

PARECER N.º 465/CITE/2022

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhador no gozo da 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 CITE-D/2005/2022

I – OBJETO

1.1. Em **14.06.2022**, a CITE recebeu da ..., cópia de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho, que inclui o trabalhador ..., que se encontra no gozo de licença parental, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

1.2. A entidade empregadora refere, nomeadamente, o seguinte:

“(…) No dia 18 de maio de 2022, a ... (com anterior denominação social “...” comunicou ao Sr. ... (Trabalhador”) a intenção de proceder ao despedimento por extinção do posto de trabalho, nos termos do disposto nos artigos 367.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (“Código do Trabalho”).

O Trabalhador apresentou a sua resposta, nos termos do artigo 370.º do Código do Trabalho, no dia 06/06/2022.

Entretanto, e no mesmo dia 06/06/2022, em virtude do nascimento de descendente, o Trabalhador encontra-se a gozar de licença parental, nos termos do artigo 43.º do Código do Trabalho, motivo pelo qual, nos termos do 63.º do mesmo diploma, vem a ... solicitar o presente pedido de parecer prévio.

A ... viu-se obrigada a iniciar o presente processo de extinção de posto de trabalho, com os seguintes fundamentos e efeitos:

O Sr. ... desempenha as funções de Responsável de ... na “Região do Sul”, com a categoria profissional de Chefe de Sector de

A estrutura organizativa ... — no departamento de ... — está organizada hierarquicamente da seguinte forma: Managing Diretor Expansion (...), que está coadjuvado pelo Controlling/Service (...), Legal Expansion Manager (...) e ... (...), e hierarquicamente existem Diretores que coordenam as respetivas zonas ou áreas, estando as mesmas divididas, de forma autónoma e estanque, pelas seguintes áreas: Sul, Centro Sul, Lisboa, Norte, Porto e Centro Norte.

A zona Sul é a única que com um Expansion Director (...) e dois Responsáveis de ... (... e ...), tendo todas as restantes zonas apenas um Responsável de ...

Com efeito, por indicação do ..., foi decidido reestruturar e centralizar as tarefas que estavam atribuídas aos dois Responsáveis de ... em apenas um trabalhador.

Consequentemente, em consonância com o entendimento perfilhado pela casa-mãe, decidiu a gerência da ... reduzir o número de Responsáveis ... no Departamento de ... da Região Sul de 2 para 1 trabalhador.

Com efeito, verifica-se que não se mostra necessária a existência de 2 (dois) Responsáveis de ... na mencionada Região Sul, mostrando-se o projeto de expansão

nesta zona já praticamente concluído, sendo a Região do País onde se localizam mais lojas

Em face do anteriormente exposto está em causa um processo de reestruturação no Departamento de Expansão, na Região Sul, determinado, sobretudo, pela conclusão do projeto de expansão nesta Zona do país, bem como pelas alterações introduzidas pelo

As alterações que levaram à necessidade de reestruturar aquele departamento de Expansão passam por cada Área de Expansão passar a contar com apenas um Responsável de ..., sendo que na zona Sul, este departamento se encontra sobredimensionado, dado que o ... não prevê abrir mais lojas naquela zona num futuro próximo, sendo as (poucas) funções que estavam atribuídas ao Trabalhador distribuídas pelo seu superior hierárquico (...) e pela outra Responsável de ... (...), a qual tem maior antiguidade na empresa.

A reestruturação que a entidade empregadora pretende operar afigura-se a solução mais lógica e adequada do ponto de vista da eficiência de recursos.

Mais se informa que cada zona tem as suas especificidades e um Diretor de Expansão que coordena o trabalho que é desempenhado por cada um dos Responsáveis de ..., respondendo à organização do Managing Director de Expansão.

Cada zona corresponde a uma seção ou estrutura equivalente, pelo que no caso em concreto existe uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, mas apenas entre o Trabalhador e a ..., o que de acordo com os critérios subjetivos enunciados nos termos do n.º 2 do art.º 368º do Código do Trabalho, optou-se por eliminar o posto de trabalho do Trabalhador por apresentar uma menor antiguidade na empresa, dado que os restantes critérios não estão preenchidos ou não apresentam diferenças relevantes entre os dois trabalhadores.

Assim, a fundamentação acabada de expor enquadra-se na previsão legal da cessação do contrato de trabalho por extinção do posto de trabalho, designadamente no n.º 1 do artigo 367º e nas alíneas b) e c) do n.º 2 do artigo 359º do Código do Trabalho (aplicável por via do disposto no n.º 2 do artigo 367º), onde se lê:

“Artigo 367º:

1. Considera-se despedimento por extinção do posto de trabalho a cessação do contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada nessa extinção, quando esta seja devida a motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa.

E

“Artigo 359º:

2. Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:

a) (...)

b) Motivos estruturais — desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;

c) Motivos tecnológicos — alterações das 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.”

Verifica-se, ademais, que a empresa reúne todas as condições previstas no n.º 1 do artigo 368º do Código do Trabalho, designadamente:

- i. A cessação do contrato de trabalho do Trabalhador não se enquadra numa situação de despedimento coletivo, já que está em causa a extinção de um único posto de trabalho; concretamente aquele que corresponde ao cargo de Responsável de ..., na área onde subsistiam dois trabalhadores com aquela função, e que agora se tornou redundante.
- ii. Os motivos supra alinhados não ficam a dever-se, nem a culpa do Trabalhador nem a culpa da empresa.
- iii. Com efeito, concorrem para a verificação do condicionalismo exposto apenas e tão somente condições objetivas, que se deixaram devidamente assinaladas.



iv. É impossível a subsistência da relação de trabalho: com efeito, não é viável nem uma promoção do Trabalhador para um cargo superior nem a sua transferência para outros cargos da mesma categoria, dado que se mostram preenchidos todos os cargos previstos no organigrama da empresa, sem necessidade de criação de novos (cfr. n.º 4 do artigo 368º). Está, por outro lado, evidentemente excluída a hipótese de colocação do Trabalhador em categoria inferior àquela que atualmente assume, por contrário à lei, dada a alteração substancial do seu posicionamento hierárquico na empresa e porque na verdade tal não existe.

v. Não se verifica a existência de contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho que ora se extingue.

vi. A empresa colocará à disposição do Trabalhador a compensação que lhe é devida pela cessação do contrato de trabalho. Esta compensação é calculada nos termos do artigo 366º do Código do Trabalho, aplicável nos termos do artigo 372º do mesmo diploma legal, que ascende previsivelmente à importância de €951,20 (novecentos e cinquenta e um euros e vinte cêntimos), atendendo à data de cessação o dia 15 de Julho de 2022. O montante da compensação, bem como os valores referentes a Férias, Subsídio de Férias e de Natal, serão submetidos à tributação que lhes for aplicável por força da Lei em vigor à data do respetivo pagamento.

vii. Uma vez que o único posto de trabalho de conteúdo funcional ou idêntico ao do Trabalhador é aquele ocupado pela ..., e sendo aplicados os critérios referenciados no n.º 2 do artigo 368º do Código do Trabalho, tendo a entidade empregadora optado pelo último critério, ou seja, o da menor antiguidade na empresa, uma vez que, relativamente aos restantes critérios, ou ainda não existiam dados de comparação (avaliações de desempenho) ou, de acordo com estes, não se verificavam diferenças relevantes para os devidos efeitos (diferenças nas habilitações académicas ou profissionais, diferenças na onerosidade ou pela menor experiência na função).

Nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do art. 368º do Código do Trabalho, declara-se que o Trabalhador não foi transferido para o posto de trabalho a extinguir nos três meses anteriores à data do início do presente procedimento para a extinção de posto de trabalho.

A cessação do contrato de trabalho, respeitando todos os prazos que a lei dispõe, prevê-se que ocorrerá em 15 de Julho de 2022, estando agora dependente da receção do parecer da CITE para comunicar a decisão final.

O facto de o Trabalhador ter, entretanto, sido Pai e estar, nos termos da lei, a gozar da respetiva licença de parentalidade, conforme acima referido, em nada relevou ou releva para o presente processo de extinção de posto de trabalho.

Com efeito, a decisão de iniciar o presente processo de extinção de posto de trabalho pautou-se por critérios única e exclusivamente de natureza económica, de eficiência e organização interna.

Já os critérios usados para a determinação do posto de trabalho em concreto a extinguir, i.e. o posto de trabalho ocupado pelo Trabalhador, decorrem da lei e foram aplicados de forma exclusivamente objetiva, conforme acima exposto.

Aliás, diga-se em abono da verdade, em relação ao que é referido nos pontos 9 a 11 da Resposta do Trabalhador que não corresponde à verdade, não só as acusações que ali são feitas, mas a forma como o trabalhador descreve ter reportado a situação à sua Entidade Empregadora.

Na verdade, o Trabalhador omitiu na sua resposta o verdadeiro encadear dos acontecimentos.

Foi na sequência de no início do mês de Maio ter-lhe sido apresentada uma proposta de cessação do Contrato de Trabalho, em alternativa ao procedimento formal de extinção do posto de trabalho, dada a existência de motivos objetivos que fundamentam este procedimento de despedimento que a entidade empregadora recebeu uma comunicação por e-mail, onde em vez de responder à proposta apresentada apresenta aquelas acusações.

O que é certo é que em nenhum momento a comunicação de despedimento, ocorreu motivada em fundamentos subjetivos do Trabalhador, muito menos, por estar de gozo

de licença de parentalidade que até só foi comunicado com a Resposta à Comunicação de Extinção de Posto de Trabalho (dia 06/06/2022).

Face ao exposto, é nosso entendimento que a extinção do posto de trabalho do Trabalhador não compromete ou viola o regime de proteção da parentalidade atualmente em vigor, nem, tampouco, o princípio e as respetivas normas decorrentes em matéria de igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho. Tendo em consideração que a CITE é a entidade com competência para a emissão de pareceres prévios sobre esta matéria, solicitamos o parecer de V. Exas. sobre as conclusões supra expostas. (...)"

1.3. Por carta registada com aviso de recepção datada de 18 de maio de 2022, a entidade empregadora comunicou ao trabalhador a intenção de proceder à extinção do seu posto de trabalho, nos seguintes termos:

"(...) Exmo. Senhor,

Nos termos e para os efeitos do previsto nos artigos 367º e seguintes da Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro ('Código do Trabalho'), vem a ... (com anterior denominação social "...") (doravante designada apenas "..."), dar conhecimento a V. Exa. da intenção de proceder à extinção do seu posto de trabalho, com os seguintes fundamentos e efeitos:

O Sr. ... vem desempenhando as funções de Responsável de ... na "Região do Sul", com a categoria profissional de Chefe de Sector de

A estrutura organizativa ... — no departamento de Expansão - está organizada hierarquicamente por um "Managing Director Expansion" (...) que está coadjuvado pelo Controlling / Service (...), Legal Expansion Manager (...) e ... (...), hierarquicamente existem Diretores que coordenam as respetivas zonas ou áreas, estando as mesmas divididas, de forma autónoma e estanque, da seguinte forma: Sul, Centro Sul, Lisboa, Norte, Porto e Centro Norte.

A zona Sul é a única que apresenta um "Expansion Director" (...) e dois Responsáveis de Expansão Juniores (... e ...), tendo todas as restantes zonas apenas um Responsável de

Com efeito, por indicação do ..., foi decidido reestruturar e centralizar as tarefas que estavam atribuídas aos dois Responsáveis de ... em apenas um trabalhador.

Consequentemente, em consonância com o entendimento perfilhado pela casa-mãe, decidiu a gerência da ... reduzir o número de ... no Departamento de ... de 2 para 1 trabalhador. Com efeito, verifica-se que não se mostra necessária a existência de 2 Responsáveis de ... na mencionada ..., mostrando-se o projecto de expansão nesta zona já praticamente concluído, sendo a Região do País onde se localizam mais lojas

Em face do anteriormente exposto está em causa um processo de reestruturação no Departamento ..., na Região Sul, determinado, ademais, pela conclusão do projecto de expansão nesta Zona do país, bem como das alterações introduzidas pelo

As alterações que levaram à reestruturação daquele departamento de Expansão passam por cada Área de Expansão passar a contar com apenas um Responsável de ..., acrescendo que na ..., se encontra sobredimensionado, dado que o ... não prevê abrir mais lojas naquela zona num futuro próximo, sendo as (poucas) funções que estavam atribuídas ao trabalhador ... distribuídas pelo seu superior hierárquico (...) e pela outra Responsável de ... (...) com maior antiguidade na empresa.

A reestruturação que a entidade empregadora pretende operar afigura-se a solução mais lógica e adequada do ponto de vista da eficiência de recursos.

Mais se informa que cada zona tem as suas especificidades e um Diretor de Expansão que coordena o trabalho que é desempenhado por cada um dos Responsáveis de ..., respondendo à organização do "Managing Director" de Expansão.

Cada zona corresponde a uma seção ou estrutura equivalente, pelo que no caso em concreto existe uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico,

mas apenas entre o ... e a ..., o que de acordo com os critérios subjetivos enunciados nos termos do n.º 2 do art.º 368º do Código do Trabalho, optou-se por eliminar o posto de trabalho do ... por apresentar uma menor antiguidade na empresa, dado que os restantes critérios não estão preenchidos ou não apresentam diferenças relevantes entre os dois trabalhadores.

Assim, a fundamentação acabada de expor enquadra-se na previsão legal da cessação do contrato de trabalho por extinção do posto de trabalho, designadamente no n.º 1 do artigo 367º e nas alíneas b) e c) do n.º 2 do artigo 359º do Código do Trabalho (aplicável por via do disposto no n.º 2 do artigo 367º), onde se lê:

“Artigo 367º:

1. Considera-se despedimento por extinção do posto de trabalho a cessação do contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada nessa extinção, quando esta seja devida a motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa”.

Artigo 359º:

2. Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se, nomeadamente:

a) (..)

b) Motivos estruturais — desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;

o) Motivos tecnológicos — alterações das 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.”

Verifica-se, ademais, que a empresa reúne todas as condições previstas no n.º 1 do artigo 368º do Código do Trabalho, designadamente:

- Em primeiro lugar, a situação Sr. ... não se enquadra numa situação de despedimento coletivo, já que está em causa a extinção de um único posto de trabalho, concretamente aquele correspondente ao cargo de Responsável de ..., na área onde subsistiam dois trabalhadores com aquela função que agora também se tornou redundante.

Em segundo lugar, os motivos supra alinhados não ficam a dever-se, nem a culpa do Sr. ..., nem a culpa da empresa.

Com efeito, concorrem para a verificação do condicionalismo exposto apenas e tão somente condições objectivas, que se deixaram devidamente assinaladas.

Em terceiro lugar, é impossível a subsistência da relação de trabalho: com efeito, não é viável, nem uma promoção do Sr. ... a um cargo superior, nem a outros cargos da mesma categoria, dado que se mostram preenchidos todos os cargos previstos no organigrama da empresa, sem necessidade de criação de novos (cfr. n.º 4 do artigo 368º).

Está, por outro lado, evidentemente excluída a hipótese de colocação do Sr. ... em categoria inferior àquela que actualmente assume, por contrário à lei, dada a alteração substancial do seu posicionamento hierárquico na empresa e porque na verdade tal não existe.

Em quarto lugar, não se verifica a existência de contratos a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho que ora se extingue.

Em quinto lugar, a empresa colocará à disposição do Sr. ... a compensação que lhe é devida pela cessação do contrato de trabalho. Esta compensação é calculada nos termos do artigo 366º do Código do Trabalho, aplicável nos termos do artigo 372º do mesmo diploma legal, que ascende previsivelmente à importância de € 951,20 (novecentos e cinquenta e um euros e vinte cêntimos), atendendo à data de cessação o dia 15 de Julho de 2022.

O montante da compensação, bem como os valores referentes a Férias, Subsídio de Férias e de Natal, serão submetidos à tributação que lhes for aplicável por força da Lei em vigor à data do respectivo pagamento.

Em sexto lugar, e porque o único posto de trabalho de conteúdo funcional ou — idêntico ao do Sr. ... é o da ..., o que aplicando dos critérios referenciados no n.º 2 do

artigo 368º do mesmo diploma levaram a entidade empregadora a optar pelo último critério, da menor antiguidade na empresa porque os restantes ou ainda não existiam dados de comparação (avaliações de desempenho) ou os restantes critérios não apresentavam diferenças relevantes para os devidos efeitos (diferenças nas habilitações académicas ou profissionais, diferenças na onerosidade ou pela menor experiência na função).

Nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do art. 368º do Código do Trabalho, declara-se que o Trabalhador não foi transferido para o posto de trabalho a extinguir nos três meses anteriores à data do início do presente procedimento para a extinção de posto de trabalho.

A cessação do contrato de trabalho, respeitando todos os prazos que a lei dispõe, prevê-se que ocorrerá em 15 de Julho de 2022.

Em face, pois, à intenção manifestada pela ... de extinguir o posto de trabalho ocupado por V. Exa., informamos que, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 370º do Código do Trabalho dispõe V. Exa. de 15 dias, a partir da presente comunicação, para, querendo, pronunciar-se sobre o conteúdo da mesma, podendo valer-se das faculdades referidas nos termos dos n.ºs 2 e 3 do mesmo artigo. (...)"

1.4. O trabalhador veio, nos termos do artigo 370º, nº 1 do Código do Trabalho deduzir oposição à extinção do posto de trabalho, manifestando o seu parecer fundamentado, nomeadamente sobre os motivos invocados para o despedimento, o que fez com os fundamentos que se seguem:

1. Foi o trabalhador notificado, no passado dia 19 de Maio, por carta registada com aviso de recepção da comunicação da intenção de proceder ao despedimento por extinção do posto de trabalho, nos termos do disposto nos arts. 367 e seguintes do Código do Trabalho.
2. Fundamenta o empregador, a sua pretensão, numa reestruturação da empresa justificada pela desnecessidade de manter dois responsáveis de ... na zona sul uma vez que o projecto de expansão na zona sul já se encontra praticamente concluído.
3. Não pode o trabalhador concordar com os fundamentos de facto e de direito vertidos na presente comunicação, por entender não existirem fundamentos que permitam a extinção do seu posto de trabalho.

Senão vejamos:

Da relação Laboral do trabalhador com a Empresa ...

4. O trabalhador foi admitido ao serviço da Empresa em 10 de Agosto de 2020.
5. De acordo com o referido contrato de trabalho, o trabalhador foi contratado para exercer as funções de Responsável de ..., correspondente à categoria profissional de Chefe de Setor de
6. No exercício das suas funções o trabalhador foi integrado na equipa da ..., tendo exercido as suas funções até Janeiro de 2022, sob a direcção do Director de ...
7. Após Janeiro de 2022, a Direcção de Expansão da ..., passou a ser chefiada por ..., que até à data exercia exactamente as mesmas funções que o trabalhador ..., passando este a reportar directamente aquele.
8. Após essa data, a relação entre o trabalhador e o Director ..., começou a deteriorar-se.
9. Na realidade, o novo Director tratava o trabalhador de forma agressiva, falando-lhe em tom rude e autoritário, utilizando por diversas vezes expressões como "eu é que sou o chefe", "eu é que mando", "estás aqui para executar", "fazes aquilo que eu quero", "és um executante", "nunca fizeste isso?", "tu é que tens que estar alinhado comigo, eu não", "Parece que não tem experiência nisto".
10. A situação começou a tornar-se de tal forma insustentável que o trabalhador, reportou a situação ao Director de ..., solicitando-lhe alteração de zona ou mesmo de



área uma vez que referiu ter conhecimentos para outras áreas nomeadamente ... (dos quais incluía ...).

11. Este pedido do trabalhador foi desconsiderado e em alternativa foi-lhe apresentada uma proposta de cessação do contrato de trabalho por acordo, proposta essa declinada pelo trabalhador.

12. Ora, decorre de forma impressiva que a empresa optou por adoptar um comportamento que desmereceu o empenho e profissionalismo posto pelo trabalhador ao serviço desta, comportamento que culminou com a comunicação a que o trabalhador agora se opõe.

Dos Motivos para o despedimento por extinção do posto de trabalho

13. Prevê o art. 367 que “Considera-se despedimento por extinção do 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”, sendo que estes motivos encontram-se definidos no art. 359/2 do CT.

Dos motivos de mercado

14. Entendem-se por motivos de mercado a “redução de actividade 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” (vd. art.º359/2/al. a) do CT).

15. Quanto a motivos de mercado, os mesmos não foram alegados na fundamentação, nem existem de facto, pelo que soçobra tal motivo.

Dos motivos estruturais

16. Por motivos estruturais entende-se “desequilíbrio económico financeiro, mudança de actividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes” (vd. art. 359/2/al. b) do CT).

17. Não foram carreados aos autos quaisquer alegações ou indícios de desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade ou substituição de produtos dominantes.

18. Não foi ainda alegado na comunicação a que alude o art.º369 como motivo justificativo qual quer reestruturação da organização produtiva (o que era obrigatório acontecer, uma vez que o A. não tem a obrigação de adivinhar ou tentar descortinar os motivos do seu despedimento), cobrindo também aqui de ilicitude o procedimento de despedimento.

19. Contudo, nos fundamentos apresentados pela Empresa como motivação para a extinção do posto de trabalho do trabalhador parece pretender enquadrar a desnecessidade da existência do posto de trabalho do trabalhador numa reestruturação da empresa, sem fundamentar minimamente tal reestruturação.

20. Na realidade, limita-se a Empresa a referir que a ... tem o projecto de expansão praticamente concluído.

21. Desconhece o trabalhador qual a data prevista para a conclusão do referido projecto assim como não tem conhecimento do que falta concluir.

22. Não existem assim motivos estruturais que alicercem o despedimento por extinção do posto de trabalho do Trabalhador.

Dos motivos tecnológicos

23. Por fim, entende-se por motivos tecnológicos as “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”.

24. Tal fundamento não é alegado nas motivações para o despedimento e nada decorre em tal sentido da sua redacção.

25. Em suma, o despedimento do A., no que tange à sua configuração legal como prevista no art.º 367 do CT é ilegal, e deverá ser como tal considerado.

26. Ademais, prevê o art.º 368 do CT quais os requisitos (cumulativos) de despedimento por extinção de posto de trabalho: “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 correspondentes às do posto de trabalho extinto; d. Não seja aplicável o despedimento colectivo (vd. art.º 368/1 do CT).

27. Também estes requisitos não foram respeitados pelo Empregador.

28. O Empregador limita-se a referir que os motivos indicados não são devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador.

29. No que diz respeito à al. a) do art.º 368, desde logo soçobra tal requisito, uma vez que o presente processo vem imediatamente após o trabalhador se queixar de ser vítima de um tratamento menos favorável por parte do seu superior hierárquico, podendo mesmo ser considerado de assédio moral.

30. Do requisito da impossibilidade da subsistência da relação de trabalho. No que diz respeito à al. b) do citado artigo, não fica também demonstrada que a subsistência da relação de trabalho seja praticamente impossível.

31. Conforme referido anteriormente o trabalhador antes de ser confrontado com esta situação, solicitou alteração de zona ou de área.

32. Do requisito da inexistência de contratos de trabalho a termo para tarefas análogas às do ... Na realidade tem o trabalhador conhecimento de que em Abril do presente ano foram contratados novos trabalhadores para exercer as mesmas funções que o trabalhador tem exercido.

34. Foram contratados os trabalhadores ... e ..., para integrarem a direcção de ..., com as mesmas funções e categoria profissional que o trabalhador, pelo que também por tal motivo se reveste de ilícito o despedimento.

Da inaplicabilidade do despedimento colectivo.

35. Por fim, e quanto à al. d) do dito art.º 368º/1, não se aplica de facto o despedimento colectivo, o que não convalida em lícito o despedimento, uma vez são cumulativos os requisitos do art.º 368/1 do CT para tal, o que, como ficou demonstrado, não acontece, devendo por tal motivo ser declarado ilícito o despedimento do trabalhador.

37. Continuando,

38. Prevê-se ainda no nº2 do citado artigo que “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 respectivos titulares a ordem de critérios que no mesmo se descreve.

39. Acontece que o Empregador não observou qualquer ordem de critérios para o despedimento do trabalhador quando o deveria fazer por referência aos restantes trabalhadores com a mesma categoria profissional.

40. O Empregador não determinou o posto de trabalho a extinguir com base nos critérios legalmente exigíveis, como ficou já visto, nem os comunicou, como era sua obrigação, a que alude o art.º 369/1/al. c) do CT.

41. O Empregador tem nos seus quadros, postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico onde possa ser colocado o trabalhador, evitando-se por essa via o seu despedimento.

1.5. Do processo remetido à CITE consta a comunicação ao trabalhador, aqui especialmente protegido por se encontrar no gozo de licença parental, a oposição do trabalhador ao despedimento, e um comprovativo de registo de requerimento de subsídio parental inicial datado de 06.06.2022.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 63º, n.º1 do Código do Trabalho estabelece 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”.

2.2. Parecer, que nos termos da alínea c) do artigo 3º do Decreto-lei n.º 76/2012, de 26 de março com as alterações introduzidas pelo Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto é da competência desta Comissão.

2.3. A *ratio legis* subjacente a esta norma, e especificamente no que diz respeito a trabalhadores *pais* no gozo da licença parental, prende-se com a proteção de categorias específicas de trabalhadores (in Anotação ao artigo 63º, Guilherme Dray, Código do Trabalho Anotado, 2020, 12º Edição, Coimbra, Almedina,), uma vez que se entende que, por força do exercício de direitos relacionados com a parentalidade, estes trabalhadores se apresentam na relação laboral numa posição de maior vulnerabilidade.

2.4. Neste contexto, e como corolário da necessidade de proteção da família que resulta, aliás, do artigo 33º n.º 2 da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia “(...) todas as pessoas têm direito a proteção contra o despedimento por motivos ligados à maternidade, bem como a uma licença por maternidade paga e a uma licença parental pelo nascimento ou adoção de um filho.”

2.5. Assim, dispõe o artigo 381.º, alínea d) do Código do Trabalho, que “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.

2.6. 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”.

2.7. 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”.

2.8. Ainda, 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”.

2.9. 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”.

2.10. 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.

2.11. Cabe, como referimos, à CITE, nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a respetiva lei orgânica, “(...) a) ... b) Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental; c) (...)”.

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 a estrutura organizativa ... — no departamento de Expansão — está organizada hierarquicamente da seguinte forma: Managing Director Expansion (...), que está coadjuvado pelo Controlling/Service (...), Legal Expansion Manager (...) e ... (...), e hierarquicamente existem Diretores que coordenam as respetivas zonas ou áreas, estando as mesmas divididas, de forma autónoma e estanque, pelas seguintes áreas: Sul, Centro Sul, Lisboa, Norte, Porto e Centro Norte.

3.4 Mais refere que a zona Sul, à qual está afecta o trabalhador aqui visado, é a única com um Expansion Director (...) e dois Responsáveis de Expansão Juniores (... e ...), tendo todas as restantes zonas apenas um Responsável de

3.5. Constatando não se mostrar necessária a existência de 2 (dois) Responsáveis de ... na mencionada Região Sul, revelando-se o projeto de expansão nesta zona já praticamente concluído, foi decidido reestruturar e centralizar as tarefas que estavam atribuídas aos dois Responsáveis de ..., na Região Sul, em apenas um trabalhador.

3.6. Está por isso em causa um processo de reestruturação no Departamento de Expansão, na ..., determinado, sobretudo, pela conclusão do projeto de expansão nesta Zona do país, bem como pelas alterações introduzidas pelo

3.7. A extinção do posto de trabalho aqui proposta pela entidade empregadora tem assim como fundamento motivos estruturais, porquanto decorre de um processo de reestruturação da organização produtiva.

3.8. Da análise do processo resulta que o trabalhador foi notificado da intenção da entidade empregadora de proceder ao despedimento por extinção do seu posto de trabalho, que era o único posto a ser extinto.

3.9. Refere a entidade empregadora que o único posto de trabalho de conteúdo funcional ou idêntico ao do trabalhador é ocupado por outra trabalhadora, e sendo aplicados os critérios referenciados no n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho, a entidade empregadora optou pelo último critério, ou seja o da menor antiguidade na empresa, uma vez que, relativamente aos restantes critérios, ou ainda não existiam dados de comparação (avaliações de desempenho) ou, de acordo com estes, não se verificavam diferenças relevantes para os devidos efeitos (diferenças nas habilitações académicas ou profissionais, diferenças na onerosidade ou pela menor experiência na função).

3.10. Da carta de intenção de despedimento enviada ao trabalhador são indicadas as razões que motivam a extinção do posto de trabalho.

3.11. O trabalhador veio opor-se ao despedimento por entender não existirem fundamentos que permitam a extinção do seu posto de trabalho, impugnado assim os motivos sobre os quais vem o mesmo alicerçado, nos termos supra expostos.

3.12. Não resulta, todavia, desta oposição a evidência ou alegação de quaisquer indícios de discriminação diretamente relacionada com o exercício de direitos de parentalidade.

3.13. E bem assim não resulta da nossa análise, conjugadas todas as peças do procedimento, a existência de quaisquer indícios que nos permitam concluir que o despedimento está relacionado com circunstâncias que se prendem com o gozo da licença parental.

3.14. Pelo exposto, afigura-se estarem reunidos os requisitos para a extinção do posto de trabalho, considerando-se assim afastada a existência de quaisquer indícios de discriminação.

IV - CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE **não se opõe** ao despedimento por extinção de posto de trabalho do trabalhador no gozo de licença parental ..., por não se afigurar existirem indícios de discriminação em função do gozo de direitos relacionados com a proteção da parentalidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM **06 DE JULHO DE 2022**, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) E DA 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