

**PARECER N.º 836/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 3716 - DL-E/2024**

**I – OBJETO**

- 1.1.** Em 04.07.2024, a CITE recebeu da ..., cópia do processo de despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e na alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2.** Na carta enviada à trabalhadora a despedir datada de 12.04.2024, que esta recebeu na mesma data, a entidade empregadora fundamenta o presente despedimento por extinção do posto de trabalho, referindo, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1.** *“Por motivos estruturais e tecnológicos, torna-se necessária a extinção do posto de trabalho que V. Exa. presentemente ocupa, extinção que determinará o seu despedimento.*
  - 1.2.2.** *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; e (iii) a justificação da inaplicabilidade, ao caso, de critério de seleção de V. Exa. como trabalhadora a despedir.*
  - 1.2.3.** *A empresa é uma sociedade comercial que tem por objeto social a difusão de rádio e televisão, gestão, exploração e edição de jornais e de meios audiovisuais, atividades de*

rádio e televisão, produção, divulgação e distribuição de programas de rádio, televisão, cinema e vídeo e a gestão de suportes publicitários.

- 1.2.4.** *No âmbito da sua atividade, a empresa adquiriu o projeto "...” em agosto de 2022, com o objetivo de compor o portefólio de Títulos de Imprensa com uma publicação de cariz generalista — in casu, um ... semanário em formato papel com suporte digital, generalista para juntar as marcas económicas já existentes.*
- 1.2.5.** *Por acordo de cessão de posição contratual que produziu efeitos a 1 de agosto de 2022, a empresa assumiu a posição de entidade empregadora que, até essa data, vinha sendo ocupada pela sociedade ....*
- 1.2.6.** *Assim, a partir daquela data, com antiguidade reportada a 15 de março de 2021, V. Exa. passou a exercer, ao serviço da empresa, as funções de Grande Repórter, integrada na Unidade Económica subjacente ao título "....." (a qual foi adquirida, pela empresa, à ...), incumbindo-lhe, designadamente, a elaboração de reportagens e outros trabalhos ...ísticos de especial complexidade e profundidade para publicação na edição em papel do ... ....*
- 1.2.7.** *Nos últimos anos, o mercado da comunicação social, na qual a empresa opera, vem registando mudanças profundas que afetam o seu valor e a sua rentabilidade. Desde logo, o formato em papel dos jornais tem vindo a revelar-se obsoleto, verificando-se o surgimento de novos concorrentes, com estruturas pequenas e ágeis, especialistas em novos e específicos canais de comunicação digitais; em concomitância, o público tem demonstrado dar maior relevância a conteúdos de curta e rápida leitura e compreensão, privilegiando estes a artigos longos e complexos, mesmo em formato digital.*
- 1.2.8.** *Transpondo estas considerações para a realidade do ... ..., Unidade / Título a que V. Exa. se encontra alocada, a Sociedade constatou que, a nível económico, se revela imperioso tomar medidas que vão de encontro às tendências acima identificadas, procurando inverter a trajetória deficitária que a sua exploração tem revelado e, bem assim, ajustar a estrutura desta Unidade / Título às exigências do mercado onde opera.*
- 1.2.9.** *Com efeito, no ano de 2023, a empresa emvidou grandes esforços no sentido de relançar o Título ... ... no mercado da comunicação social — os quais incluíram, designadamente, a nomeação de uma nova Direção Editorial em maio de 2023, a construção de um novo site*

para o Título, que foi lançado em setembro de 2023, e alterações de fundo sobre a versão impressa do ... a partir de outubro de 2023, incluindo um novo projeto gráfico e editorial e o reforço da vertente de opinião no mesmo.

**1.2.10.** Na verdade, apesar das melhorias de audiência e circulação e do esforço de promoção no mercado publicitário, tal não foi suficiente para evitar resultados gravemente negativos no exercício de 2023.

**1.2.11.** O desempenho económico do ... no início de 2024 revela, assim, que a tendência deficitária desta Unidade Económica se mantém, assumindo um carácter estrutural e impondo, como tal, a tomada de medidas que ajudem a corrigir esta trajetória.

**1.2.12.** O desempenho económico do ... no início de 2024 revela, assim, que a tendência deficitária desta Unidade Económica se mantém, assumindo um carácter estrutural e impondo, como tal, a tomada de medidas que ajudem a corrigir esta trajetória.

**1.2.13.** Assim, e como já é do conhecimento de V. Exa., foi determinado terminar com a impressão e distribuição em papel do ... a partir de 29 de março de 2024. Esta decisão permitirá a eliminação direta de mais de 22% dos custos operacionais suportados em 2023, contribuindo decisivamente para o equilíbrio económico-financeiro deste Título — relativos, designadamente, à impressão e à gestão e produção da edição impressa. Assim, a partir daquela data, o ... passará a existir, apenas, nas plataformas digitais (incluindo o site do Título, as redes sociais e outros canais da mesma natureza) — que passarão a ser os meios exclusivos de distribuição dos conteúdos produzidos neste título.

**1.2.14.** Incidentalmente, a decisão acima referida implicará, também, a eliminação de postos de trabalho relacionados com a produção da edição impressa do ...

**1.2.15.** No que diz respeito a V. Exa., e como é do seu conhecimento, os trabalhos de investigação e artigos jornalísticos de maior profundidade cuja realização lhe incumbia destinavam-se, em larga medida, à publicação na edição impressa semanal do ... a qual foi descontinuada. Assim, a manutenção deste posto de trabalho, com as funções que se lhe encontram atribuídas, deixa de fazer sentido dentro do novo alinhamento editorial definido para o ..., que se pretende exclusivamente digital e dotado de conteúdos mais curtos e de leitura mais rápida.

- 1.2.16.** *O que se acaba de expor é razão suficiente para extinguir o posto de trabalho ocupado por V. Exa. Com efeito, a posição ocupada por V. Exa. ficará esvaziada de conteúdo funcional, porquanto o ... .. deixará de produzir trabalhos e conteúdos jornalísticos de investigação, pelos motivos acima relatados — ou, o mesmo é dizer, estão reunidos motivos de ordem económica e estrutural que justificam a sua extinção.*
- 1.2.17.** *É ainda relevante salientar que, através da extinção do posto de trabalho ocupado por V. Exa., a empresa conseguirá poupar, anualmente, o valor mínimo aproximado de € 64.000,00, por conta dos vencimentos, encargos sociais e demais despesas associadas à manutenção do posto de trabalho cuja intenção de extinção ora se comunica.*
- 1.2.18.** *Dito isto, dentro da atual estrutura orgânica da Sociedade, inexistente posto de trabalho vago que seja compatível com a categoria profissional atualmente atribuída a V. Exa., nem é previsível que, a breve e/ou a médio prazo, venha a ser criado qualquer outro posto de trabalho a que V. Exa. possa ser afeta.*
- 1.2.19.** *Havendo que eliminar o posto de trabalho até à presente data ocupado por V. Exa., constata-se que não existe qualquer outro trabalhador que, na estrutura da Unidade Económica, exerça as mesmas funções ou posto de trabalho de conteúdo funcional idêntico.*
- 1.2.20.** *Por conseguinte, a identificação do concreto contrato a fazer cessar não exige qualquer ponderação de fatores para a seleção de trabalhadores.*
- 1.2.21.** *O critério de seleção subjacente ao presente procedimento de despedimento dirige-se, pois, unicamente, ao cumprimento dos objetivos estruturais indicados supra.*
- 1.2.22.** *Não ignora a empresa que, no contexto da Unidade Económica do ... .., existe outro trabalhador com a categoria de Grande Repórter, como é o trabalhador .... Porém, a verdade é que este trabalhador se dedica à produção de conteúdos de teor temático, dedicando-se a notícias sobre justiça, resultando numa combinação de trabalhos mais aprofundados e outros mais orientados à atualidade e sem o grau de investigação e profundidade dos trabalhos a que V. Exa. se encontra preferencialmente adstrita.*

- 1.2.23.** Assim sendo, como é, e apesar da designação idêntica da categoria profissional de V. Exa. e daquele trabalhador, não se poderá falar propriamente numa situação de pluralidade de postos de trabalho com conteúdo funcional idêntico, atendendo à clara distinção de posições.
- 1.2.24.** Aliás, tanto assim é que, no entender da empresa, os argumentos acima expendidos para a extinção do posto de trabalho ocupado por V. Exa. não legitima a extinção do posto ocupado pelo (e inerente despedimento do) trabalhador ....
- 1.2.25.** Tendo em conta que inexitem, na empresa, avaliações de desempenho sobre os funcionários nos termos supra referenciados, teria de ser considerado o critério enunciado na alínea b) do n.º 2 do art.º 368.º do Código do Trabalho. No entanto, quer V. Exa., quer o trabalhador ... têm o mesmo nível de habilitações académicas (Licenciatura), pelo que a seleção não é possível aplicando este critério.
- 1.2.26.** Assim, deverá recorrer-se à mobilização da alínea c) do n.º 2 do art.º 368.º do Código do Trabalho, selecionando-se o trabalhador com o vínculo cuja manutenção se afigura mais oneroso para a empresa, que é a trabalhadora ....
- 1.2.27.** Atendendo ao acima exposto e à circunstância de a Sociedade 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 a quaisquer outras funções, é impossível a manutenção do posto de trabalho que V. Exa. atualmente ocupa.
- 1.2.28.** A extinção do posto de trabalho em apreço não resulta de qualquer comportamento culposo por parte da empresa ou de V. Exa., mas sim, e tão-só, das condicionantes estruturais em que a Sociedade opera e, em particular, pela reestruturação da sua organização produtiva nos termos anteriormente explicitados.
- 1.2.29.** Não é aplicável ao presente caso o regime do despedimento coletivo.
- 1.2.30.** Acresce que a empresa não dispõe de outros postos de trabalho compatíveis com as funções e categoria profissional de V. Exa., pelo que é inexigível e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

- 1.2.31.** *A Sociedade colocará, oportunamente, 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.*
- 1.2.32.** *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.*
- 1.2.33.** *Finalmente, mais se informa que fica V. Exa. dispensada, a partir da data de receção da presente missiva, de comparecer no local de trabalho podendo o mesmo ser exercido em regime de teletrabalho (entendendo-se a continuidade da prestação de trabalho como um benefício na medida em que lhe permitirá continuar a ter visibilidade no mercado e dessa forma facilitar encontrar uma nova alternativa laboral) até ao termo do presente procedimento".*
- 1.3.** *Em 19.04.2024, a trabalhadora respondeu o seguinte: "Na qualidade de trabalhadora e na sequência da receção da comunicação de intenção de despedimento por extinção do meu posto de trabalho, recebida no passado dia 12 de abril de 2024, serve a presente para, ao abrigo do disposto no artigo 370º, n.º 2, parte final do Código do Trabalho, informar essa Sociedade que nesta data foi solicitado ao Serviço de inspeção da ACT a verificação dos requisitos 368.º no 1 al. c) e d) e nº 2 do Código do Trabalho, nos termos do artigo 370º do mesmo Código do Trabalho, solicitando-se a elaboração do Relatório sobre a matéria sujeita a verificação. Nessa conformidade, nos termos legais, deverá aguardar-se a notificação do referido Relatório nos termos previstos no artigo 370º n.º 3 daquele Código do Trabalho".*
- 1.4.** *Em 06.05.2024, a ACT concluiu o seguinte:*
- 1.4.1.** *"A opção de redução de postos de trabalho é um ato de administração integrado na gestão da empresa, sem prejuízo de ter de ser objetivamente fundamentado não se podendo confundir com a cessação de contrato de trabalho dirigida a trabalhadores em concreto.*

- 1.4.2.** *A regularidade e licitude do despedimento só podem ser apreciadas por tribunal judicial, conforme artigo 387.º do Código do Trabalho. Na apreciação destes motivos ou fundamentos invocados para o despedimento por extinção do posto de trabalho, o tribunal deve proceder, com respeito pelos critérios de gestão da empresa, não só ao controlo da veracidade dos fundamentos invocados, mas também à verificação da existência de um nexo de causalidade, ou seja, que existe uma relação causa-efeito, entre aqueles fundamentos e o despedimento, por forma a que, segundo juízos de razoabilidade, tais fundamentos sejam adequados a justificar a decisão de abolir um concreto posto de trabalho, através do despedimento por extinção do posto de trabalho.*
- 1.4.3.** *Face ao que antecede e ao que foi apurado e tendo em conta a natureza dos argumentos invocados e à prova documental produzida, não dispõe a ACT de materialidade suficiente capaz de obstar à aplicação da medida”.*
- 1.5.** Em 26.04.2024, a trabalhadora a despedir, refere, nomeadamente o seguinte:
- 1.5.1.** *“Na sequência da receção da comunicação de intenção de despedimento por extinção do meu posto de trabalho, recebida no passado dia 12 de abril de 2024, serve a presente para enviar o parecer/resposta, sem prejuízo de posterior apreciação do relatório solicitado à ACT.*
- 1.5.2.** *A entidade empregadora invoca como fundamento ou motivo para a extinção do posto de trabalho alegados motivos estruturais e tecnológicos, apresentando como motivos para a extinção um conjunto de afirmações genéricas e não concretizadas, o que não permite avaliar em concreto, e responder a tais motivos invocados para a extinção do meu posto de trabalho.*
- 1.5.3.** *As únicas informações fornecidas em concreto são os alegados resultados económicos de uma das publicações (Títulos) do empregador, os quais se desconhecem se são verdadeiros.*
- 1.5.4.** *Além disso, não são resultados económicos relevantes para justificar o despedimento, pois são apenas dados de uma publicação ou título do empregador.*

- 1.5.5.** *Relativamente aos motivos estruturais, como aos motivos tecnológicos invocados, não está referido na comunicação de intenção de despedimento, nem demonstrado, qual a relação entre a alegada eliminação do meu posto de trabalho e os motivos invocados. Ou seja, a relação existente entre a eliminação do meu posto de trabalho e o restabelecimento do equilíbrio económico-financeiro, bem como a relação entre a eliminação do meu posto de Grande Repórter/jornalista e a passagem de uma edição impressa e nas plataformas digitais, para uma edição apenas nas plataformas digitais.*
- 1.5.6.** *Portanto, não me é possível avaliar e responder aos motivos invocados e os mesmos não estão justificados ou não serão corretos para a alegada extinção do meu posto de trabalho, que continuará a existir na empresa, pois a reestruturação indicada não existiu, nem será implementada.*
- 1.5.7.** *Como referido, entendo que não existe qualquer extinção de posto de trabalho a ser realizada pela empresa, mas além disso, não se verificam alguns dos requisitos previstos no artigo 368.º n.º 1 do Código do Trabalho.*
- 1.5.8.** *No que concerne à impossibilidade de subsistência da relação de trabalho, refira-se que não se verifica tal requisito, visto que a signatária tem a categoria e funções de jornalista/Grande Repórter, existindo disponíveis tais funções de jornalista/Grande Repórter no empregador.*
- 1.5.9.** *Por outro lado, existem trabalhadores com contratos de trabalho a termo para o posto de trabalho de jornalista que pretende extinguir.*
- 1.5.10.** *Relativamente à aplicação dos critérios previstos no artigo 368.º n.º 2 do Código do Trabalho, verifica-se que o Empregador fez uma incorreta e errónea determinação dos postos de trabalho, não incluindo todos os trabalhadores envolvidos, nem uma correta análise dos critérios previstos na lei.*
- 1.5.11.** *Por fim, não está alegado, nem demonstrado, que no caso concreto não se aplicaria o despedimento coletivo, sendo que, face ao número de despedimentos pretendidos e realizados pelo Empregador, não está verificado tal requisito.*

**1.5.12.** *Em conclusão, entendo que se a empresa proceder à decisão de despedimento com fundamento em extinção de posto de trabalho, estará a realizar um despedimento ilícito.*

## **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.
- 2.2.1.** 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;"

- 2.2.2.** 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.
- 2.3.** 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”.
- 2.4.** 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.
- 2.5.** 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*”.
- 2.5.1.** 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”.*

**2.5.2.** A entidade empregadora fundamenta a extinção do posto de trabalho da trabalhadora, objeto do presente parecer, em *motivos de mercado e estruturais*, nomeadamente, os seguintes:

**2.5.3.** *“Nos últimos anos, o mercado da comunicação social, na qual a empresa opera, vem registando mudanças profundas que afetam o seu valor e a sua rentabilidade. Desde logo, o formato em papel dos jornais tem vindo a revelar-se obsoleto, verificando-se o surgimento de novos concorrentes, com estruturas pequenas e ágeis, especialistas em novos e específicos canais de comunicação digitais; em concomitância, o público tem demonstrado dar maior relevância a conteúdos de curta e rápida leitura e compreensão, privilegiando estes a artigos longos e complexos, mesmo em formato digital”.*

**2.5.4.** *“Transpondo estas considerações para a realidade do ... ..., Unidade / Título a que V. Exa. se encontra alocada, a Sociedade constatou que, a nível económico, se revela imperioso tomar medidas que vão de encontro às tendências acima identificadas, procurando inverter a trajetória deficitária que a sua exploração tem revelado e, bem assim, ajustar a estrutura desta Unidade / Título às exigências do mercado onde opera”.*

**2.5.5.** No que diz respeito à trabalhadora objeto do presente parecer, *“e como é do seu conhecimento, os trabalhos de investigação e artigos jornalísticos de maior profundidade cuja realização lhe incumbia destinavam-se, em larga medida, à publicação na edição impressa semanal do ... ..., a qual foi descontinuada. Assim, a manutenção deste posto de trabalho, com as funções que se lhe encontram atribuídas, deixa de fazer sentido dentro do novo alinhamento editorial definido para o ... ..., que se pretende exclusivamente digital e dotado de conteúdos mais curtos e de leitura mais rápida”.*

**2.6.** 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 contra-ordenação grave o despedimento com violação do disposto nas alíneas c) e d) do n.º 1 e nos n.ºs 2 ou 3”.

**2.6.1.** No que respeita aos requisitos constantes do citado artigo 368.º do CT, verifica-se que, face às circunstâncias suprarreferidas, e às conclusões da ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho, designadamente, que “a regularidade e licitude do despedimento só podem ser apreciadas por tribunal judicial, conforme artigo 387.º do Código do Trabalho. Na apreciação destes motivos ou fundamentos invocados para o despedimento por extinção do posto de trabalho, o tribunal deve proceder, com respeito pelos critérios de gestão da empresa, não só ao controlo da veracidade dos fundamentos invocados, mas também à verificação da existência de um nexo de causalidade, ou seja, que existe uma relação causa-efeito, entre aqueles fundamentos e o despedimento, por forma a que, segundo juízos de razoabilidade, tais fundamentos sejam adequados a justificar a decisão de abolir um concreto posto de trabalho, através do despedimento por extinção do posto de trabalho”, pelo que, “face ao que antecede e ao que foi apurado e tendo em conta a natureza dos argumentos invocados e à prova documental produzida, não dispõe a ACT de materialidade suficiente capaz de obstar à aplicação da medida”.

**2.6.2.** Tal significa que o posto de trabalho da trabalhadora a despedir, preenche os requisitos legais para poder ser extinto e promover o despedimento da aludida trabalhadora lactante.

### **III – CONCLUSÃO**

**Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., promovido pela sua entidade empregadora ...**

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 31 DE JULHO DE 2024, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN)**