nº 2 do artº 368º CT, que não teria sentido se a extinção ficasse reduzida aos casos em que as funções desaparecem na totalidade – Cf. Acórdão da Relação de Coimbra de 10-11-2017 disponível em www.dgsi.pt*

3.9. A categoria-função ou contratual do trabalhador corresponde ao essencial das funções a que o trabalhador se obrigou pelo contrato de trabalho e pelas alterações ocorridas no seu âmbito, constituindo a dimensão qualitativa da prestação do trabalho, ou seja, o conjunto de tarefas que constituem o objecto da prestação de trabalho por parte do trabalhador e à qual corresponde normalmente uma designação (Acórdão da Relação de Coimbra de 08-06-2018 disponível em www.dgsi.pt).

3.10. Ora, quanto a este aspecto em particular, para a licitude do despedimento releva que este conteúdo funcional não possa ser reconduzido a qualquer outro posto de trabalho na estrutura organizativa da entidade empregadora e que se mantenha após a pretendida extinção.

3.11. *Mais, a legalidade deste tipo de despedimento terá de ser aferida com respeito pelo critério empresarial e nunca à luz de mecanismos de viabilização da empresa, não competindo ao julgador substituir-se ao empregador, cabendo-lhe tão só um juízo racionalmente controlável sobre os fundamentos do despedimento.* E, por maioria de razão, à CITE não cumpre emitir parecer sobre serem verdadeiros, ou não, os fundamentos invocados para o despedimento.

3.12. À CITE cumpre apenas, perante os factos que lhe são apresentados, pronunciar-se sobre a existência ou não de indícios de discriminação em razão da maternidade.

3.13. Ora, ponderados os elementos de que dispomos, damos por cumpridos os requisitos formais de que depende a legalidade do despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora visada, na justa medida em que se dão por cumpridos os requisitos previstos no artigo 368º do Código de Trabalho, uma vez que os motivos indicados não são devidos a conduta culposa do empregador ou da trabalhadora; que, nos termos explicitados, resulta praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho; e ainda que não existem, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto; não sendo aplicável o despedimento colectivo.

3.14. Releva ainda o facto de a trabalhadora não se ter pronunciado contra quaisquer dos fundamentos invocados pela entidade empregadora.

IV – CONCLUSÃO

Em face do que, a CITE delibera **não se opor** ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., nos termos promovidos pela entidade empregadora ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 24 DE ABRIL DE 2024,
CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE
QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**