

PARECER N.º 147/CITE/2021

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora 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 569-D/2021

I – OBJETO

1.1. Em 05.03.2021, a CITE recebeu de ..., cópia do processo de despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora no gozo de licença parental ..., com atividade profissional de ..., 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 carta dirigida à CITE, via CAR, datada de 03.03.2021, a entidade empregadora refere o seguinte:

«Ao abrigo do disposto no art.º 63. do Código do Trabalho [...] vimos pela presente comunicar a V. Exas. que é intenção desta empresa proceder ao despedimento da sua trabalhadora ..., titular do NIF ..., portadora do Cartão de Cidadão n.º ..., residente em ..., com fundamento em extinção do posto de trabalho, por motivos de mercado e estruturais relativos à empresa, nomeadamente, pela necessidade de proceder a um processo de reorganização dos quadros de pessoal, determinado por motivos de contração económica e financeira que afetam toda a economia nacional.

Atendendo a que, no decorrer do procedimento legalmente exigido, a referida trabalhadora remeteu email para esta empresa juntando documentos que permitem presumir que se encontrou em situação de gravidez (facto que nunca antes tinha informado) e iniciou o gozo de licença de maternidade, vimos por esta forma submeter ao parecer prévio favorável de V. Exas. a decisão de despedimento da mencionada trabalhadora.

Para tanto, junto se remete com a presente cópia do processo de despedimento por extinção de posto de trabalho, após a fase das consultas prevista no artigo 370.º do Código do Trabalho, nos termos e para os efeitos do disposto nos n.ºs 3, alínea b) e 4 do artigo 63.º do Código do Trabalho».

1.3. Na carta enviada à trabalhadora via CAR datada de 05.02.2021, comunicando-lhe a intenção de despedimento por extinção do posto de trabalho, a empresa invoca os seguintes fundamentos:

«[...] A extinção do posto de trabalho é justificada por motivos de mercado e estruturais, relativos à empresa, nomeadamente, pela necessidade de proceder a um processo de reorganização dos quadros de pessoal da empresa, determinado por motivos de contração económica e financeira que, reconhecidamente, afetam a empresa e toda a economia nacional.

Efetivamente, a empresa vem progressivamente reestruturando a sua organização, sendo manifesta a necessidade de adaptar sua atividade e os seus recursos humanos, com vista a assegurar a sua viabilidade, rentabilidade e racionalização dos seus recursos.

Nessa senda, verificou-se o esvaziamento das funções e tarefas levadas a cabo por V. Exa., a qual desempenha as funções de ..., na secção da ...

Efetivamente, dada a nova organização da empresa, as funções por si exercidas foram assumidas por outro trabalhador, tornando-se desnecessária a manutenção do seu posto de trabalho, que passou a ter um conteúdo funcional meramente residual e completamente incapaz de justificar a subsistência do seu contrato de trabalho.

Por outro lado, e atenta a capacidade económica, financeira e orgânica desta empresa, não existe qualquer possibilidade de transferir V. Exa.' para outra secção, uma vez que não existem quaisquer outras tarefas disponíveis ou compatíveis com a sua qualificação. Decorre do disposto no n.º 1 do artigo 368.º o seguinte:

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.*

Tendo em consideração que todos os referidos critérios se encontram preenchidos pela V. situação contratual, é nossa intenção proceder à cessação do seu contrato e trabalho, iniciado em 15.06.2020, por extinção do posto de trabalho.

Importa ainda referir que muito embora esta pretensão não corresponda a um despedimento coletivo, nem se deva a conduta dolosa de V. Exa, revela-se imperiosa para os interesses da empresa, atendendo à já referida necessidade de reorganização

dos seus quadros de pessoal, determinada por motivos de contração económica e financeira que, reconhecidamente, afeta a empresa e toda a economia nacional. Face a estas circunstâncias, torna-se impossível a subsistência da presente relação laboral. Mais se informa que, na empresa, não existem contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes ou similares às do posto de trabalho extinto. Neste sentido, uma vez recebida a presente comunicação, poderá V. Exa. no prazo de dez dias, transmitir-nos o seu parecer fundamentado sobre a presente situação, nomeadamente, sobre os motivos invocados, os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º ou as prioridades a que se refere o n.º 2 do mesmo artigo, bem como propondo alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento [...]».

1.4. De acordo com informação do empregador, a trabalhadora não apresentou resposta alguma.

1.5. Em 12.03.2021, através de email, a CITE solicitou à entidade empregadora o Anexo A do Relatório Único da empresa referente ao ano de 2020.

1.6. Em 23.03.2021, pela mesma via, a entidade empregadora responde à solicitação da CITE, remetendo o documento solicitado.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Em sintonia com o princípio comunitário da igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres, a Constituição da República Portuguesa (CRP) reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.

2.2. Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho (CT) determina uma especial proteção no despedimento.

2.3. Assim, nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera, lactante, ou de trabalhador/a no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, ou seja, esta Comissão – cf. artigo 3.º do DL 76/2012, de 26 de março.

2.4. O CT aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, foi objeto de alterações pela



Lei n.º 27/2014, de 8 de maio, que foram significativas relativamente à cessação do contrato de trabalho por extinção de posto.

2.5. Neste sentido, e para efeitos do n.º 1 do artigo 368.º do CT, o despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que se verifiquem os 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; e
- Não seja aplicável o despedimento coletivo.

2.6. Nos termos do n.º 2 do artigo 368.º do CT, havendo - na secção - vários postos de trabalho de conteúdo idêntico, para determinação do posto a extinguir, o empregador deve observar a seguinte ordem de critérios relevantes e não discriminatórios:

- Pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador;
- Menores habilitações académicas e profissionais;
- Maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa;
- Menor experiência na função; e
- Menor antiguidade na empresa.

2.7. De acordo com o artigo 368.º/4 do mesmo diploma, 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/a trabalhador/a.

2.8. No caso de despedimento por extinção de posto de trabalho, e nos termos previstos no artigo 369.º do CT, o empregador comunica, por escrito, ao/à trabalhador/a envolvido/a, a necessidade de extinguir o seu posto, 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.

2.9. No caso de se verificar, na mesma secção, uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, e para a concretização do posto a extinguir, há ainda que atender à ordem de critérios determinados no n.º 2 do artigo 368.º do CT.

2.10. Sobre o cumprimento dos requisitos formais têm entendido os tribunais superiores:

«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.

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».

2.11. Neste sentido, a lei exige: por um lado, motivos objetivos relativos à necessidade invocada para proceder ao/s 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).

2.12. Por outro lado, é ainda necessário 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 a despedir.

2.13. Quando o posto de trabalho a extinguir é ocupado por uma trabalhadora grávida, puérpera, lactante, ou no gozo de licença parental, acresce - aos requisitos mencionados uma especial proteção legal imposta pela CRP e concretizada no n.º 1 do artigo 63.º do CT -, como forma de evitar qualquer discriminação com base no sexo via maternidade.

2.14. A especial proteção consagrada nesta modalidade de cessação do contrato de



trabalho traduz-se na obrigação da entidade empregadora demonstrar objetivamente que as medidas adotadas não se traduzem, direta ou indiretamente, numa (putativa) discriminação por razões relacionadas com a maternidade da trabalhadora a despedir.

2.15. De acordo com a alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do CT, no caso de despedimento por extinção do posto de trabalho de trabalhadora grávida, puérpera, lactante, ou 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 mesmo diploma.

2.16. À CITE incumbe, por força das suas atribuições (alínea b) do artigo 3.º do DL 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;
- O cumprimento dos requisitos legais para a extinção do posto de trabalho; e
- Quando exista uma pluralidade de posto de trabalho com conteúdo funcional idêntico, o critério de seleção aplicado para determinar a trabalhadora a despedir, por forma a concluir pela (in)existência de indícios de discriminação em razão da maternidade.

2.17. 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 CT:

- 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 CT; e
- 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 idêntico.

2.18. 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), 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 do artigo 368.º/1 do CT.

2.19. Para a extinção de posto de trabalho, o legislador determina que não existam na empresa contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes às do posto de

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.

2.19. Impende também sobre o empregador o dever de comunicar ao/à trabalhador/a 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 por aquele/a.

2.20. No caso em análise, a entidade empregadora da trabalhadora no gozo de licença parental alega a necessidade de extinção do posto de ... por motivos de mercado e estruturais, referindo «necessidade de proceder a um processo de reorganização dos quadros de pessoal da empresa determinado por motivos de contração financeira que afetam a empresa e toda a economia nacional».

2.21. Atendendo aos documentos que instruíram o processo, importa verificar se estão preenchidos os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º do CT, 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 – cf. n.º 4 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.

2.22. Reunidos os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º do CT, o despedimento por extinção do posto de trabalho só poderá operar caso não haja - na secção - uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico (cf. 368.º/2 do CT).

2.23. De acordo com os documentos remetidos pela empresa, esta conta atualmente com 80 colaboradores/as.

2.24. Na secção em que se encontra integrada – a de ... – a trabalhadora é a única detentora da categoria profissional de «...».

2.25. Analisada a tabela com todas as pessoas integrantes da empresa por secção, esta trabalhadora é – aliás – a única com a categoria profissional de «...».



REPÚBLICA
PORTUGUESA

MINISTÉRIO DO TRABALHO,
SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA
SOCIAL

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

2.26. Cotejado o processo remetido a esta Comissão com as disposições aplicáveis do CT, conclui-se que estão reunidos todos os requisitos para a extinção do posto de trabalho nos termos previstos no artigo 368.º/1 daquele diploma legal, afigurando-se inexistirem indícios de discriminação em função do sexo, vide, da maternidade.

III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE não se opõe ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora no gozo de licença parental ..., promovido pela entidade empregadora ..., por se entender inexistirem indícios de discriminação em função do sexo, vide, da maternidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 31 DE MARÇO DE 2021, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) e UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.