

PARECER N.º 320/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 2927-DH-E/2020

I - OBJETO

- 1.1. Em 22.06.2020, 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 22.06.2020 a entidade empregadora refere o seguinte:

"(...) Assunto: Comunicação de despedimento por extinção de posto de trabalho de Trabalhador no Gozo de Licença Parental - Parecer prévio.

Exmos. Senhores,

Ao abrigo do disposto no art.º 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12/02, na sua redação atual, vimos pela presente expor e comunicar a V. Exas., na qualidade de mandatários das ..., o seguinte:

1 - Que é intenção desta empresa ..., com sede na ..., com número único de pessoa coletiva e de matrícula ..., e NISS ..., proceder ao despedimento do seu trabalhador ..., residente ..., NISS ..., no âmbito do processo de extinção do posto de trabalho em curso nesta empresa e que teve o seu início em 26 de Maio de 2020, data da carta que foi enviada para o supra mencionado trabalhador e que se anexa a presente como doc. 1, que se junta e se dá por integralmente reproduzido.

2 - Tal como consta nos fundamentos anexos a tal comunicação enviada (Doc. 1), a Empresa viu-se forçada a desencadear o referido processo porquanto a Pandemia de COVID-19 e a crise dela derivada reduziu a previsão de vendas da empresa do ano

2020, num valor global de €315.000,00 (nos fundamentos de despedimento não se refere que a previsão de vendas diz respeito apenas a Portugal).

3 - Por esses motivos, isto é, para ultrapassar a crise, a empresa precisa de proceder a ajustes na estrutura organizacional por forma a otimizá-la, mediante a implementação de uma redução do número de pessoas no departamento de ... que não tem uma contribuição direta na evolução do ...

4 - Com efeito, em território nacional, na empresa apenas existem duas categorias profissionais i) ..., cujas concretas funções se traduzem em "Desenvolvimento de ... com experiência provada na implementação de sistemas com elevado grau de interface com sistemas de terceiros e ii) ..., cujas concretas funções se traduzem na "Organização de workshops; apoio a desenvolvimento de produtos; organização de testes de usabilidade; recolher dados e comentários dos usuários".

5 - Neste caso, a única opção da empresa traduziu-se na extinção da função "...", por esta função ser a menos abrangente, tudo conforme descrição comparativa prevista nos "Fundamentos para a extinção do posto de trabalho" juntos ao Doc. 2.

6 - Ora, no caso concreto, o supra indicado Trabalhador **é o único** que detém a categoria profissional de ... e prestava trabalho, exclusivamente, no ...

7 - Acresce que tão pouco existem contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho a extinguir, nem aqui havendo lugar a ponderação dos critérios inscritos no n.º 2 do artigo 368º do CT, porquanto não existe uma pluralidade de postos de trabalho na mesma categoria profissional (ou com conteúdo funcional idêntico), para determinação do posto de trabalho a extinguir.

8- De facto, a subsistência da relação laboral, na perspetiva da empresa, é impossível porquanto não existe na empresa outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do trabalhador, que repita-se é o **único com a categoria profissional em causa (...)**.

9- Deste modo, com o fim de assegurar a futura viabilidade e sustentabilidade da ..., esta vê-se forçada a extinguir concretamente o posto de trabalho de ..., (e não qualquer outro) adaptando os seus custos a nova realidade económica, produtiva, organizativa e de mercado em que se encontra.

10- Não é aplicável o despedimento coletivo já que a ... não cessou qualquer outro contrato de trabalho no período de 3 meses.

11- O Trabalhador enviou resposta, conforme Doc. 3 que se junta e se dá por integralmente reproduzida, na qual não concorda com os fundamentos invocados pela empresa.

12- Quanta às objeções levantadas pelo Trabalhador, cabe esclarecer o seguinte:

13- A ... concorda em que uma previsão da redução das vendas é, efetivamente, isso mesmo: uma previsão.

Para o período Janeiro-Abril essa previsão (como indicado já fortemente reduzida) era de € 49.076,00 (quarenta e nove mil e setenta e seis euros).

14- Porém, as vendas reais nesse período foram muito piores do que essa baixa estimativa, atingindo um valor de apenas €1.447,00 (mil quatrocentos e quarenta e sete euros). Portanto, o cenário financeiro inicial que justificava a extinção desse posto de trabalho está plenamente confirmado com os resultados económicos (piores) da Empresa.

15- Quanta à contratação de trabalhador com categoria profissional "...", cabe dizer que: a) essa contratação foi realizada na Bélgica, não em Portugal; b) as funções são diferentes, nomeadamente: recolha de requisitos de negócios dos stakeholders; refinar os requisitos em "..." e critérios/especificações de aceitação; gerir o ... ("...", "...", priorização); trabalhar com o "development manager" e "head of product" para priorizar o ...; dar suporte aos "..." para assegurar que a entrega está de acordo com os requisitos; assegurar que a documentação é guardada de acordo com o ...

16- Os cargos "..." e "..." existem apenas na sede da ... na ... As funções de ambos são diferentes as do "...".

17- As funções do "..." são, nomeadamente: liderar, gerir e orientar uma equipa de analistas, "developers" e pessoal relacionado; gestão do ciclo de vida do produto desde a sua conceção até lançamento; liderar, definir, representar e comunicar a estratégia de produto a todos os "stakeholders"; deter o plano de produtos e comunicar com outro pessoal de nível C, membros de administração e outros "stakeholders"; construir equipas e processos para gerar produtos que satisfaçam as necessidades dos clientes.

18- As funções do "..." são, nomeadamente: assegurar que as ... são executadas de forma eficiente; sugerir possíveis plataformas técnicas e opções "..."; assegurar que a dívida técnica é gerida e que o ... a longo prazo correto está a ser criado; ajudar na avaliação e/ou (se aplicável) na reformulação do produto; reportar o ponto de situação do produto aos "stakeholders"; preparar os resultados para cada lançamento de acordo com os requisitos do sistema de gestão de qualidade.

19- A ... não esta a contratar "...".

20- A ... realizou este ano um câmbio na sua estrutura organizacional com o fim de adaptá-la às necessidades de mercado. Nesse sentido, as funções do "..." foram divididas em proporções variáveis entre o "...", "..." e "..." e crescem as funções próprias de cada um destes postos de trabalho.

21- No novo organigrama não há espaço para um "...". O centro de trabalho em Portugal mantém-se apenas para desenvolvimento de ...

22- A observação do Trabalhador quanta à alegada "tentativa contínua de esvaziamento das minhas funções, as quais estão a ser exercidas por funcionários com menor antiguidade e com menos habilitações académicas e implicando mais custos para a empresa", não tem qualquer fundamento. Como já foi referido, tratam-se de categorias profissionais diferentes, com funções diferentes, em centros de trabalho de países diferentes. Rejeitam-se também os comentários especulativos sobre "menores habilitações académicas" e "menores custos".

23- Rejeita-se ainda que existam "postos de trabalho na empresa a que possa afetar a atividade" do Trabalhador. Não há quaisquer "pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico" ao do Trabalhador.

24- Rejeita-se com a maior veemência que tenha havido "assédio moral" ou "falta de ocupação efetiva".

25- Quanta ao gozo pelo Trabalhador da licença de paternidade, a ... é consciente de tal facto, motivo pelo qual vimos por esta forma submeter ao parecer prévio favorável de V.^a Exas. a decisão de despedimento do mencionado trabalhador.

26- Ainda quanta à licença de paternidade, o Trabalhador já gozou da licença parental exclusiva do pai desde o dia 24/03 até ao 28/04, conforme documento comprovativo da Segurança Social Direta (Doc. 4). O acréscimo terá lugar entre os dias 21/08 e 19/09.

27- Em consequência rejeita-se que a decisão da ... "consubstancia uma discriminação negativa fundada na minha atual situação de pai em gozo de licença parental".

Para tanto, junto se remete com a presente cópia do processo de despedimento por extinção do posto de trabalho, após consultas efetuadas ao abrigo do disposto no artigo 370.º, n.º 1 do CT.

Sem outro assunto de momento, subscrevemo-nos,

Com os melhores cumprimentos (...)"

1.3. Na carta dirigida ao trabalhador, datada de 26.05.2020 a empresa refere, o seguinte:

"(...)

Assunto: Despedimento por Extinção de Posto de Trabalho

Exmo. Sr. ...,

Nos termos e para os efeitos do artigo 367.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, (doravante CT), vimos pela presente comunicar a necessidade de proceder à extinção do posto de trabalho de ... que

ocupa, em virtude de contrato de trabalho celebrado no dia 6 de setembro de 2018 e aditamento assinado em 13 de novembro de 2018, o que tem como necessária consequência a cessação do correspondente contrato de trabalho.

Em cumprimento do disposto no artigo 368.º do CT, enviamos em anexo documento justificativo dos motivos invocados para a extinção do posto de trabalho, bem como a indicação da categoria profissional e do trabalhador abrangido pelo presente processo.

Após a receção da presente comunicação, dispõe V. Exa. do prazo de 15 dias para, querendo, se pronunciar sobre o processo de extinção do posto de trabalho.

A extinção do posto de trabalho que vem ocupando implicará a cessação do contrato de trabalho existente com a ... No entanto, a cessação apenas se concretizará no termo do processo agora iniciado, com a comunicação da decisão final que lhe será oportunamente enviada e na qual constará, entre outros elementos legalmente exigidos, a data prevista para a cessação do contrato de trabalho.

Cumpra ainda referir que a cessação do contrato lhe será comunicada nos termos legais, sendo-lhe garantido o pagamento da retribuição durante o período de pré-aviso. Terá, igualmente, V. Ex.ª direito a receber, no momento da cessação do contrato, a compensação prevista nos termos do artigo 366º CT, além das prestações devidas a título de férias vencidas e subsídio de natal, bem como todos os créditos laborais que eventualmente estejam em dívida.

Com os melhores cumprimentos (...)"

DESPEDIMENTO POR EXTINÇÃO DE POSTO DE TRABALHO

..., com sede ..., com número único de pessoa coletiva e de matrícula ..., e NISS ... (doravante ...).

I.-FUNDAMENTOS DE MERCADO E ECONÓMICO-FINANCEIROS DO NECESSÁRIO DESPEDIMENTO POR EXTINÇÃO DE POSTO DE TRABALHO

A ... dedica-se, nomeadamente, à ...

Situação do Mercado

A crise COVID-19 reduziu a previsão de vendas da empresa para o ano 2020 num valor até 315k EUR. Por tal motivo, a empresa precisa de assegurar uma estrutura organizacional ótima em Portugal para ultrapassar a Crise. Isto é implementado pela

redução do número de pessoas no departamento de ... que não têm uma contribuição direta na evolução do ..., neste caso o "...", e pela redistribuição das tarefas do "... " pelos outros membros da equipa de desenvolvimento.

11.-FUNDAMENTOS PARA A NECESSIDADE DE DESPEDIMENTO DO TRABALHADOR AFECTO AO POSTO DE TRABALHO A EXTINGUIR

Organização da ...

Atualmente, a composição do quadro de trabalhadores da... é a seguinte:

<i>N.º</i>	<i>Posto</i>	<i>Breve Descrição</i>
<i>1</i>	<i>...</i>	<i>...</i>
<i>7</i>	<i>...</i>	<i>...</i>

O ... prestava trabalho, exclusivamente, no ...

A subsistência da relação laboral é impossível porquanto, como já foi analisado, não existe na empresa outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do trabalhador. Também não existem, atualmente, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto. Por último, não é aplicável ao caso o despedimento coletivo dado não ter existido nenhum outro despedimento nos últimos três meses.

Tendo em atenção tudo o que foi exposto, e com o fim de assegurar a futura viabilidade e sustentabilidade da ..., esta vê-se forçada a amortizar concretamente o posto de trabalho de ..., (e não qualquer outro) adaptando os seus custos à nova realidade económica, produtiva, organizativa e de mercado em que se encontra. (...)"

- 1.4.** Por carta datada de 11.06.2020, o trabalhador especialmente protegido remeteu à entidade empregadora o seu parecer fundamentado, nos termos a seguir transcritos:

"(...)

Assunto: Parecer fundamentado do trabalhador sobre o despedimento unilateral promovido por V. Exas., "..."

Exmos. Senhores,

..., nos termos e para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 370.º do Código do Trabalho, vem expor e requerer o seguinte:

Através de e-mail recebido em 27/05/2020, foi-me comunicada através de um documento em anexo, a pretensão de cessar unilateralmente o meu contrato de trabalho celebrado 06/09/2018 contrato de trabalho sem termo e aditamentos, com a empresa ..., conforme documentos que se juntam em anexo (docs. 1 a 3).

O facto não me surpreendeu, pois V. Exas., enquanto me encontrava a gozar licença parental, propuseram-me um acordo de cessação contratual, o qual recusei por não conter o valor correto da compensação legal total a que teria direito e respetivos créditos emergentes da relação de trabalho.

Sem prejuízo do exposto, venho por este meio contestar os fundamentos apresentados para a intenção de extinção do posto de trabalho incluídos na V. comunicação, a qual contém um conjunto de erros, imprecisões e omissões.

Este processo de despedimento consubstancia uma forma camuflada de me despedir a qualquer custo, e sem qualquer real fundamento, aproveitando o facto de me encontrar a gozar licença Parental desde 24 de Março de 2020, conforme oportunamente comuniquei a V. Exas. Aliás suspeito que essa seja a verdadeira razão do anunciado despedimento por extinção do posto de trabalho, numa clara violação da Constituição da República Portuguesa, no artigo 68.º, sob a epígrafe "Paternidade e maternidade" (doc. 4 a 7).

Assim, no passado dia 27 de maio de 2020, recebi por e-mail uma comunicação da decisão da extinção do meu posto de trabalho, conforme anexo, que se junta (doc. 8 e 9).

Porem já anteriormente tinha recebido um e-mail datado de 5 de maio, a comunicar que deveria abster-me de desempenhar as minhas tarefas, passando as mesmas serem assumidas por trabalhador contratado posteriormente ao início do gozo da minha licença Parental, como à frente se explanará melhor (doc. 10);

Assim, salvo melhor opinião, não corresponde à verdade a indicada necessidade de extinguir o posto de trabalho, não são reais ou verdadeiros os motivos justificativos indicados, nem foram cumpridos os critérios para seleção do trabalhador a despedir, senão vejamos:

I. Relativamente ao fundamento de "mercado e económico-financeiros do necessário despedimento por extinção do posto de trabalho. alegadamente motivado pela situação de Covid-19.

Para além de V. Ex.ªs. não comprovarem em que basearam as vossas previsões de prejuízos, muito menos na ordem dos 315k, a verdade é que nunca foram previstas vendas em Portugal, nem a empresa dispõe de equipa comercial em Portugal, sendo certo que o plano apresentado pela entidade patronal era muito superior e a nível global.

Em momento algum foi referido por V. Ex.ªs. encontrarem-se em situação de crise empresarial, nem sequer recorreram ao apoio extraordinário com vista à manutenção do contrato de trabalho disponibilizado pelas entidades governativas.

Na verdade, durante a pandemia motivada por Covid-19, não tem o aqui signatário conhecimento de qualquer redução do volume de faturação da entidade patronal, pelo contrário, já que esta empresa se dedica ...

*Alias, como resulta da comunicação do despedimento por extinção do posto de trabalho, V. Ex.ªs. reduziram "a previsão de vendas da empresa para o ano 2020 num valor ate 315k" - Ora, trata-se de uma **previsão**, sem que se conheçam os seus pressupostos, em função de um mercado extremamente específico e que terá em teoria condições para prosperar face aos condicionalismos decorrentes da pandemia presentemente vivida, já que operam mundialmente e têm colaboradores em diversos países, tendo contratado trabalhadores durante a vigência do período de licença parental do aqui signatário.*

Mais, tem o signatário conhecimento que se encontram na presente data a recrutar trabalhador para a categoria de "...", sendo que as competências exigidas e funções a exercer são idênticas às minhas, o que indicia que a pessoa a recrutar irá desempenhar as funções que me estavam anteriormente atribuídas.

Ademais não existe uma relação entre a localização do colaborador e o exercício das funções, tendo o aqui signatário sido contratado com a premissa de operar em Portugal, local onde tem assegurado todas as responsabilidades inerentes à sua função em regime de teletrabalho.

Não obstante viajava de forma regular para ... sempre que me era solicitado por V. Ex.^{as}.

II. Relativamente à necessidade de despedimento do trabalhador afeto ao posto de trabalho a extinguir

Nos termos do contrato de trabalho assinado a função a desempenhar por mim seria a de "...".

As funções a desempenhar encontram-se plasmadas no art.º 5.º do Contrato de Trabalho, que aqui se dá por integralmente reproduzido.

Estranhamente, e como já referido, o aqui signatário foi constatando um esvaziamento das suas funções, tendo recebido um e-mail no dia 5 de maio, do seu superior hierárquico, a solicitar que suspendesse todas as atividades e apenas executasse as funções determinadas pelo ..., pessoa a quem devia reportar quaisquer questões de outros colegas, conforme mail que junta em anexo (doc. 10)

Acontece que as tarefas desempenhadas pelo signatário até então passaram a ser, na sua maioria, realizadas por pessoas contratadas posteriormente e, que comportam para a entidade patronal uma maior onerosidade, senão vejamos:

O signatário dedicava-se ao processo de desenvolvimento de ... imposto pela empresa (2020-01-23- ..._ ...), conforme documento que se junta em anexo (doc. 11);

- A chefia (...) promoveu a repartição das minhas funções com a ... e o processo foi alterado para que ela pudesse ser o backup e, de forma a desempenhar as tarefas do aqui signatário, enquanto este se encontrava de licença de parentalidade;

Trata-se apenas de mais um indício de que V. Ex.^{as}. pretendiam colocar uma nova trabalhadora a desempenhar as minhas funções, tendo em vista o meu despedimento;

Com efeito, um dia antes do envio da comunicação de extinção do posto de trabalho, ou seja, em 26/05/20, foi publicado um novo processo onde as funções por mim desenvolvidas foram atribuídas ao ..., cargo este criado durante o gozo de licença parental do signatário, e a recente contratada ... (2020-...-...) (doc. 12);

Refira-se ainda que a ... foi admitida na empresa como "... (prestadora de serviços), com menos anos de experiência na área em questão e para desempenhar as funções que o aqui signatário sempre desempenhou relativamente a categoria de "...;

Acresce que, tem o signatário conhecimento da entrada na empresa de novos trabalhadores, designadamente de um "... e ..." desconhecendo o tipo de contrato, designadamente se se tratam de contratos a termo;

- Sendo certo que a empresa mantém a necessidade de ter um funcionário para desempenhar funções inerentes à produção de documentação e verificação do produto de acordo com ... (...), função que eu sempre desempenhei até ao seu esvaziamento, e que não foram assumidas por qualquer outro colaborador;

O mesmo sucedendo com a realização de Auditorias do processo de desenvolvimento de ... de acordo como ISO (area de produto);

Existem ainda outras funções que, apesar de não se encontrarem discriminadas na carta de despedimento, eram desempenhadas pelo signatário, nomeadamente: ..., elaborar critérios de aceitação e realização de testes de aceitação para garantir que um produto qualitativo fosse liberado, demonstrar novas recursos do produto às partes interessadas, bem como a produção de documentação e verificação do produto de acordo com ISO ...

Por outro lado, o aqui signatário sempre desempenhou para a empresa outras funções para além das inerentes à categoria de ... para que foi contratado, embora não descritas no seu contrato de trabalho, designadamente análise de risco do produto, revisão de casos de Teste, elaboração de especificações e requisitos, supervisão para garantir que o procedimento de desenvolvimento de ... está de acordo com o ISO, bem como tarefas relacionadas com prototipagem rápida.

De lembrar que o aqui signatário tem formação em ..., podendo desempenhar funções de ...

Assim, ainda que se considerasse extinto o posto de trabalho de ..., o que por mero exercício de raciocínio se admite, sempre deveria operar a subsistência da relação de

trabalho uma vez que na empresa existe o posto de ..., posto esse coadunável com o aqui trabalhador e para o qual tem qualificações.

Não existe, portanto, qualquer "esvaziamento total" do cargo que desempenho por via de uma transferência das minhas funções para outros trabalhadores.

Tanto mais que, como se referiu na plataforma ..., foi recentemente publicado um anúncio de recrutamento para a categoria de "...", sendo que as competências exigidas e funções a exercer são idênticas às minhas, o que indicia que a pessoa a recrutar irá desempenhar as funções que me estavam anteriormente atribuídas (Doc. 13).

A não atribuição sistemática de quaisquer funções, bem como a falta de ocupação efetiva constituem, salvo melhor opinião, assédio moral, cujo único objetivo é a facilitação do meu despedimento.

Negaram-se inclusive a prestar informações necessárias ao desempenho das funções a executar pelo signatário, bem como as relativas ao funcionamento da empresa, sendo, no entanto, o conteúdo dessas informações facultado aos demais trabalhadores.

Esta situação tem-me causado extrema angústia e mal-estar, revelando uma tentativa clara de constranger a minha "presença" na empresa e reiteradamente me humilhar perante os meus colegas.

Em conclusão, não posso deixar de lhes dar nota de que toda esta situação é profundamente lamentável e consubstancia uma discriminação negativa fundada na minha atual situação de pai em gozo de licença parental, bem patente no facto de ter observado a tentativa continua de esvaziamento das minhas funções, as quais estão a ser exercidas por funcionários com menor antiguidade e com menos habilitações académicas e implicando mais custos para a empresa, para além de existirem postos de trabalho na empresa a que possa afetar a atividade do aqui signatário, existindo uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico ao meu.

Em suma, não estão cumpridos os requisitos da extinção do posto de trabalho, in casu, de trabalhador especialmente protegido, tal como determina o mencionado art. 368, n.º 1, als. b) e c), e n.º 2 do Código do Trabalho, designadamente:

- i) ser impossível a subsistência do posto de trabalho; e*
- ii) não existir, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes as do posto de trabalho extinto.*

Pelas razões expostas, requer-se:

- Ao abrigo do n.º 1 do art. 63.º do Código de Trabalho, o envio, no prazo de cinco dias, da comunicação do meu despedimento por extinção do posto de trabalho e o presente documento para Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego, para a emissão de parecer prévio obrigatório.

Mais se requer, no prazo de 5 dias:

O envio de documento comprovativo do número de contratos de trabalho cessados por V. Ex.ªs. e operada simultânea ou sucessivamente, no período de três meses;

- A indicação da ordem de critérios relevantes e não discriminatórios adotados para determinar o posto de trabalho a extinguir, considerando que na empresa existe uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico ao meu;

- Esclarecimento sobre se na empresa existe algum contrato de trabalho a termo em vigência e em caso afirmativo indicar a categoria e funções do mesmo.

Com os melhores cumprimentos,

Junta: 13 documentos (...)

- 1.5. Em 07.07.2020, através de correio eletrónico, a CITE remeteu e-mail ao mandatário da entidade empregadora do seguinte teor:

"(...) A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo, conforme estatuído no artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica da CITE.

Com referência ao assunto em epígrafe e na sequência do pedido de parecer prévio rececionado nesta Comissão em 23.06.2020, respeitante ao despedimento por extinção

de posto de trabalho do trabalhador especialmente protegido ..., solicita-se que seja remetido:

a) Anexo A do Relatório Único acompanhado da respetiva Tabela de Códigos e Descrições referente ao ano de 2020.

b) Informação sobre se nessa entidade empregadora existem contratos de trabalho a termo em vigência, e, em caso afirmativo, qual ou quais as categorias, bem como a descrição da categoria e funções exercidas ou, categoria/s profissionais de conteúdo funcional idêntico;

Informa-se ainda que, analisado o Parecer Fundamentado do trabalhador especialmente protegido, verifica-se que o mesmo faz referência a diversos documentos, que refere juntar com tal Parecer. Contudo, da análise dos documentos juntos por V. Exa., afere-se que não constam do processo os documentos que a seguir se elencam:

- Documentos 2 e 3;

- Documentos 4 a 6;

- Documentos 8 e 9 e,

- Documento 12.

Desta forma, solicita-se o envio de tais documentos.

Nos termos previstos no artigo 63.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe - proteção em caso de despedimento - o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da CITE.

*Atendendo ao prazo legal para a emissão de parecer prévio pela CITE, os elementos solicitados deverão ser enviados a esta Comissão, **até ao fim ao dia 09.06.2020 (quinta-feira)**, para o email [...](mailto:geral@cite.pt) e geral@cite.pt, referindo o Processo n.º 2927/DH/2020.*

Para qualquer esclarecimento adicional poderá contactar o serviço jurídico da CITE, através do presente correio eletrónico.

Com os melhores cumprimentos, (...)"

- 1.6.** Por correio eletrónico datada de 10.07.2020, o mandatário da entidade empregadora remeteu os documentos que se faziam acompanhar do Parecer Fundamentado do trabalhador especialmente protegido.
- 1.7.** Por correio eletrónico datado de 13.07.2020, o mandatário da entidade empregadora remeteu o Anexo A do Relatório Único acompanhado da respetiva Tabela de Códigos e Descrições referente ao ano de 2019 remetendo ainda, relatório de inspeção elaborado pela entidade inspetiva – ACT.

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. No âmbito 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 arbitrio 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.¹
- 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 parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres”*.
- 2.7. A CITE, no âmbito das suas atribuições, nomeadamente a 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,

¹ Artigo 68.º, n.º 1 e n.º 2 da Constituição da República Portuguesa
RUA AMÉRICO DURÃO, N.º12 -A, 1.º e 2.º - OLAIAS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

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 incluídas trabalhadoras grávida, puérperas, lactantes ou incluído trabalhador pai no gozo da licença parental, até à decisão final sobre esse mesmo despedimento, o conhecimento pela entidade empregadora 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.** O Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, foi objeto de alterações introduzidas pela Lei n.º 27/2014, de 8 de maio. Tais alterações foram significativas no que respeita à cessação de contrato de trabalho por extinção de posto de trabalho.
- 2.11.** Neste sentido, e para efeitos do n.º 1 do artigo 368.º do Código do Trabalho, o despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que se verifiquem os seguintes requisitos:
- Os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa do empregador ou do/a trabalhador/a;
 - Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
 - Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;
 - Não seja aplicável o despedimento coletivo.
- 2.12.** Nos termos do n.º 2 do artigo 368.º 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.

2.13. De acordo com o n.º 4 do artigo 368.º do mesmo Código, considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando o empregador não disponha de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do trabalhador/a.

2.14. No caso de despedimento por extinção de posto de trabalho, e nos termos previstos no artigo 369.º do Código do Trabalho, o empregador comunica, por escrito, ao/à trabalhador/a envolvido/a a necessidade de extinguir o posto de trabalho, indicando os motivos justificativos e a secção ou unidade equivalente a que respeita; indica a necessidade de despedir o trabalhador/a afeto/a ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional e comunica os critérios para seleção dos trabalhadores/as a despedir.

2.15. De acordo com o que melhor se explica, a título exemplificativo, no Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 11.11.2008, Processo n.º 27/07.1TTFIG.C1, em www.trc.pt:

"Importa ter presente o princípio geral de conservação da relação laboral que se pode extrair do artigo 53º da Constituição, sob a epígrafe "segurança no emprego", e que estabelece a proibição de despedimentos sem justa causa, com a qual a figura de despedimento que analisamos, por justa causa objetiva, é conciliado através da relativa rigidez dos seus pressupostos e, sobretudo, da exigência que seja requisito para o despedimento o de ser praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

(...)

Como salienta Monteiro Fernandes (Direito do Trabalho, 12ª edição, pags. 587 e 588), a apreciação da justa causa objetiva, que tratamos, há de incidir, sobretudo, no nexos sequencial entre a decisão de extinção do posto de trabalho e a decisão

de extinguir o contrato. Tendo presente que “o «momento» decisivo, sob o ponto de vista do regime do despedimento - isto é, da sua motivação relevante - parece localizar-se, não no feixe de ponderações técnico-económicas ou gestionárias a que alude o art. 397º n.º 2º (e que são cobertas pela liberdade de iniciativa do titular da empresa), mas no próprio facto da extinção do posto de trabalho que se situa a jusante daquela e que é, ele próprio, o produto de uma decisão do empregador. Está-se (...) perante uma forma de despedimento que culmina uma cadeia de decisões do empregador situadas em diferentes níveis, mas causalmente interligadas: esquematicamente, uma decisão gestionária inicial, uma decisão organizativa intermédia (a da extinção do posto) e uma decisão «contratual» terminal (a do despedimento)”.

Isto, porque o n.º 3 do artigo 403º do Código do Trabalho³ objetiva o conceito de impossibilidade prática da subsistência da relação de trabalho reconduzindo-o à situação do empregador não dispor de outro que seja compatível com a categoria do trabalhador.⁴

Sendo isto certo para a apreciação da justa causa (repete-se), importa sempre, contudo, a nosso ver que antes se verifique que houve uma relação causal entre a decisão gestionária inicial e a decisão organizativa intermédia de extinção do posto de trabalho. Sob pena de não se poder controlar a efetiva verificação da existência de uma decisão gestionária que implique a segunda.

Tal não significa controlar a bondade da decisão gestionária. Significa apenas determinar se ela existiu de forma a ter relação com a segunda decisão.

Ou seja, como se no refere Ac. do STJ de 4-7-2002, in www.dgsi.pt, proc. JSTJ000, é importante “verificar se a extinção dos postos de trabalho decorre causalmente dos motivos invocados - os quais o empregador terá obviamente de alegar e demonstrar - e não tanto aferir da legitimidade da decisão gestionária inicial”.

(...)

Na verdade, como se refere no Ac. do STJ já referido, de 4-7-2002, a cessação do contrato de trabalho feita pelo empregador com fundamento na necessidade de

² Atual n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

³ Atual n.º 4 do artigo 368.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

⁴ (...) *Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho (Direito do Trabalho, Parte II, pag. 885) a referência da lei à categoria deve entender-se como reportada à categoria interna e não à categoria funcional do trabalhador. Ou seja, “não está em causa a manutenção da mesma função (ou seja, a aceção horizontal da categoria ou categoria funcional), sob pena da total inoperacionalidade do preceito” (a favor desta posição cita o Ac. do STJ de 22-06-2005, in www.dgsi.pt, proc. 05S923) (...), In Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 11.11.2008, Processo n.º 27/07.1TTFIG.C1, em www.trc.pt.*

extinguir o posto de trabalho ocupado pelo trabalhador, tem que ser baseada em motivos concretos e claros, não bastando a invocação pelo empregador de ter necessidade de diminuir os custos."

- 2.16.** No caso de se verificar, na mesma secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, e para a concretização do posto de trabalho a extinguir, há, ainda, que atender à ordem de critérios determinados no n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho.

No que respeita à observação da ordem dos critérios definida na lei refere-se, a título de exemplo, e ainda com atualidade, pese embora as alterações legislativas, o que decorre da jurisprudência constante no Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 09.03.2005. Assim: " *A noção de conteúdo funcional idêntico, para efeitos do critério de prioridade na extinção do posto de trabalho já foi desenvolvida na Jurisprudência do STJ, designadamente do AC de 26 de maio de 1999, publicado na CJ Tomo II, pág. 289, o qual refere que "o n.º 2 do artigo 27º não se refere a funções iguais, nem às mesmas categorias profissionais, nem sequer a categorias profissionais idênticas, refere-se antes a «postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico» - o que logo pressupõe funções diferentes e distintas, mas com identidade de conteúdo funcional. Aliás, só assim é que se compreende a forma como o legislador hierarquizou os critérios de prioridades na extinção do posto (...)*
(...)

Pretende-se assim que a extinção do posto de trabalho objetivamente fundamentada não se confunda com a extinção do posto de trabalho que vise a cessação de contratos de trabalho dirigida a trabalhadores em concreto (...)"

- 2.17.** Já no que respeita ao cumprimento dos requisitos formais têm entendido os nossos tribunais superiores que:

"3. As exigências formais que condicionam o despedimento por extinção do posto de trabalho visam assegurar o esclarecimento do trabalhador abrangido, garantir o exercício do contraditório e tutelar a segurança jurídica, bem como permitir o posterior controlo jurisdicional desses fundamentos.

⁵ " *Atual n.º 2 do artigo 403.º do Código do Trabalho.*" Tal preceito legal corresponde, no Código do Trabalho de 2009 ao n.º 2 do artigo 368.º.

4. Os motivos da extinção do posto de trabalho devem estar devidamente especificados, nas comunicações (...), e na decisão final do processo, nelas devendo figurar todas as circunstâncias e factos concretos que integram esses motivos.

5. Sem a alegação destes elementos, trabalhador fica sem conhecer os factos que determinaram a extinção do seu posto de trabalho e sem o mínimo de elementos que lhe permitam pronunciar-se sobre os motivos da extinção e sobre a impossibilidade de subsistência da sua relação de trabalho, ficando, dessa forma, seriamente prejudicado o exercício do contraditório e o seu direito de defesa.

6. Além disso, o tribunal fica sem possibilidade de exercer qualquer controlo jurisdicional sobre a verificação dos motivos da extinção e sobre as razões que a levaram o empregador a concluir pela impossibilidade prática da subsistência da relação.

(sumário elaborado pelo Relator)⁶

2.18. Neste sentido, a lei exige por um lado motivos objetivos relativos à necessidade invocada para proceder a despedimento/s, a sua relação com o/s posto/s de trabalho afetado/os pela medida adotada e a escolha, quando exista uma pluralidade de postos de trabalho com conteúdo funcional idêntico, do/s posto/s em concreto por observância dos critérios legalmente definidos, sendo certo que a escolha, através da aplicação dos critérios legais, da extinção de determinado posto de trabalho, por si só, não é suficiente para garantir a licitude do despedimento, sendo necessário, ainda, determinar a impossibilidade da manutenção do vínculo laboral através do cumprimento do dever de impende sobre o empregador de demonstrar a inexistência de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do/a trabalhador/a.

2.19. Quando o posto de trabalho a extinguir é ocupado por uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental, acrescem aos requisitos mencionados uma especial proteção legal imposta pela Constituição

⁶ In Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 10-10-2007, Processo: 6853/2007-4, disponível em www.dgsi.pt. Em sentido idêntico Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 27-09-2006, Processo: 5107/2006-4, disponível em www.dgsi.pt.

e concretizada no n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho, como forma de evitar qualquer discriminação com base no sexo em virtude da parentalidade.

- 2.20.** Nos casos de despedimento por extinção de posto de trabalho, a lei não determina a existência de uma presunção legal apenas ilidível com apresentação de prova em contrário (como acontece no caso de se verificar a intenção de despedimento por facto imputável a uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante). A especial proteção consagrada nesta modalidade de cessação do contrato de trabalho traduz-se na obrigação, que impende sobre a entidade empregadora, de fundamentar e demonstrar objetivamente que as medidas adotadas não se traduzem direta ou indiretamente numa discriminação ou num indício de discriminação por razões relacionadas com o estado de gravidez, de puerpério ou de lactante da trabalhadora a despedir.
- 2.21.** De acordo com a alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, no caso de despedimento por extinção do posto de trabalho de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de trabalhador no gozo de licença parental, o processo deve ser remetido à CITE depois das consultas referidas no n.º 1 do artigo 370.º do Código do Trabalho.
- 2.22.** À CITE incumbe, por força das suas atribuições (alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março), aferir se o empregador fundamentou concretamente o/s motivo/s para a necessidade de extinção do posto de trabalho escolhido, se demonstrou o cumprimento do requisitos legais para a extinção do posto de trabalho, e se demonstrou, quando exista uma pluralidade de posto de trabalho com conteúdo funcional idêntico, o critério de seleção aplicado para determinar o/a trabalhador/a a despedir, por forma a concluir pela existência ou inexistência de indícios de discriminação em razão da maternidade.
- 2.23.** Em síntese, nos procedimentos para extinção de posto de trabalho, importa considerar três momentos relevantes, cuja inobservância pode determinar a ilicitude do despedimento, nos termos previstos nos artigos 381.º e 384.º do Código do Trabalho:

- a) Relação causal entre os motivos invocados para a extinção de um posto de trabalho e a escolha do posto a extinguir;
- b) Verificação dos requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º do Código do Trabalho;
- c) A aplicação dos critérios para escolha do/a trabalhador/a a despedir, quando se verifique a existência de uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico.

2.24. Conforme esclarecido no parecer, o despedimento por extinção do posto de trabalho não se encontra isento de justa causa, sendo esta, necessariamente, justa causa objetiva e, por isso, independente do comportamento dos sujeitos (empresa/trabalhador/a)⁷, justificada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos que, devidamente enunciados, fundamentam a medida de gestão adotada, e demonstram a relação causal entre o motivo invocado e a decisão de extinção de um posto de trabalho determinado, verificados que estejam os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º do Código do Trabalho.

Para a extinção de posto de trabalho, que pode afetar no máximo um/a trabalhador/a nas micro ou pequenas empresas (até 9 trabalhadores/as ou de 10 trabalhadores/as até 49 trabalhadores/as), ou até quatro trabalhadores/as, nas médias ou grandes empresas⁸ (de 50 trabalhadores/as até 249 trabalhadores/as ou de 250 trabalhadores/as ou mais), o legislador determina que não existam na empresa contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto e que resulte impossível a manutenção da relação laboral por inexistência de outro posto de trabalho compatível com a categoria do/a trabalhador/a afetado/a.

⁷ “3. A necessidade imposta pelo legislador (...), dos motivos indicados para o despedimento por extinção de posto de trabalho não se deverem a conduta culposa do empregador ou do trabalhador justifica-se, quanto ao empregador, porquanto havendo culpa sua, deve ser este a sustentar os efeitos da sua conduta, até porque o risco corre por sua conta. Já quanto à conduta culposa do trabalhador, quando esta se verifique, deve reconduzir-se ao despedimento por justa causa subjetiva, ou seja, ao despedimento por facto imputável ao trabalhador, cfr. Artigo 351.º e segs.”. In DIOGO VAZ MARECOS, Código do Trabalho Anotado, 1ª Edição, setembro de 2010, Wolters Kluwer Portugal sob a marca Coimbra Editora, pág. 911.

⁸A opção pelo procedimento de cessação de contratos de trabalho por despedimento coletivo ou extinção de posto de trabalho deve observar o disposto nos artigos 359.º, n.º 1 e 368.º, n.º 1, alínea d) do Código do Trabalho, sendo, no essencial, a opção por ou por outro uma questão relacionada com o tipo de empresa (artigo 100.º) e o número de trabalhadores abrangidos pelo despedimento.

- 2.25.** Igualmente, impende sobre a entidade empregadora o dever de comunicar ao trabalhador os motivos para o seu despedimento, assim como os critérios de seleção dos trabalhadores/as a despedir, de forma a possibilitar o exercício do princípio do contraditório pelo trabalhador.
- 2.26.** No despedimento *“sub judice”*, a entidade empregadora refere que o despedimento é motivado pela necessidade de extinção do posto de trabalho de um trabalhador, especialmente protegido, porquanto a crise provocada pela Pandemia de COVID-19 reduziu a previsão de vendas da empresa do ano 2020.
- 2.27.** Fundamenta ainda a entidade empregadora que para ultrapassar a crise, terá de fazer ajustes na estrutura organizacional através da redução do número de pessoas no departamento de Alega também a entidade empregadora que só existem na empresa duas categorias profissionais: “...” e “...”. Sendo que a decisão passa pela extinção da função de “...”, por ser uma função menos abrangente.
- 2.28.** Por fim, esclarece a entidade empregadora que não é possível a subsistência da relação laboral com o trabalhador especialmente protegido porquanto não existe na empresa outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do trabalhador.
- 2.29.** Ora, analisados os argumentos da entidade empregadora, antes de mais, cumpre referir que se afere que os motivos para a extinção do posto de trabalho, são consubstanciados por motivos estruturais e de mercado, porquanto a entidade empregadora tem uma previsão da redução das vendas provocadas pela pandemia COVID-19, afetando, desta forma a atividade comercial da empresa.
- 2.30.** Da análise do processo resulta que o trabalhador em gozo de licença parental foi notificado da intenção da entidade empregadora proceder ao seu despedimento por extinção do posto de trabalho, através de carta datada de 26.05.2020.
- 2.31.** Em 11.06.2020 o trabalhador especialmente protegido veio juntar o seu Parecer Fundamentado referindo que não concorda com os fundamentos invocados para o despedimento e que não ficou surpreendido porquanto no decorrer da sua

licença parental foi-lhe proposto um acordo de cessação contratual, que recusou atento o facto dos valores de compensação não se encontrarem corretos, bem como os respetivos créditos emergentes da relação de trabalho.

- 2.32.** Alega o trabalhador que no início de maio de 2020 recebeu um e-mail da entidade empregadora a comunicar-lhe que não deveria desempenhar as funções que lhe estavam distribuídas, passando estas a ser desempenhadas por trabalhador contratado posteriormente ao início do gozo da sua licença parental. Refere ainda o trabalhador especialmente protegido que o superior hierárquico repartiu as funções que até aqui eram por ele desempenhadas, com a "... " para que esta pudesse executar as suas funções. Alega ainda o trabalhador que um dia antes do envio da comunicação de extinção do posto de trabalho, foi publicado um novo processo onde suas as funções foram atribuídas ao "... ", cargo este criado durante o gozo de licença parental do signatário, e a recente contratada ...
- 2.33.** Por outro lado, o trabalhador fundamenta, também que tem conhecimento da contratação de novos trabalhadores, nomeadamente um "... " e "... " e que a entidade empregador continua a necessitar de ter um colaborador/a para desempenhar as funções que lhe estavam atribuídas, referindo também que existiam outras funções que não obstante o facto de não se encontrarem discriminadas eram desempenhadas pelo trabalhador e que é licenciado em ..., podendo desempenhar funções de "... ".
- 2.34.** O trabalhador alega e demonstra com a junção do doc. 13 que a entidade empregadora publicitou um anúncio de recrutamento de emprego na plataforma ..., para a categoria de "... ", no qual as competências exigidas e funções a exercer são idênticas às do trabalhador especialmente protegido.
- 2.35.** A entidade empregadora na carta dirigida à CITE, vem refutar os argumentos do trabalhador especialmente protegido.
- 2.36.** A entidade empregador veio ainda juntar o Anexo A do Relatório Único acompanhado da respetiva Tabela de Códigos e Descrições referente ao ano de

2019, bem como o relatório inspetivo da ACT, na sequência de exposição do trabalhador.

- 2.37.** Atendendo aos elementos fornecidos e documentos que instruíram o processo, importa verificar se estão preenchidos os requisitos previstos no n.º1 do artigo 368.º, do Código do Trabalho, a saber, os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa das partes, seja praticamente impossível a subsistência da relação laboral (que se traduz quando o empregador não disponha de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do/a trabalhador/a – cfr. n.º4 do artigo 368.º), a inexistência de contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto, e, não seja aplicável o despedimento coletivo. Reunidos os requisitos previstos no n.º 1, o despedimento por extinção do posto de trabalho só poderá operar caso não haja na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, conforme dispõe o n.º 2 do mesmo preceito legal.
- 2.38.** Antes de mais, cumpre referir que os motivos alegados para a extinção do posto de trabalho do trabalhador especialmente protegido não deixam de ser apenas uma alegação e uma previsão da redução das vendas, porquanto, não obstante a entidade empregadora ter determinado “números” para justificar tal redução, na verdade, não logrou juntar e conseqüentemente, demonstrar, qualquer documento que comprovasse a necessidade de extinguir o posto de trabalho, ou, por outro lado, que houvesse decréscimo da atividade.
- 2.39.** Ora, analisados os fundamentos da entidade empregadora, o parecer fundamento do trabalhador, o documento n.º 10 (que se refere a e-mail remetido para o trabalhador a informá-lo que deverá suspender a sua atividade e fazer apenas o que for solicitado pelo “...”), o anúncio de recrutamento na plataforma “...”, afigura-se, que efetivamente terá havido um esvaziamento de funções do trabalhador especialmente protegido e que as suas funções continuam a existir na entidade empregadora.

- 2.40.** Ainda assim, afere-se, por outro lado, que analisado o Anexo A do Relatório Único acompanhado da respetiva Tabela de Códigos e Descrições referente ao ano de 2019 que as funções desempenhadas pelo trabalhador especialmente protegido, têm o mesmo conteúdo funcional de outros/as trabalhadores/as, sendo que a entidade empregadora não esclareceu o motivo pelo qual, optou pela extinção do posto de trabalho do trabalhador especialmente protegido, quando na realidade as funções, ou, funções de conteúdo funcional idêntico, continuam a existir.
- 2.41.** Refira-se ainda que, analisado o relatório único, apesar de os trabalhadores serem detentores de uma profissão distinta, afere-se que as funções desempenhadas no que respeita à categoria profissional são idênticas, pelo que, a entidade empregadora não esclareceu o motivo pelo qual, optou pela extinção do posto de trabalho do trabalhador especialmente protegido, quando, na realidade, existem dois postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico.
- 2.42.** Contudo, ainda que assim não fosse, atentas as habilitações académicas e profissionais do trabalhador especialmente protegido e o anúncio publicado na plataforma ..., não se nos afigura que seja praticamente impossível a subsistência da relação laboral e que a entidade empregadora não disponha de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do trabalhador.
- 2.43.** De referir que, perante uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, ainda que as funções não fossem as mesmas, a entidade empregadora deveria ter obedecido aos critérios enunciados no n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho.
- 2.44.** Por fim, quanto ao Parecer emitido pela entidade inspetiva ACT, cumpre referir que não tem esta Comissão conhecimento dos documentos que foram remetidos para aquela entidade inspetiva para proferir tal despacho. Contudo, analisados os motivos, todos os documentos juntos quer pela entidade empregadora quer pelo trabalhador especialmente protegido, remetidos a esta Comissão, aferem-se efetivamente indícios de discriminação.

- 2.45.** Pelo exposto, conclui-se não estarem reunidos os requisitos para a extinção do posto de trabalho nos termos previstos no artigo 368.º n.º 1 do Código do Trabalho, afigurando-se existirem indícios de discriminação em função da parentalidade.
- 2.46.** Neste sentido, em virtude da especial proteção prevista no n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho e face à possibilidade de indícios de discriminação, à CITE, incumbe a emissão de parecer, onde se opõe ao despedimento do trabalhador em gozo de licença parental, sem embargo de o empregador, nos termos do previsto no n.º 6 do referido artigo 63.º, intentar ação para reconhecimento judicial da existência de motivo justificativo para o despedimento, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer da CITE.

III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE emite parecer, opondo-se ao despedimento, por extinção do posto de trabalho do trabalhador especialmente protegido e em gozo de licença parental ..., promovido pela entidade empregadora ..., por se entender existirem indícios de discriminação em função da parentalidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 20 DE JULHO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL