

PARECER N.º 833/CITE/2024

ASSUNTO: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida 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 4173/DG-E/2024

I - OBJETO

1.1. Por CAR, em 23.01.2024, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção de posto de trabalho da 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.

1.2. Por correio eletrónico datado de 03.07.2024, a entidade empregadora comunicou à mesma a decisão de extinguir o seu posto de trabalho, conforme se transcreve:

“(…)

ASSUNTO: DESPEDIMENTO POR EXTIÇÃO DO POSTO DE TRABALHO

Exma. Senhora,

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 369.º, n.º 1, do Código do Trabalho, comunica-se a V. Exa. a necessidade de proceder à extinção do seu posto de trabalho, e consequente necessidade de cessação do seu contrato de trabalho.

Em cumprimento do disposto na mesma disposição legal, à presente comunicação é anexada explicitação dos motivos justificativos da necessidade de extinguir o posto de trabalho, com indicação da secção a que este respeita (Anexo 1), e justificação da necessidade de despedir V. Exa., critérios de seleção do posto a extinguir e indicação da sua categoria profissional, enquanto trabalhador afeta ao posto de trabalho (Anexo II).

Dispõe V. Exa. do prazo de quinze dias, querendo, pronunciar-se por escrito sobre os motivos invocados, os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º do Código do Trabalho ou os critérios a que se refere o n.º 2 da disposição, bem como as alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento.

Dispõe ainda V. Exa. da faculdade de, nos cinco dias úteis posteriores à presente comunicação, solicitar, se assim o entender, a intervenção do serviço com competência inspetiva do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social nos termos e para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 370.º do Código do Trabalho.

Com os melhores cumprimentos,

ANEXO 1 NECESSIDADE DE EXTINGUIR O POSTO DE TRABALHO: MOTIVO JUSTIFICATIVO E SECÇÃO OU UNIDADE EQUIVALENTE A QUE RESPEITA

1. Em cumprimento do disposto no artigo 369.º, n.º 1, alíneas a) e b), do Código do Trabalho, cumpre indicar os motivos da extinção do posto de trabalho de Transition Coordinator (categoria Consultanti) da ... — Sucursal em Portugal, que integra a equipa de ... no projecto da ... incluída no cliente ..., e bem assim a necessidade de despedir o(a) trabalhador(a) afeto(a) ao posto de trabalho a extinguir — anexo em separado.
2. A ... (doravante “...” ou “Empresa”) é uma representação permanente da sociedade constituída de acordo com as leis da ... (doravante “...”).
3. A ... dedica-se, entre outras atividades, à prestação de serviços informáticos e ao desenvolvimento de centros de serviços de tratamento da informação, prestando serviços de desenvolvimento e de suporte de software e outros serviços conexos a clientes.
4. No âmbito dos serviços prestados aos diferentes clientes, a ... dispõe de diversas equipas, dimensionadas e organizadas em função dos serviços prestados.
5. Um desses clientes corresponde ao grupo
6. Em janeiro de 2021, surgiu a necessidade de alargar as atividades de suporte ao cliente ..., no âmbito de um projeto resultante de uma parceria entre aquele cliente e a ... (entidade dedicada às soluções e tecnologias de impressão) (projecto .../...).
7. Para suportar o projeto .../..., a ... constituiu uma equipa de 12 colaboradores (conforme espelhado no organigrama em anexo), tendo também sido criada uma outra equipa no grupo ... baseada na Guatemala.
8. A principal responsabilidade desta equipa era criar os acessos ao Portal de Parceiros .../... e recuperar pedidos de Serviço; transferir os dados relevantes do Portal de Parceiros ... para o modelo ... e fornecer ao respetivo Prestador de Serviços Local; Receber a confirmação do Provedor de Serviços Local de que a solicitação pode ser tratada e fornecer cronograma; fornecer ao Prestador de Serviços Logísticos todos os detalhes de configuração.
9. No caso da equipa integrada na atividade da ..., a mesma integrava nove ...s (a que se juntava mais um baseado na Roménia e vinculado a entidade do grupo estabelecida nesse país) — a
10. Os membros da ... reportavam ao ... do país/região (Regional).
11. As funções que cabiam a cada membro da equipa de Transition Coordinator ... correspondiam às descritas no ponto 8 acima.
12. Esta atividade decorreu, como referido, de uma parceria entre a ... e a
13. Em 31 de Outubro de 2023 o Global Director da, anunciou o fim desta parceria e, conseqüentemente, da necessidade de desenvolvimento das atividades da ..., asseguradas pela (... e ...).
14. Em concreto, a parceria, e toda a atividade conexa com o projeto .../..., cessaria definitivamente a 31 de março de 2024, prevendo-se um faseamento desta cessação, através da diminuição gradual de toda a atividade ao longo de três fases distintas, nomeadamente, em 1 de dezembro 2023, 1 de fevereiro 2024 e, finalmente, a extinção total a 31 de março de 2024.
15. Esta informação foi prestada pela ... á ... na data indicada, e no mesmo dia 31 de outubro de 2023, a ..., através da ... Leader da equipa ... deu nota desta situação à equipa de ...s sediada em Portugal, ..., ..., ..., ..., ... (localizado na Roménia), ..., ... incluindo ainda os dois elementos da equipa que, nessa data, se encontravam em situação de gozo de licença parental, ... e
16. Sabendo que o fim do projeto .../... obrigaria à extinção, por parte da ..., de todos os postos de trabalho a (o mesmo sucedendo relativamente à existência de uma equipa de ...s para o projeto .../... na Guatemala), a ..., a

partir incentivou todos os membros da equipa a concorrer internamente a outros postos, que pudessem estar disponíveis, compatíveis com as habilitações e competências de cada um, tendo promovido várias iniciativas para o efeito.

17. Destas iniciativas e oportunidades de colocação interna em postos alternativos, mostrou-se possível encontrar postos de trabalho alternativos, no universo da ..., para sete, dos dez ...s da ... da

18. Pelo que, a 31 de Março de 2024, altura em que a atividade cessou definitivamente, permaneciam três membros da ... sem posto alternativo disponível (... e ...).

19. De acordo com a prática da ..., relativamente a todos estes trabalhadores, foi espoletado novo processo de procura de posto de trabalho internos, alternativos, procedendo-se ao envio do perfil profissional de habilitações, competências e experiência, às várias equipas de suporte, e a todos os responsáveis na ... por vagas abertas com perfis compatíveis.

20. Destes três trabalhadores que ocupavam os postos ..., um encontra-se baseado na Roménia, vinculado a entidade local, pelo que a ... não tem tutela sobre essa situação, tendo o respetivo posto sido extinto e a cessação do respetivo vínculo transitado para aquele país, não estando na esfera da

21. Um dos elementos, dos outros dois ... para quem não se mostrou possível encontrar um posto disponível compatível dentro da ..., a saber, o trabalhador ..., cessou o vínculo de trabalho, com efeitos a 31 de maio de 2024 pelo que, nesta data, já não é trabalhador da

22. Relativamente à outra trabalhadora que ocupava o posto de ..., ..., foi lançado o pedido de identificação de vagas abertas com perfis compatíveis, pela equipa da ..., tendo sido, igualmente, feito o pedido de disponibilização de CV atualizado, à trabalhadora, a 30 de abril de 2024, tendo a mesma partilhado as informações solicitadas pela equipa a 3 de Maio de 2024.

23. Ao longo do mês de Maio foi efetuada a análise de vagas internas a fim de apurar da existência de alguma posição compatível com as habilitações, experiência, funções e competências da trabalhadora em causa e efetuadas várias partilhas de perfil pelas diferentes equipas onde pudesse, potencialmente, haver alguma posição compatível.

24. Porém, chegados ao final desse mês e de diversas diligências verificou-se que não existia a esta data qualquer vaga interna onde o perfil e experiência dessa trabalhadora encaixasse, situação que permanece à data.

25. Ocorreu, assim uma redução da procura para a atividade de suporte desta natureza, resultante da total eliminação das necessidades de suporte ..., não havendo qualquer situação de procura no mercado que permita que seja expectável inverter esta redução, em Portugal.

26. Não há indícios de inversão positiva das restrições de mercado identificadas pela ..., como a diminuição da atividade dos vários projetos, e não há qualquer expectativa de que a tendência se inverta em 2024.

27. Razão pela qual a ... se viu na necessidade de extinguir todos os postos da ... em Portugal.

Existe, portanto, uma redução (e diminuição da procura) na atividade de apoio da ... que impôs a necessidade de extinguir todas as atividades ligadas à equipa ... de coordenação da transição, devido à eliminação total das necessidades de apoio da

Esta eliminação representa uma redução do trabalho necessário ao suporte ... e determina, em concreto, a necessidade de extinção de todos os postos de trabalho de ... na equipa, uma vez que todo o suporte ...!... foi descontinuado, o que constitui motivo de mercado e motivo estrutural (reorganização da estrutura produtiva) para o

despedimento com base na extinção do posto de trabalho, nos termos do artigo 359.º, n.º 2, alíneas a) e b), do Código do Trabalho. 2, alíneas a) e

e do artigo 367.º, o que justifica a cessação do contrato de trabalho da trabalhadora ..., que era a única trabalhadora remanescente na Empresa que não foi possível reafectar do anterior posto de trabalho de Coordenação de Transição.

A partir de 31 de março de 2024, nenhum outro trabalhador da ..., ocupava um posto de trabalho em Portugal com o mesmo conteúdo funcional que o ocupado pela colaboradora ..., com exceção do colaborador ... que deixou a empresa em 31 de maio de 2024.

A trabalhadora ... tem a categoria profissional de Consultant.

Anexo II

TRABALHADOR A DESPEDIR AFETO AO POSTO DE TRABALHO A EXTINGUIR, COM INDICAÇÃO DA SUA CATEGORIA PROFISSIONAL E CRITÉRIO DE SELEÇÃO

1. Atento o disposto nas alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 369.º do Código do Trabalho, cumpre indicar o fundamento da necessidade de despedir a trabalhadora afeta ao posto de trabalho a extinguir e respetiva categoria profissional, bem como o critério para seleção do mesmo para o despedimento.

2. A extinção de todos os postos de trabalho de ... da equipa Transition Coordinauion ... da ..., funda-se nos motivos descritos no Anexo 1.

3. Na Empresa, permanece apenas uma trabalhadora afeta ao posto de ... na mencionada equipa, pelo que a extinção de todos os postos em questão apenas afeta a subsistência do vínculo da mesma.

4. Trata-se da trabalhadora (adiante, “Trabalhadora”), com a categoria profissional de Consultant.

5. Não se revela aplicável a ordem de critérios legalmente fixada para concretização do posto de trabalho a extinguir, dado que não há outro trabalhador na ... que ocupe posição com conteúdo funcional idêntico.

6. Também não existem na Empresa contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às da posição em causa (uma vez que a Empresa apenas tem um trabalhador contratado a termo para um lugar de Process Lead — Technical Specialist — no ...).

7. A Empresa não dispõe atualmente de posto de trabalho alternativo que esteja vago e seja compatível com a categoria profissional da Trabalhadora que permita a sua ocupação.

8. Nem se antecipa essa vacatura.

9. Não obstante os esforços havidos desde o momento em que foi verificada a necessidade de extinguir todos os postos de, a Empresa não identificou posição disponível que a Trabalhadora pudesse ocupar de modo permanente, atendendo à função desempenhada pela mesma detida.

10. Assim, será objeto de cessação o contrato de trabalho mantido com a Trabalhadora em causa.

11. A ..., procurou promover forma negociada para cessação do contrato de trabalho, tendo admitido período de reflexão adequado para o efeito.

12. Frustrada essa via, outra solução não resta agora senão fazer cessar a relação laboral mantida com a Trabalhadora por meio do despedimento desta última em virtude da extinção do posto de trabalho que ocupa.

(...)”

1.3. A trabalhadora não apresentou o seu parecer fundamentado, nos termos do art.º 370º, nº1, do Código do Trabalho.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação a adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)

Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

2.2. O artigo 10.º, n.º 1 da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez.

2.3. Um dos considerandos da referida Diretiva refere que *"...o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento"*.

2.4. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva

2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

2.5. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º, n.º 1 do Código do Trabalho, que *“o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres”*, que é esta Comissão, conforme Decreto-lei n.º 76/2012, de 26 de março”.

2.6. É de salientar que, nos termos do artigo 381.º, alínea d) do Código do Trabalho, *“sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito: em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio”* da CITE.

2.7. Nos termos do artigo 367.º do Código do Trabalho, *“considera-se despedimento por extinção de posto de trabalho a cessação de contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada nessa extinção, quando esta seja devida a motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa”*.

2.8. Segundo o n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho 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; (...)*”.

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

2.14. 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).

2.15. 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.”*

2.16. Quanto ao procedimento para despedimento por extinção de posto de trabalho, o mesmo principia com a comunicação escrita dirigida ao trabalhador cujo posto de trabalho será extinto, devendo nela constar os seguintes requisitos, conforme art.º 369º, nº1, 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.”*

2.17. E ainda, nos termos do art.º 370º, nº1, do Código do Trabalho, nos 15 dias posteriores à comunicação prevista no artigo anterior, a estrutura representativa dos trabalhadores, o trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, a associação sindical respetiva 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.

2.18. No caso em apreço, a entidade empregadora, dedica-se, entre outras atividades, à prestação de serviços informáticos e ao desenvolvimento de centros de serviços de tratamento da informação, prestando serviços de desenvolvimento e de suporte de software e outros serviços conexos a clientes e

no âmbito dos serviços prestados aos diferentes clientes, a ... dispõe de diversas equipas, dimensionadas e organizadas em função dos serviços prestados.

2.19. Um dos clientes da entidade empregadora é o grupo

2.20. Em janeiro de 2021, surgiu a necessidade de alargar as atividades de suporte ao cliente ..., no âmbito de um projeto resultante de uma parceria entre aquele cliente e a ... (entidade dedicada às soluções e tecnologias de impressão), para suportar o projeto a entidade empregadora constituiu uma equipa de 12 colaboradores.

2.21. Contudo, a parceria, e toda a atividade conexas com o projeto .../..., cessaria definitivamente a 31 de março de 2024, prevendo-se um faseamento desta cessação, através da diminuição gradual de toda a atividade ao longo de três fases distintas, nomeadamente, em 1 de dezembro 2023, 1 de fevereiro 2024 e, finalmente, a extinção total a 31 de março de 2024.

2.22. De momento, a única pessoa que ainda se encontra alocada à equipa do projeto que já terminou é a trabalhadora Apesar das tentativas de alocar a trabalhadora a outro departamento, de acordo com o seu perfil, habilitações, experiência, funções e competências, verificou-se não ser possível porquanto não existia qualquer vaga interna onde o perfil e experiência dessa trabalhadora encaixasse.

2.23. Assim atendendo ao conteúdo da comunicação recebida pela trabalhadora, bem como à ausência de parecer fundamentado por parte desta, conclui-se que estão reunidos os requisitos de que depende o despedimento por extinção de posto de trabalho, nos termos do art.º 368º, n.º1, do Código do Trabalho, uma vez que se trata do único posto de trabalho existente na empresa, e cuja extinção se justifica por motivos estruturais, designadamente pelo término da parceria, e toda a atividade conexas com o projeto .../..., o que torna o posto de trabalho economicamente insustentável e funcionalmente desnecessário, uma vez que não existem tarefas a serem desempenhadas pela trabalhadora.

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 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 lactante ..., promovido pela entidade empregadora ..., por se afigurarem afastados indícios de discriminação em função da maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 14 DE AGOSTO DE 2024