

## **PARECER N.º 499/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 nº CITE-D/2147/2022**

#### **I – OBJETO**

**1.1.** Em **24.06.2022**, a CITE recebeu da sociedade ..., por carta registada com aviso de recepção, uma comunicação relativa ao **despedimento por extinção de posto de trabalho** da trabalhadora lactante ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e da alínea c) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

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

“(…). Ao abrigo do disposto no número 1 e alínea c) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho, vem a “...”, pessoa colectiva número ..., com sede na Rua ... (distrito do Braga, concelho de Vila Nova de Famalicão e freguesia de Vila Nova de Famalicão e Calendário), com um capital social integralmente realizado de € 5.000,00 (cinco mil euros), legalmente representada pelo gerente, com poderes para o acto, ..., enviar a V. Exas. cópia do processo de extinção do posto de trabalho, por si iniciado em 07 de Fevereiro 2022, relativamente à trabalhadora lactante, ..., que exerce as funções de Directora Marketing (Canais de Venda).

Conforme se pode verificar pela fundamentação do despedimento por extinção de posto de trabalho enviada em anexo e atempadamente remetida à Trabalhadora, este tem por fundamento motivos de ordem estrutural e de mercado, visando a recuperação e conseqüente viabilização da Empregadora. Mais se informa que os requisitos previstos nas alíneas a) a d) do número 1 do artigo 368º do Código de Trabalho, foram cumpridos.

É, ainda, de referir que a trabalhadora em causa, não se encontra representada, nem por comissão sindical, nem por comissão representativa dos trabalhadores.

Por último se informa que não houve por parte da Trabalhadora resposta à comunicação inicial enviada e que face aos motivos aduzidos a extinção referida foi aceite pela Trabalhadora.

Pelo exposto, vimos por esta forma submeter ao parecer prévio favorável de V. Exas a decisão de despedimento por extinção do posto de trabalho de ... (...)”

**1.3.** Apesar de mencionar, **a entidade empregadora não procedeu à junção de quaisquer documentos instrutores do procedimento de extinção do posto de trabalho.**

**1.4.** A CITE procurou contactar a entidade empregadora, diligenciando em todas as bases de dados disponíveis pela obtenção de meios de contacto da sociedade, sem sucesso.

**1.5.** Não existem quaisquer outros factos ou documentos que cumpra apreciar.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** O artigo 63º, nº1 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 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 nº 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 culposos 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 ora em análise, tal como comunicado, a CITE não tem elementos que permitam formular um juízo concreto à cerca das circunstâncias objetivas que motivam o despedimento, e quanto aos critérios que fundamentam a escolha da trabalhadora lactante.

**3.4.** A CITE desconhece, aliás, se a trabalhadora foi efetivamente notificada da intenção da entidade empregadora de proceder ao despedimento por extinção do seu posto de trabalho.

**3.5.** Não resulta, por isso e ainda que indiciariamente, comprovada a inexistência de práticas discriminatórias.

#### IV - CONCLUSÃO

Em face do que, e ressalvada a possibilidade de a entidade empregadora vir dar cumprimento ao 63º, nº 3, al. c) do Código do Trabalho, designadamente remetendo à CITE cópia do processo, **a CITE opõe - se ao despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora lactante ...**

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 21 DE JULHO 2022, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**