

## **PARECER N.º 99/CITE/2021**

**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 de fevereiro  
Processo n.º 344-DH-E/2021

### **I - OBJETO**

**1.1.** Em 03.02.2021, 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 25.01.2021, a entidade empregadora refere o seguinte:

«Vimos, por esta via, requerer à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), nos termos do artigo 63.º/1 da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, a emissão de um parecer prévio ao despedimento de trabalhador em gozo de licença de parentalidade, ..., residente em ..., por extinção do posto de trabalho.

O trabalhador exerce na empresa as funções de ..., sendo este o único cargo nesta função. A entidade patronal, em consequência da pandemia do vírus Covid-19, tem reduzido drasticamente a sua atividade. Por este motivo, a ..., desde o início da pandemia, tem visto os seus clientes cancelarem os contratos em vigência. A empresa ainda se encontra a recuperar economicamente dos impactos que o vírus tem causado, uma

vez que, sendo uma empresa de software informático maioritariamente na área da hotelaria, viu as suas receitas a decrescer drasticamente com o encerramento dos hotéis e cancelamentos de contratos. Esta nova vaga do vírus e este novo confinamento, ainda que extremamente necessário, voltou a prejudicar drasticamente as receitas da empresa, implicando a redução de trabalho dentro do departamento do trabalhador.

Os motivos indicados para a extinção do posto de trabalho, não se devem a qualquer conduta culposa do empregador ou do trabalhador, mas efetivamente decorrem de motivos estruturais e de mercado, desequilíbrio económico-financeiro, redução drástica da atividade da empresa, e necessidade de reestruturação, extinguindo os serviços de ..., numa ótica de otimização de custos.

Nessa sequência, torna-se impossível a manutenção da relação de trabalho, pelos motivos aduzidos, nomeadamente pela não existência de facto de tarefas que justifiquem racionalmente a manutenção deste posto de trabalho.

Não existem, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto, sendo este o único contrato de trabalho referente a este posto.

Mais, não existe nenhum outro posto de trabalho na empresa compatível com a categoria do trabalhador, não sendo possível recolocá-lo funcionalmente, sendo também por esta via, impossível a subsistência do seu contrato de trabalho com esta sociedade. Não é aplicável o despedimento coletivo.

Foram respeitados critérios relevantes e não discriminatórios nos termos e para os efeitos do artigo 368.º/2 do Código do Trabalho.

Posto isto, a entidade patronal, também por questões estruturais, nomeadamente decorrentes da reestruturação da organização administrativa e produtiva da empresa, determinou a eliminação das funções que estão acometidas ao trabalhador, dado os elevados custos de manutenção da posição do trabalhador, há necessidade de reestruturação do departamento de ..., e otimização de custos, e - bem

assim - por razões de mercado, designadamente uma redução drástica da atividade da empresa, por impossibilidade superveniente, devido ao impacto da pandemia causada pelo vírus Covid-19.

A Empresa, não lhe restando outra alternativa, decidiu proceder à extinção do posto de trabalho de ... Tal decisão determinou a eliminação das funções que vinham sendo exercidas pelo trabalhador.

Face ao exposto, solicitamos à CITE que delibere, relativamente à legitimidade do despedimento por extinção do posto de trabalho do trabalhador».

**1.3.** Na carta dirigida ao trabalhador, em 25.01.2021, o empregador refere o seguinte:

«Vimos comunicar a intenção de proceder ao seu despedimento, em consequência da necessidade de extinguir o seu posto de trabalho, nos termos dos artigos 367.º e 369.º do CT, pelas razões descritas no Anexo 1.

Nesta circunstância, não obstante as muitas diligências, no sentido de ser encontrada uma função na qual V. Exa. pudesse ser integrado, o facto é que tal se tem revelado impossível, pondo praticamente em causa a subsistência da relação de trabalho.

A extinção do posto de trabalho é justificada com motivos estruturais, nomeadamente decorrentes da reestruturação da organização administrativa e produtiva da empresa, mas principalmente por razões de mercado, designadamente uma redução drástica da atividade da empresa por impossibilidade superveniente, e ainda com as consequências sentidas pelo Covid, que determinou a eliminação das funções que lhe estão acometidas.

Mais informamos que poderá emitir o seu parecer fundamentado no prazo de 15 dias a contar da data da presente comunicação, nos termos e para os efeitos do artigo 370.º do Código do Trabalho (CT)».

**1.4.** O Anexo I supra referido tem por título «Fundamento» e refere o seguinte:

«Motivos estruturais e de Mercado: Dado os elevados custos de manutenção da sua posição, há necessidade de reestruturação do departamento de ..., e otimização de custos, e bem assim por razões de mercado, designadamente uma redução drástica da atividade da empresa, por impossibilidade superveniente, devido à pandemia causada pelo vírus Covid-19 a administração da empresa decidiu proceder à extinção do posto de trabalho de .... Tal decisão determinou a eliminação das funções que vinham sendo exercidas por V. Exa. motivo pelo que se promove a sua extinção».

**1.5.** Do processo não consta mais documento algum.

## **II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Na senda do direito da União Europeia, a nível interno, no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, pilar 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: a proibição do arbítrio legislativo e da discriminação.

**2.2.** 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, constituindo, a parentalidade, «valores sociais eminentes».

**2.3.** Para concretização dos princípios e direitos sociais enunciados, foi

aprovado, pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o Código do Trabalho (CT), que preconiza o dever consagrado no artigo 63.º/1 deste diploma, 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 [CITE]».

**2.4.** 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.

**2.5.** Refira-se, ainda, que a licença parental, nos termos previstos no artigo 39.º do CT, compreende as modalidades de licença parental inicial, licença parental inicial exclusiva da mãe, licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe e licença parental exclusiva do pai.

**2.6.** 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 grávidas, puérperas ou lactantes, ou trabalhadores (homens) no gozo da licença parental, até à decisão final sobre esse mesmo despedimento, o conhecimento pelo empregador deste estado é determinante da especial proteção que lhe é conferido. Pela circunstância de tal estado ser suscetível de influenciar a decisão de despedimento, a lei obriga à solicitação de parecer prévio à CITE.

**2.7.** 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.

**2.8.** 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».

**2.9.** Segundo o artigo 359.º/2 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; e

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».

**2.10.** 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; e

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».

**2.11.** 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; e
- c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir».

**2.12.** 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:

- Inexistência de sinalagma entre os motivos do despedimento e um comportamento culposo do empregador ou do/a trabalhador/a;
- Impossibilidade da subsistência da relação laboral;
- Inexistência de contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto na empresa;
- Inaplicabilidade do despedimento coletivo; e
- 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 em análise, a entidade empregadora refere que aquele é motivado pela necessidade de extinção do posto de trabalho da única pessoa que desempenha a função profissional de ... na organização por motivos de mercado, nomeadamente, a quebra drástica do setor turístico – principal aplicação dos serviços prestados pela empresa - derivada da pandemia que assola o País.

**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 25.01.2021, recebida por aquele em 02.02.2021.

**3.5.** Resulta das disposições conjugadas do n.º 1 e da alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º 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, 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 n.º 1 do artigo 370.º caso haja despedimento por extinção do posto de trabalho.

**3.6.** O n.º 1 do artigo 370.º 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 n.º 1 do artigo 368.º ou os critérios a que se refere o n.º 2 do mesmo artigo, e as alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento».

**3.7.** Embora se verifique que a entidade empregadora remeteu o processo à CITE, em 03.02.2021, nove dias após ter sido realizada a comunicação ao trabalhador, pelo que ainda não havia decorrido o prazo de 15 dias previsto na lei para o trabalhador se pronunciar (cujo termo foi em 09.02.2021), questionado por esta Comissão via eletrónica, em 18.02.2021, o empregador referiu que o trabalhador não se pronunciou.

**3.8.** Regista-se, contudo, que a comunicação relativa ao despedimento por extinção do posto de trabalho 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 no n.º 5 do artigo 368.º do Código do Trabalho.

**3.9.** Assim, afigura-se-nos não estarem reunidos todos os requisitos para a extinção do posto de trabalho, designadamente não ter sido cumprido o disposto no artigo 368.º/5 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 POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 3 DE MARÇO DE 2021.**