

## PARECER N.º 1143/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 5566 - DG-E/2024**

### I – OBJETO

- 1.1. Em 01.10.2024, a CITE recebeu da ..., cópia do processo de despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora grávida ..., 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 21.05.2024, a entidade empregadora fundamenta o presente despedimento por extinção do posto de trabalho, referindo, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *“Serve a presente para informar que, no âmbito da necessidade de reestruturação da empresa irá ser iniciado um processo de extinção do posto de trabalho de ... com vista a extinguir o posto de trabalho ocupado por V. Exa.*

- 1.2.2.** *Pelo exposto, em conformidade com o artigo 369.º do Código do Trabalho, remete-se em anexo a comunicação inicial do referido processo de extinção do posto de trabalho.*
- 1.2.3.** *A empresa é uma sociedade comercial cuja principal atividade é a prestação de serviços de marketing e de apoio a ações de marketing, incluindo exploração e gestão de centros de atendimento telefónico e similares.*
- 1.2.4.** *Como é do seu conhecimento, a empresa celebrou com o seu cliente ... (doravante "...") um contrato de prestação de serviços ao abrigo do qual a empresa se obrigou a prestar serviços de atendimento telefónico em diversos idiomas, nos quais se incluía o idioma Italiano.*
- 1.2.5.** *Através de comunicação datada de 26 de Setembro de 2022, a ... comunicou à empresa que os serviços de atendimento telefónico em idioma Italiano cessariam no dia 02 de Maio de 2023, o que efetivamente veio a acontecer pelo que, desde 31 de Agosto de 2023 que a empresa não presta quaisquer serviços de atendimento telefónico à ... em idioma Italiano.*
- 1.2.6.** *Tal cessação de prestação de serviços teve como consequência o enceramento da linha de negócio no projeto ... em idioma Italiano.*
- 1.2.7.** *A empresa não tem há mais de 08 (oito) meses qualquer outro Cliente a quem preste serviços somente em idioma Italiano não existindo, por isso, qualquer outro serviço de atendimento telefónico que seja prestado unicamente em tal idioma, nem é expectável que tal venha a ocorrer num futuro próximo.*

- 1.2.8.** *Como V. Exa. sabe, foi contratado para desempenhar as suas funções em idioma Italiano e foi admitido por ter conhecimento profundo de tal idioma. Dito por outras palavras, foi admitido com vista à ocupação de postos de trabalho caracterizados, em especial, pelo domínio do idioma Italiano, tudo com vista ao cumprimento do contrato de prestação de serviços que a empresa celebrou com a ..., parte dos quais deveria ser prestado e executado exclusivamente em idioma Italiano.*
- 1.2.9.** *O posto de trabalho em causa tem, por isso, como característica específica a necessidade específica de domínio do referido idioma.*
- 1.2.10.** *Por norma, quando um projeto termina, a empresa consegue realocar a maior parte dos trabalhadores envolvidos na prestação de serviços cessante a outros serviços uma vez que i) ou existem mais projetos que necessitam do idioma em causa; ou ii) os trabalhadores dominam, por norma, pelo menos um outro idioma utilizado noutros projetos/Clientes.*
- 1.2.11.** *No caso de V. Exa., não existe um idioma alternativo, uma vez que de acordo com as obrigações assumidas pela empresa perante os seus Clientes, é imperioso que a empresa aloque trabalhadores que tenham um domínio dos idiomas em causa nível de C1 ou C2 (nativo), exigência e requisito que V. Exa. não cumpre tal como demonstrado pelos variados testes efetuados na plataforma ....*
- 1.2.12.** *Pelo exposto, não só está em causa o término do projeto ..., como o facto de V. Exa. dominar somente o idioma Italiano, sendo que não existe nenhum posto de trabalho que exija apenas o referido idioma.*

- 1.2.13.** *Como explicado acima, foi explorada a hipótese de V. Exa. ser realocada num projeto bilingue (domínio de idioma Italiano e Inglês), porém verificou-se que não se cumpria o requisito do nível de C1 ou C2 do idioma Inglês.*
- 1.2.14.** *O posto de trabalho de ..., insere-se na área operacional de atendimento de call centers, designadamente no idioma Italiano do projeto ....*
- 1.2.15.** *As funções inerentes ao posto de trabalho de ... são, essencialmente, as seguintes: 1) Tratar sempre os Clientes da forma como gostaria de ser tratado; 2) Apoio a clientes finais em chamadas de inbound ou outbound; 3) Realizar “cross” ou “upseil”, se requisitado pelo projeto; 4) Validação de transações; 5) Tarefas de backoffice, tais como gestão de email, chat ou fax; 6) Gestão profissional de alterações, ajustes, reclamações ou outras questões do cliente final;*
- 1.2.16.** *O posto de trabalho em causa reportava e respondia diretamente ao First Line Manager alocado ao projeto ... cujas funções eram desempenhadas exclusivamente em idioma Italiano, o qual geria uma equipa que, em Agosto de 2023, encerrou.*
- 1.2.17.** *Fruto do término do idioma Italiano do projeto ..., a empresa verificou que o departamento onde se inseria sofreu um efetivo encerramento, provocado pela decisão do Cliente ... em encerrar o mencionado departamento — atendimento ao cliente exclusivamente em idioma Italiano.*
- 1.2.18.** *A categoria profissional de V. Exa., que ocupava o posto de trabalho de ... em idioma Italiano no projeto ... é de ..., não existindo atualmente*

*nenhum trabalhador com as mesmas funções, a mesma categoria profissional e a ocupar um posto de trabalho com o mesmo conteúdo funcional, pelo que não perfilha a necessidade de recorrer aos critérios previstos no artigo 368.º, n.º 2, do Código do Trabalho - mecanismo que só opera quando “existe na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico”, o que não é o caso.*

**1.2.19.** *Consequentemente, em resultado da reestruturação interna operada em virtude do encerramento do departamento de atendimento de call center em idioma Italiano no projeto ..., desempenhando V. Exa. as referidas tarefas de ..., com a mesma categoria profissional, a empresa vê-se forçada a extinguir o posto de trabalho ocupado por V. Exa., fruto da necessidade de reorganização do seu quadro de pessoal de forma definitiva e não temporária, eliminando os postos de trabalho com funções redundantes, fruto do encerramento do departamento por iniciativa e decisão do cliente ....*

**1.2.20.** *Em face do exposto, o posto de trabalho ocupado por V. Exa., deixa de existir, não se revelando possível manter V. Exa. ao serviço da empresa, dado que não existe na empresa qualquer outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional e com os conhecimentos e qualificações de V. Exa. — domínio exclusivo do idioma Italiano.*

**1.2.21.** *Assim, e verificados os pressupostos previstos nos artigos 367.º e seguintes do Código do Trabalho, a empresa irá proceder à extinção do posto de trabalho de ... em idioma Italiano no projeto ... ocupado por V. Exa., com a categoria profissional de ..., o que faz nos termos do referido*

*preceito legal, designadamente por motivos estruturais, derivado do encerramento do departamento onde V. Exa. estava alocada.*

- 1.2.22.** *Não existem na empresa quaisquer postos de trabalho com conteúdo funcional idêntico ao de V. Exa., nem tão pouco existem trabalhadores contratados a termo para tarefas correspondentes ao posto de trabalho que se pretende extinguir.*
- 1.2.23.** *Tendo em consideração que V. Exa. foi admitido ao serviço da empresa no dia 06 de Novembro de 2017, a cessação do seu contrato de trabalho terá lugar dentro de prazo não inferior a 60 (sessenta) dias, em data concreta que posteriormente lhe será comunicada, e determinará o pagamento a V. Exa. de uma compensação ilíquida nos termos legalmente previstos para o efeito, nomeadamente no artigo 366.º do Código do Trabalho, aplicável ex vi artigo 372.º do mesmo Código, ou seja, 12 (doze) dias de retribuição base por cada ano completo de antiguidade até 30 de Abril de 2023 e de 14 (catorze) dias de retribuição base por cada ano completo de antiguidade a partir de 01 de Maio de 2023, sendo, em ambos os casos, a fracção de ano calculada proporcionalmente.*
- 1.2.24.** *A empresa não tem comissão de trabalhadores, comissão intersindical nem comissão sindical, pelo que a presente comunicação é enviada apenas a V. Exa.*
- 1.3.** Em 05.06.2024, a trabalhadora a despedir, através do seu advogado, pronunciou-se sobre a extinção do seu posto de trabalho e respetivo despedimento, referindo, nomeadamente, o seguinte:

- 1.3.1.** *“Em primeiro lugar, e contrariamente ao indicado por V. Exas., a Trabalhadora não foi contratada para desempenhar as suas funções exclusivamente em idioma italiano, não obstante ser esse o idioma em que trabalhava predominantemente.*
- 1.3.2.** *A mesma foi contratada para desempenhar funções de ..., sendo o contrato omissivo quanto ao idioma de trabalho.*
- 1.3.3.** *De qualquer forma, contrariamente ao legalmente exigido, nunca foi entregue à Trabalhadora a sua via do contrato de trabalho. Também não se verifica, em contravenção do aduzido por V. Exas., que a Trabalhadora tenha sido contratada com vista a dar cumprimento ao contrato de prestação de serviços entre a ... e a ..., uma vez que a Trabalhadora foi inicialmente alocada ao projeto ....*
- 1.3.4.** *V. Exas. indicam que irão proceder à extinção do posto de trabalho de ... em idioma italiano no projeto ..., mais indicando que não existem na empresa quaisquer postos de trabalho com conteúdo funcional idêntico ao da Trabalhadora aqui em causa.*
- 1.3.5.** *Ora, conforme V. Exas. referem igualmente na vossa comunicação, o posto de trabalho a extinguir, de ..., insere-se na área operacional de atendimento de call centers, onde o projeto ... se encontrava inserido.*
- 1.3.6.** *Cumpra nesta senda esclarecer e relembrar que, a Trabalhadora não foi contratada para exercer as suas funções em italiano não obstante fazê-lo predominantemente nesse idioma, cf. acima já de explanou.*
- 1.3.7.** *De qualquer forma, e com referência à vossa identificação da unidade a que respeita o posto de trabalho a extinguir, sempre se diga que as*

vossas áreas operacionais não se dividem por idiomas mas sim por projetos/clientes.

- 1.3.8.** *Ora, a Trabalhadora em causa foi contratada para: proceder à receção e realização de chamadas telefónicas, comunicações eletrónicas e outras comunicações, entrevistas telefónicas e introdução de dados, sem prejuízo de outras funções complementares e acessórias.*
- 1.3.9.** *Assim, e dado o escopo de atividade da empresa, não parece resultar verdadeiro que não existam na empresa outros postos de trabalho com conteúdo funcional idêntico, nem tão pouco que não tenham ao serviço trabalhadores contratados a termo para exercer tarefas correspondentes às da categoria de ....*
- 1.3.10.** *Como V. Exas. bem sabem, não só existem na empresa vários postos de trabalho ativos de ..., como existem outros trabalhadores em postos de trabalho com conteúdo funcional idêntico, nomeadamente, a trabalharem quase exclusivamente com o idioma italiano.*
- 1.3.11.** *Mais: a página da mtemet da empresa tem, à data presente, várias ofertas de emprego em aberto para postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para exercício de funções em uso do idioma italiano.*
- 1.3.12.** *V. Exas. escudam-se no facto de alegadamente apenas existirem mais 2 (dois) trabalhadores na empresa com as mesmas funções, mesma categoria profissional e a ocupar um posto de trabalho com o mesmo conteúdo funcional, com o objetivo de não terem de justificar o cumprimento dos critérios do artigo 368.º, n.º 2 do Código do Trabalho - mas tal não corresponde à verdade.*

- 1.3.13.** *Pois aconteceu que, já no contexto de a Trabalhadora se encontrar sem um projeto específico, alguns outros trabalhadores da empresa foram alocados a projetos onde o idioma de trabalho é o italiano, por exemplo, o projeto ....*
- 1.3.14.** *Desconhecem-se os efetivos critérios de escolha desses trabalhadores em detrimento de outros, nomeadamente, da Trabalhadora aqui em questão.*
- 1.3.15.** *Note-se que nenhum desses outros projetos era, na prática, bilingue (italiano e inglês) nem tampouco os trabalhadores em causa dominavam o inglês, o que era do conhecimento geral dos restantes colegas.*
- 1.3.16.** *É também do conhecimento geral dos trabalhadores da empresa a existência do projeto ..., a ter início no mês de Junho do presente ano, para laborar na língua italiana, sendo que a Trabalhadora aqui em questão não foi chamada sequer para entrevista no âmbito desse projeto, o qual, à data presente, não tem ainda as vagas preenchidas e é um dos anúncios que se encontra ativo na página da empresa na internet — bem como outros semelhantes.*
- 1.3.17.** *Por fim, ainda com referência à vossa comunicação e em relação a uma eventual alocação a um projeto bilingue, é de referir que a celebração do contrato de trabalho da Trabalhadora em questão não tinha como requisito o nível C1 ou C2 do idioma inglês.*
- 1.3.18.** *Também, se desconhece a validade, certificação e resultado dos testes de língua inglesa efetuados na plataforma ..., realizados quer pela Trabalhadora quer pelos seus colegas.*

- 1.3.19.** *Do exposto, é de concluir que a empresa não cumpriu com a totalidade dos requisitos para que possa efetivar o despedimento por extinção de posto de trabalho da Trabalhadora a despedir:*
- 1.3.20.** *(i) A subsistência da relação de trabalho não é praticamente impossível, cf. artigo 368.º, n.º 1 alínea b) do Código do Trabalho. Uma vez que a empresa, Empregadora, dispõe de vários postos de trabalho compatíveis com a categoria profissional da Trabalhadora, bem como outros, de conteúdo funcional idêntico. Também, existem outros postos de trabalho com uso parcial de inglês, aos quais têm sido alocados trabalhadores com o nível de inglês semelhante ao da Trabalhadora aqui em questão.*
- 1.3.21.** *(ii) Existem na empresa contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto, isto é, de Customer Service Representative, cf. artigo 368.º, n.º 1 alínea b) do Código do Trabalho. Também, dado o escopo de atividade da empresa, é apodfítico que a posição em causa não foi extinta.*
- 1.3.22.** *(iii) Ainda que por hipótese se equacionasse que os requisitos do artigo 368.º, n.º 1 do Código do Trabalho se encontravam todos cumpridos, o que não se concede, não se encontraria cumprido o requisito do n.º 2 do mesmo preceito legal.*
- 1.3.23.** *É do conhecimento da Trabalhadora em questão, bem como de outros colegas, que a empresa realocou outros trabalhadores em situação semelhante a outros projetos, não tendo a empresa demonstrado o cumprimento dos critérios legais constantes do n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho.*

- 1.3.24.** Assim, não só não se verifica no caso vertente a necessidade de extinguir o posto de trabalho em questão, bem como, não se verifica a necessidade de despedir a Trabalhadora aqui em causa, nem de extinguir a respetiva categoria profissional.
- 1.3.25.** É também de referir que, a atuação da empresa, em várias vertentes, é apta a consubstanciar uma prática de assédio, em conformidade com o disposto no artigo 29.º do Código do Trabalho.
- 1.3.26.** Com efeito e face ao acima exposto, a empresa violou quanto a esta Trabalhadora o dever de ocupação efetiva.
- 1.3.27.** Acresce que, a Trabalhadora foi chamada para o projeto ..., o qual aceitou, e cuja participação no treino foi confirmada. No entanto, ao fim de uma semana, o treino foi interrompido quanto a esta Trabalhadora, sem que a empresa tenha apresentado qualquer justificação.
- 1.3.28.** Acresce ainda que, após lhe ter sido proposto um acordo de revogação do contrato de trabalho, o qual a mesma legitimamente recusou, foi-lhe instaurado o presente processo, o que parecer demonstrar uma prática reiterada de assédio com vista a afastar a Trabalhadora da empresa.
- 1.3.29.** Por último importa salientar que, como se demonstrou, admitindo sem conceder, que não existam na empresa outros postos de trabalho que impliquem o uso exclusivo da língua italiana, competiria à empresa alocar a Trabalhadora a projetos noutras línguas, nomeadamente, em inglês, ministrando se necessário formação profissional adequada. Se,

*após tal alocação, a Trabalhadora não lograsse cumprir com os objetivos a que se encontra adstrita nos termos legais e contratuais, teria a empresa à sua disposição outros mecanismos legais adequados a tal hipotética situação (p.e. despedimento por inadaptação ou por causas subjetivas), conquanto cumprisse os requisitos legais necessários.*

- 1.3.30.** *O que não pode é recorrer ao despedimento por extinção do posto de trabalho sem ter fundamentos para tal e sem cumprir minimamente com os requisitos legais”.*

## **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 e 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 a despedir, pelo facto do “posto de trabalho em causa reportar e responder diretamente ao First Line Manager alocado ao projeto ..., cujas funções eram desempenhadas exclusivamente em idioma Italiano, o qual geria uma equipa que, em Agosto de 2023, encerrou”*
- 2.5.3.** *“Fruto do término do idioma Italiano do projeto ..., a empresa verificou que o departamento onde se inseria sofreu um efetivo encerramento, provocado pela decisão do Cliente ... em encerrar o mencionado departamento — atendimento ao cliente exclusivamente em idioma Italiano.*
- 2.5.4.** *A categoria profissional da trabalhadora a despedir., que ocupava o posto de trabalho de ... em idioma Italiano no projeto ... é de ..., não existindo atualmente nenhum trabalhador com as mesmas funções, a mesma categoria profissional e a ocupar um posto de trabalho com o mesmo conteúdo funcional, pelo que não perfilha a necessidade de recorrer aos critérios previstos no artigo 368.º, n.º 2, do Código do Trabalho - mecanismo que só opera quando “existe na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico”, o que não é o caso”. Mas, a entidade empregadora não o demonstra, designadamente, através do quadro de pessoal da empresa.*

**2.6.** 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 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.** A entidade empregadora não comprova tratar-se de um posto único, pelo que não demonstra que, aplicando os critérios acima referidos, seja o posto de trabalho da trabalhadora que pretende despedir, aquele que deva ser extinto.
- 2.7.** Assim, a entidade empregadora, apesar de ter alegado motivos de mercado e estruturais para fundamentar o despedimento por extinção do posto de trabalho em causa, não apresentou quaisquer elementos que demonstrassem os motivos invocados de redução da sua atividade, do desequilíbrio económico-financeiro, para justificar o mencionado despedimento.
- 2.8.** Com efeito, verifica-se, que, face às circunstâncias suprarreferidas, a entidade empregadora não observou os requisitos legais para promover o despedimento por extinção do posto de trabalho da

aludida trabalhadora, não ficando, assim, afastados os indícios de discriminação por motivo de maternidade.

### **III – CONCLUSÃO**

**Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida ..., promovido pela sua entidade empregadora ..., uma vez que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.**

**APROVADO EM 23 DE OUTUBRO DE 2024, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL.**