

PARECER N.º 570/CITE/2024

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 2435/DL-E/2024

I - OBJETO

1.1. Por correio electrónico, em 24.04.2024, a CITE recebeu da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., 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, recebida em 09.04.2024, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a decisão de extinguir o seu posto de trabalho, conforme se transcreve:

“MOTIVOS PARA A EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO

A ... é uma associação que se dedica à prestação de serviços de apoio mais ou menos diretos aos seus Associados e demais tecido empresarial da sua área de abrangência, tendo três áreas de actuação.

Há um Protocolo de Colaboração entre a ... e a A... (...), o qual tem como objetivo genérico potenciar as respetivas sinergias, no que diz respeito à emissão/obtenção de Certificados de Origem das mercadorias. No âmbito deste acordo, a ... colabora com os Associados da ... na obtenção de tais Certificados e, bem assim, na atribuição de taxas mais vantajosas por essa emissão para os Associados da

A par disso, a ... tem um Gabinete Jurídico criado com o objetivo de desenvolver um trabalho de atendimento aos Associados e consequente estudo das questões que lhe são colocadas, de forma a emitir o competente parecer em diversas áreas do Direito.

Por fim, existe um Gabinete ... que tem obtido uma adesão vantajosa por parte de responsáveis de unidades empresariais interessadas em obter informações sobre os apoios estruturais europeus. Nos últimos anos, a ... conseguiu ajudar os seus Associados a obterem apoios que rondam os € 3.598.553,00, em virtude do funcionamento deste gabinete.

Isto posto, a trabalhadora ... integra o Gabinete Jurídico, sendo o seu único elemento, exercendo as funções inerentes à categoria profissional de coordenadora técnica.

Contudo, atualmente a ... não necessita de qualquer coordenador técnico no seu painel de pessoal, dado que o departamento de serviços jurídicos produz pouco ou nenhum trabalho, tanto mais que quase nem é requisitado pelos Associados.

A manutenção deste posto de trabalho mostra-se, na verdade, económica e financeiramente inviável para a ..., tanto que despende com a trabalhadora ... valores demasiado altos para o lucro que obtém e para o trabalho produzido pelos serviços jurídicos.

Vejamos,

No ano de 2023, a ... despendeu € 41.868,69 (quarenta e um mil e oitocentos e sessenta e oito euros e sessenta e nove cêntimos) com os recursos humanos afetos ao departamento jurídico, isto é, só com a trabalhadora ..., sendo que o valor das quotas dos Associados ronda apenas os € 25.200,00 (vinte e cinco mil e duzentos euros).

Aquela despesa corresponde a 27,7% [mais de um quarto] dos custos que a ... tem com a totalidade de trabalhadores que para esta prestam funções, correspondendo a um universo de cinco.

Com os restantes trabalhadores, que integram diferentes departamentos, a ... teve os seguintes gastos, em 2023:

[IMAGEM]

Daqui resulta, pois, que a trabalhadora ... é o recurso humano mais dispendioso, em toda a Associação, sendo que compõe um departamento de serviços jurídicos que se tem revelado inútil e desnecessário, pelo que deverá ser extinto.

De facto, a ... conduziu um inquérito, junto dos seus 58 Associados, por forma a apurar quantos deles - e com que frequência - recorriam aos serviços jurídicos da ..., tendo-se apurado, num universo de 32 respondentes, que apenas seis o fizeram, sendo que tais serviços se traduziram tão-só no esclarecimento de questões simples, não tendo dado azo ao acompanhamento, por parte da Associação, em qualquer situação concreta, tendo-se ainda apurado que a trabalhadora ... não presta mais de duas ou três consultas mensais em média.

A par disso, a empresa ..., ex-associada da ..., abandonou a Associação, por entender que o valor das quotas era excessivo para o trabalho que esta fazia, em particular, os serviços jurídicos.

No mais, alguns Associados da ... vêm demonstrando total desinteresse pelo trabalho prestado por aqueles serviços, tendo, por exemplo, pedido para não serem incluídos nos destinatários da Newsletters elaboradas pela trabalhadora ..., sendo que outros já demonstraram desagrado perante o envio das referidas Newsletters que, além de demasiado extensas, se limitam a reproduzir os sumários da legislação publicada.

Assim, não se justifica a manutenção de um departamento que nenhum benefício traz à ... nem aos seus Associados, ainda para mais, sendo a sua única trabalhadora integrante o recurso humano mais caro de toda a Associação, nem esta tem condições financeiras para continuar a suportar a despesa que aquela implica, no atual quadro.

Os motivos económicos acima expostos não se devem à conduta culposa da ... nem da trabalhadora afetada e tornam praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, pois que a ... não dispõe de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional da trabalhadora, nem no departamento extinto, nem nos que subsistem e que se encontram já ocupados por trabalhadores menos onerosos e, na realidade, mais produtivos.

A título de exemplo, a trabalhadora ... que tem assumido a formação aos Associados, já conseguiu, nos últimos dois anos e meio, assegurar 47% da formação total ministrada pela ..., desde a sua existência (2003).

Por fim, os restantes postos de trabalho já se encontram assegurados pelos trabalhadores acima identificados, sendo que, além de serem todos menos onerosos do que a trabalhadora ..., ocupam as seguintes funções, que dão resposta a todas as valências que a ... vai manter: ..., na qualidade de Diretor Executivo que assegura o Gabinete ...; ..., responsável pelos serviços de Marketing e Eventos; ..., Coordenadora de Formação; ..., responsável dos Serviços Financeiros e de Controlo de Gestão.

Não existem, na empresa, contratos a termo para as tarefas correspondentes ao posto de trabalho a extinguir, sendo certo que a trabalhadora ... é a única que ocupa a categoria profissional de Coordenadora Técnica na ... e que tem funções no departamento que será extinto, pelo que os critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho se fixam na singularidade da categoria profissional da trabalhadora . Em suma, não existe em toda a ... uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico ao da trabalhadora ..., pelo que não há determinação do posto de trabalho a extinguir.

*Trabalhadora abrangida pela medida - ...
Categoria profissional - Coordenadora Técnica”*

1.3. Por documento, datado de 16.04.2024, a trabalhadora apresentou o seu parecer, conforme se transcreve:

“Em resposta a v/ carta de 4.4.2024, já adivinhava que mais cedo ou mais tarde teria de vir o culminar de todo o processo de assédio que denunciarei à ACT e me têm vindo a mover desde data anterior à minha gravidez de risco e subsequente licença parental e que continuou após ter regressado ao trabalho, com o salário não processado integralmente enquanto tal, a retirada de tarefas e de funções e substituição por outrem, recusa de acesso à rede de trabalho e às instalações e de exercício do meu trabalho em condições de dignidade.

Rejeito em absoluto o expediente utilizado e manifesto a minha profunda oposição, que a CITE não deixará prosseguir, quando for auscultada, devido à minha condição de trabalhadora lactante.

Não deixarei de impugnar judicialmente o despedimento, caso venha a ser consumado.

Atentamente.”

1.4. Do processo constam ainda os seguintes documentos:

- Acta da reunião da Direcção de 21.03.2024;
- Anexo A do Relatório Único de 2023.

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 ..., ..., ..., ... e ...) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.
- 2.5. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º, n.º 1 do Código do Trabalho, que *"o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de*

oportunidades entre homens e mulheres”, que é esta Comissão, conforme Decreto-lei n.º 76/2012, de 26 de março”.

- 2.6. É de salientar que, nos termos do artigo 381.º, alínea d) do Código do Trabalho, *“sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito: em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio”* da CITE.
- 2.7. Nos termos do artigo 367.º do Código do Trabalho, *“considera-se despedimento por extinção de posto de trabalho a cessação de contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada nessa extinção, quando esta seja devida a motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa”.*
- 2.8. Segundo o n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho são:
- a) Motivos de mercado - redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;*
 - b) Motivos estruturais - desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;*
 - c) Motivos tecnológicos - alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação”.*
- 2.9. Acresce que, nos termos do artigo 368.º do Código do Trabalho, com as alterações que lhe foram introduzidas pela Lei n.º 27/2014, de 8 de maio:



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

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

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

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

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

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

5 – O despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que, até ao termo do prazo de aviso prévio, seja posta à disposição do trabalhador

a compensação devida, bem como os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho.

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

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

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

b) A necessidade de despedir o trabalhador afeto ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional.

c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir”.

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

2.12. Cabe à CITE, nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a respetiva lei orgânica, “(...) 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 (artº 367º, nº2, do mesmo diploma).

3.3. O despedimento por extinção de posto de trabalho, fundamentado nos motivos mencionados, só pode ter lugar desde que se verifiquem ainda os seguintes requisitos cumulativos, conforme dispõe o art.º 368º, nº1, do Código do Trabalho:

“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 nº4 do art.º 368º, do Código do Trabalho, e na concretização do requisito constante da alínea b) do nº1 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 nº2 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 à sindicância da motivação do despedimento, refere o Ac. TRL, proc. n.º ..., 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. n.º ..., de 07.02.2020, citando jurisprudência no mesmo sentido, entendeu que *“No âmbito do controlo 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 - art.ºs 61º e 53º da CRP).”*

3.5. A entidade empregadora fundamenta o presente despedimento na necessidade de extinguir o Gabinete Jurídico, ao qual se encontra afecta a trabalhadora, única naquele departamento, com a categoria profissional de “*Coordenadora Técnica*”. Refere igualmente que a extinção de tal departamento se funda na fraca procura dos serviços prestados pelo mesmo por parte dos Associados, conforme documentado pela Acta da reunião da Direcção, bem como no facto de se tratar da trabalhadora mais onerosa da entidade empregadora, que conta com mais quatro trabalhadores no quadro de pessoal, não havendo condições financeiras para continuar a suportar tal despesa.

3.6. Na resposta à comunicação da intenção de despedimento, a trabalhadora refere que a decisão em causa é o culminar de todo o processo de assédio já denunciado à ACT, iniciado antes do gozo da licença por risco clínico durante a gravidez e que terá continuado após o regresso ao trabalho, e que se concretizou, entre outros, na retirada de tarefas e funções e substituição por outrem, embora não identifique a pessoa que a terá substituído.

3.7. Não obstante, atentando no Anexo A do Relatório Único e no conteúdo da comunicação da decisão de despedimento, verifica-se existirem incongruências relativas à categoria profissional da trabalhadora, bem como dos restantes trabalhadores e respectivas funções desempenhadas na estrutura da Associação.

Ora, a entidade empregadora, na comunicação da decisão de despedimento, indica tratar-se da única trabalhadora com a categoria profissional de “*Coordenadora Técnica*”, referindo ainda que os postos de trabalho subsistentes se encontram assegurados pelos restantes trabalhadores nos seguintes termos: ..., na qualidade de “*Diretor Executivo*”, que assegura o Gabinete ...; ..., responsável pelos serviços de Marketing e Eventos; ..., “*Coordenadora de Formação*”; ..., responsável dos Serviços Financeiros e de Controlo de Gestão.

Porém, atentando no Anexo A, verifica-se que a trabalhadora detém a categoria de “*Director de Serviços*” (coluna 16), detendo os restantes trabalhadores as seguintes

categorias, pela mesma ordem: ..., “*Rececionista de 1.*”, ..., “*Assistente Administrativo de 1.*”, ..., “*Assistente Administrativo de 1.*” e ..., “*Assistente Administrativo de 1.*”.

Verifica-se igualmente que a trabalhadora ingressou na entidade empregadora em 2004, sendo que uma das trabalhadoras ingressou em 2020 e os restantes em 2021.

3.8. De acordo com o anexo I da Portaria n.º 191/2023, de 6 de Julho¹, aplicável aos trabalhadores em causa, à categoria profissional de “*Director de Serviços*” correspondem as seguintes funções: “*Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades do organismo ou da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.*”

3.9. Conforme refere o acórdão TRE, proc. n.º ..., 14.10.2021: “*Neste sentido, o Supremo Tribunal de Justiça decidiu que «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», em toda a sua estrutura organizativa.*”

Também o acórdão TRL, proc. n.º ..., de 25.10.2017, referiu que “*Dispõe o n.º4 do art. 368 do CT, na versão introduzida pela Lei n.º 27/2014, de 8.5, que ripristinou a versão original da norma, na sequência da declaração de inconstitucionalidade da redacção dada pela Lei n.º 23/2012, de 25.6, proferida no Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013, de*

¹ Portaria de condições de trabalho para trabalhadores administrativos

20.6.2013 (DR nº 206, I série, de 24.10.2013): “4.- Para efeitos da alínea b) do nº1, 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.”

Maria do Rosário Palma Ramalho, ob. citada, pág. 985, sustenta que deve aqui “entender-se a referência à categoria como reportada à categoria interna e não à categoria funcional do trabalhador.” E acrescenta: “Assim, conclui-se que o empregador tem o dever de oferecer ao trabalhador cujo posto de trabalho é extinto, um outro posto de trabalho da mesma categoria, se o tiver, mas não lhe é exigível criar um novo posto de trabalho para ocupar o trabalhador.”

Para Pedro Furtado Martins (Da cessação do Contrato de Trabalho, 3ª ed. revista e actualizada, Principia, pág. 295) o que releva é saber se o empregador dispõe de um posto de trabalho cujo conteúdo funcional seja compatível quer com a categoria objectiva ou o género da actividade contratada, quer com a categoria normativa ou estatutária do trabalhador, categoria esta que deve ser entendida como a que corresponde à designação dada pela lei ou pelos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho a determinado conjunto de tarefas, com vista à aplicação do regime laboral previsto para essa situação.

Esta tem sido também a orientação do STJ, designadamente nos Acs. de 29.10.2013 e 6.4.2017, disponíveis em www.dgsi.pt, no sentido dessa categoria ser a interna, a normativa, ou seja, “a que se reporta à posição do trabalhador dentro da hierarquia empresarial e que é fixada no momento da celebração do contrato de trabalho ou no início da execução do trabalho.”, referindo ainda que, no que toca ao caso vertido no aresto “Sendo a categoria a que alude o art. 368, nº1, b) a interna, contratada e normativa e não a funcional, recaía sobre a empregadora a prova de que não dispunha de outro lugar compatível com a categoria de Técnico I.”

3.10. Ora, da factualidade exposta não resulta demonstrado o cumprimento do requisito previsto no art.º 368º, nº1, b) e nº4, do Código do Trabalho, porquanto a entidade empregadora não demonstrou, através de um juízo comparativo, que não dispõe de mais nenhum posto de trabalho na estrutura organizativa da Associação que seja compatível com a categoria profissional de Director de Serviços, designadamente por reporte ao conteúdo funcional da mesma que decorre da Portaria n.º 191/2023, de 6 de Julho.

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

IV - CONCLUSÃO

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

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 22 DE MAIO DE 2024, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).