

## PARECER Nº 277/CITE/2020

**ASSUNTO:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhador no gozo de licença parental, 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 2521-DH-E/2020

### I - OBJETO

- 1.1. Em 20/05/2020, a CITE recebeu da "...", cópia do processo de despedimento por extinção de posto de trabalho do trabalhador em gozo de licença parental ..., 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 de fevereiro.
- 1.2. Na comunicação dirigida a esta Comissão datada de 20.05.2020 a entidade empregadora refere o seguinte:

*"Assunto: Comunicação de extinção de posto de trabalho*

*Exmo.(a) Sr.(a)*

*Vimos comunicar a necessidade de extinguir um posto de trabalho e em consequência proceder a um despedimento, nos termos do n.º 1 do art.º 369º do Código do Trabalho, pelas razões descritas no Anexo I.*

*A extinção do posto de trabalho é justificada por motivos de mercado e alterações da sociedade, nomeadamente a redução drástica das vendas de ..., decorrente do término desta área de negócio da empresa assim como a crise económica e financeira que afeta a atividade comercial da empresa.*

\*

*Anexo I*

*As razões para a extinção do posto de trabalho com a categoria profissional "...", categoria profissional que apenas mantêm 1 posto de trabalho, devem-se a diversos fatores nomeadamente:*

*1) Alterações na sociedade a nível de sócios, saída de um dos sócios da sociedade;*

*2) Atividade da empresa concentra-se agora apenas na parte da produção de ...;*

*3) Atividade de compra e venda de ... sofreu uma queda drástica de compra de ... por parte dos clientes.*

*Pelas razões acima descritas torna-se insustentável para a empresa manter este posto de trabalho."*

**1.3.** Na carta dirigida ao trabalhador, em 19.05.2020 a empresa refere, o seguinte:

*"(...)*

*Assunto: Comunicação de extinção de posto de trabalho*

*Exmo. Sr. ...*

*Vimos comunicar a intenção de proceder ao seu despedimento em consequência da necessidade de extinguir o seu posto de trabalho, nos termos do n.º 1 do art.º 369º do Código do Trabalho, pelas razões descritas no Anexo I.*

*A extinção do posto de trabalho é justificada por motivos de mercado e alterações da sociedade, nomeadamente a redução drástica das vendas de ..., decorrente do término desta área de negócio da empresa assim como a crise económica e financeira que afeta a atividade comercial da empresa.*

*Mais informamos que poderá emitir o seu parecer fundamentado no prazo de 10 dias a contar da data da presente comunicação.*

\*

#### *Anexo I*

*As razões para a extinção do posto de trabalho com a categoria profissional "..."  
devem-se a diversos fatores nomeadamente:*

*1) Alterações na sociedade a nível de sócios, saída de um dos sócios da sociedade;*

*2) Atividade da empresa concentra-se agora apenas na parte da produção de ...;*

*3) Atividade de compra e venda de ... sofreu uma queda drástica de compra de ... por parte dos clientes.*

*Pelas razões acima descritas torna-se insustentável para a empresa manter este posto de trabalho. (...)"*

**1.4.** Do processo não constam mais elementos.

## **II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. De acordo com o artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE) a União Europeia deve promover a igualdade entre os homens e as mulheres. Do mesmo modo, o artigo 23.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia estabelece que a igualdade entre homens e mulheres deve ser garantida em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração.
- 2.2. Por sua vez, o artigo 33.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia prevê o direito à proteção contra o despedimento por razões ligadas à maternidade e o direito a licença de maternidade paga e a licença parental pelo nascimento ou adoção de um filho, tendo em vista a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.
- 2.3. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, veio alertar nos Considerandos 19 e 40 do seu anexo: *“A fim de promover uma partilha mais equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre mulheres e homens e de permitir a criação de um vínculo entre pais e filhos desde os primeiros tempos de vida, deverá ser introduzido o direito à licença de paternidade para os pais ou, desde que seja reconhecido pela legislação nacional, para segundos progenitores equivalentes.”* e que *“Os trabalhadores que exercem os seus direitos de gozo de uma licença ou de requerer um regime de trabalho flexível, conforme previsto pela presente diretiva, deverão estar protegidos contra discriminações ou qualquer tratamento menos favorável por essa razão (...)”*.  
Como consequência o artigo 12.º da referida Diretiva sob a epígrafe

“Proteção contra o despedimento e ónus da prova” estabelece que “*Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para proibir o despedimento ou qualquer ação preparatória para despedimento dos trabalhadores em razão de terem pedido ou gozado uma das licenças previstas nos artigos 4.º, 5.º e 6.º, ou pelo facto de terem exercido o seu direito a um regime de trabalho flexível a que se refere o artigo 9.º (...)*”.

- 2.4. Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.
- 2.5. A Lei Fundamental reconhece aos pais e às mães o direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.  
A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.<sup>1</sup>
- 2.6. Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever que a legislação nacional consagra no artigo 63º, n.º 1 do Código do Trabalho, de que “*o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de*

---

<sup>1</sup> Artigo 68.º, n.º 1 e n.º 2 da Constituição da República Portuguesa

*parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres”.*

- 2.7. A CITE, por força da alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, é a entidade competente para a emissão do referido parecer.
- 2.8. Refira-se, ainda, que a licença parental, nos termos previstos no artigo 39.º do Código do Trabalho, compreende as modalidades de licença parental inicial, licença parental inicial exclusiva da mãe, licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe, licença parental exclusiva do pai.
- 2.9. Neste sentido é de entender que se na empresa decorre um processo de despedimento por extinção do posto de trabalho no qual são incluídos/as trabalhadores/as grávida, puérperas, lactantes ou trabalhador pai no gozo da licença parental, até à decisão final sobre esse mesmo despedimento, o conhecimento pelo empregador da qualidade determinante da especial proteção, por ser suscetível de influenciar a decisão de despedimento, determina a obrigatoriedade de solicitação de parecer prévio à CITE.
- 2.10. 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.

- 2.11. 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”.
- 2.12. 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”.
- 2.13. 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”.

**2.14.** 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”.

2.15. 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.

### III – ANÁLISE

- 3.1 O despedimento por extinção de posto de trabalho corresponde, assim, a um despedimento individual com fundamento em «justa causa objetiva», ou seja, é fundado em motivos de natureza não disciplinar.
- 3.2 Para que se possa operar um despedimento por extinção do posto de trabalho, há que ter em conta o disposto no artigo 368.º do Código do Trabalho, que prevê as exigências da sua aplicação, que são: que os motivos do despedimento nada tenham a ver com um comportamento culposo do empregador ou do/a trabalhador/a; a impossibilidade da subsistência da relação laboral; a inexistência na empresa de contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto; que não seja aplicável o despedimento coletivo; necessidade de, até ao termo do prazo de aviso prévio, colocar à

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

- 3.3** No despedimento “sub judice”, a entidade empregadora refere que o despedimento é motivado pela necessidade de extinção do posto de trabalho de um trabalhador, por motivos de mercado e alterações da sociedade, nomeadamente a redução drástica das vendas de ..., decorrente do término desta área de negócio da empresa assim como a crise económica e financeira que afeta a atividade comercial da empresa.
- 3.4** Da análise do processo resulta que o trabalhador em gozo de licença parental foi notificado da intenção da entidade empregadora de proceder a um despedimento por extinção do posto de trabalho, através de carta datada de 18.05.2020, a qual a abrangia, conforme resulta da menção constante da comunicação com o seguinte teor: “tomei conhecimento”, com uma assinatura por baixo, que se afigura ser a do trabalhador, com data de 19.05.2020.
- 3.5** Resulta das disposições conjugadas do nº 1 e da alínea c) do nº 3 do artigo 63º do Código do Trabalho que o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, ou seja, a CITE e que, para efeitos da emissão de parecer, o empregador deve remeter cópia do processo à CITE, depois das consultas referidas no nº 1 do artigo 370º, no caso do despedimento por extinção do posto de trabalho.
- 3.6** O nº 1 do artigo 370º do CT estabelece o seguinte:

*“1- 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 nº 1 do artigo 368º ou os critérios a que se refere o nº 2 do mesmo artigo, e as alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento.*

*(...)”*

- 3.7** Ora, verifica-se que a entidade empregadora remeteu o processo à CITE, em 20/05/2020, 1 dia após ter sido realizada a comunicação ao trabalhador, pelo que ainda não havia decorrido o prazo de 15 dias para as consultas, bem como não consta no processo resposta ou parecer fundamentado do trabalhador ou informação sobre a pronúncia do trabalhador.
- 3.8** Regista-se ainda que a comunicação relativa ao despedimento por extinção do posto de trabalho, não contém qualquer documento que comprove a necessidade do despedimento do trabalhador em questão e não indica a compensação devida pela extinção do posto de trabalho, bem como os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho, pelo que se afigura não ter sido dado cumprimento ao disposto na alínea b) do nº 1 e nº 5 do artigo 368º do Código do Trabalho.
- 3.9** Pelo exposto, afigura-se não estarem reunidos os requisitos para a extinção do posto de trabalho, designadamente não ter sido cumprido o disposto na alínea b) do nº 1 e nº 5 do artigo 368º do Código do Trabalho

o que não permite à Comissão emitir parecer favorável à intenção de despedimento.

#### **IV - CONCLUSÃO**

Face ao que antecede, a CITE é desfavorável ao despedimento por extinção de posto de trabalho do trabalhador em gozo de licença parental ...

**APROVADO EM 09 DE JUNHO DE 2020, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**