

PARECER N.º 793/CITE/2023

ASSUNTO: Parecer prévio ao despedimento por extinção de posto de trabalho, de trabalhador no gozo de licença parental, 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 3778-DH-E/2023

I - OBJETO

1.1. Em 07.08.2023, a CITE recebeu, por mão própria, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção de posto de trabalho de trabalhador no gozo de licença parental, ..., 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, nos seguintes termos:

“(...)

Assunto: Pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento - ... (trabalhador ...)

Exmos., Senhores,

Em representação da ..., pessoa coletiva n.º ..., com o NISS ..., com sede na ... (doravante “...” ou “Empresa”), vimos por este meio, ao abrigo e nos termos do disposto na alínea c) do n.º 3 e no n.º 1, ambos do artigo 63.º do Código do Trabalho, solicitar a emissão de parecer prévio no âmbito do processo de despedimento por extinção do posto de trabalho instaurado pela ... ao seu trabalhador ..., de nacionalidade ..., portador do Título de Residência n.º ..., contribuinte fiscal n.º ..., beneficiário da Segurança Social n.º ..., residente na Rua ..., (doravante “Trabalhador”).

Como nota prévia, alertamos que o Trabalhador não se encontra atualmente em período de gozo de licença parental, pelo que, em bom rigor e à data da presente comunicação, não se encontram preenchidos os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho. Não obstante, a Empresa tem conhecimento de que o mesmo irá, em breve (data estimada 25 de agosto de 2023) iniciar o gozo de licença parental. Por este motivo, e uma vez que a futura cessação do contrato de trabalho deste Trabalhador ocorreria sempre já em período de gozo de licença parental, opta-se á cautela pela submissão do processo de despedimento ao parecer prévio de V. Exas..

Para o efeito, pode ser consultada em anexo à presente comunicação documentação relativa ao contrato de trabalho e ao processo de despedimento por extinção do posto de trabalho, incluindo a comunicação inicial prevista no artigo 369.º do Código do Trabalho (na qual são detalhados os motivos económicos e estruturais subjacentes) e o parecer fundamentado previsto no n.º 1 do artigo 370.º do Código do Trabalho remetido pelo Trabalhador através da sua Mandatária.

Por último, mais informamos que a Mandatária do Trabalhador indicou que requereu, no passado dia 21 de Julho de 2023, a intervenção da Autoridade para as Condições do Trabalho nos termos do n.º 2 do artigo 370.º do

Código do Trabalho. No entanto, e decorridos 17 dias da referida data, a Empresa não recebeu qualquer contacto ou comunicação da parte da ACT. Sem prejuízo, e caso ainda venha a ser recebido parecer emitido pela ACT, o mesmo será de imediato remetido a V. Exas. em complemento à restante documentação que ora se submete. Permanecemos ao dispor de V. Exas. para prestar qualquer informação ou esclarecimento adicional que considerem pertinente.

(...)

1.2. Por carta datada de 19.07.2023, aquela entidade empregadora comunicou ao trabalhador a necessidade de extinguir o seu posto de trabalho, nos termos do art.º 369º, nº1, do Código do Trabalho, conforme se transcreve:

“(...)

Assunto: Comunicação de intenção despedimento por extinção do posto de trabalho

Exmo. Senhor,

A ..., com o NIPC ..., com sede na ..., com o número de identificação da Segurança Social ..., neste ato representada por ... na qualidade de Gerente com poderes para o ato (doravante designada por “...”), vem, na qualidade de entidade empregadora de V. Exa. e nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 369.º do Código do Trabalho, comunicar a intenção de proceder à cessação do contrato de trabalho de V. Exa. mediante despedimento por extinção do posto de trabalho.

Os motivos justificativos da extinção do posto de trabalho de V. Exa., bem como as demais informações legalmente exigíveis, podem ser consultados no Anexo Único à presente comunicação.

Mais se informa V. Exa. que, com início na data de receção da presente comunicação, dispõe, querendo, de:

- Um prazo de 5 dias úteis para solicitar a intervenção da Autoridade para as Condições do Trabalho para verificação dos requisitos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho, devendo, nesse caso, informar simultaneamente a ...;*
- Um prazo de 15 dias para transmitir o seu parecer fundamentado.*

Sem mais assunto, apresentamos os N! melhores cumprimentos.

(...)

DESPEDIMENTO POR EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO ANEXO ÚNICO - FUNDAMENTAÇÃO E REQUISITOS

..., com o NIPC ..., com sede na ..., com o capital social de € 1,00 (um euro), integralmente subscrito e realizado, com o número de identificação da Segurança Social ..., neste ato representada por ... na qualidade de gerente com poderes para o ato (doravante designada por “Sociedade”) vem, nos termos do n.º 1 do artigo 369.º do Código de Trabalho, expor o seguinte:

1. A Sociedade tem como objeto social a organização de eventos, presenciais ou digitais, a gestão de plataformas digitais de relacionamento social e profissional em bem assim, a criação, gestão, desenvolvimento e comercialização de programas de tecnologia da informação, software, alojamento web e de tecnologias de inteligência artificial;

2. O trabalhador ... foi admitido em 01 de maio de 2022 na Sociedade, com antiguidade reportada a 6 de setembro de 2021, desempenhando atualmente as funções correspondentes à categoria profissional Especialista de Recursos Humanos, com as funções de "...";
3. A Sociedade é detida a 100% pela sua Sócia Única, ..., com o NIPC ... e sede na ...;
4. No âmbito do exercício da sua atividade, a Sociedade presta exclusivamente os seus serviços de organização de eventos e de gestão de plataforma digitais de relacionamento social e profissional às empresas do grupo ..., mais concretamente, à sua sócia única, ...;
5. No decorrer do exercício da sua atividade a Sociedade desenvolveu e criou, em conjunto a sua Sócia Única, uma Plataforma online, comumente designada por "...", que tem como finalidade a criação de uma ferramenta de ... durante a realização de eventos ...;
6. No âmbito da sua atividade, a Sociedade tem sempre procurado coordenar a adequação dos seus meios às necessidades dos fins que realiza, procurando, de igual modo, a manutenção dos postos de trabalho dos seus trabalhadores;
7. Contudo, o sector da organização de eventos foi gravemente afetado devido à crise pandémica provocada pelo vírus COVID-19, obrigando a que se fizesse uma reestruturação e reorganização do mesmo, atrasando a sua transformação digital, o que provocou uma redução do número de encomendas e clientes das empresas do Grupo ..., nomeadamente da ...;
8. O ano de 2021 foi assinalado pela tentativa de recuperação da economia, através da aplicação de diversas medidas com vista a impulsionar o desenvolvimento empresarial, as quais não se revelaram suficientes para o crescimento que se considerava exigível para uma recuperação completa;
9. O início do ano de 2022 foi marcado por uma recessão económica mundial, que determinou um aumento significativo da taxa de inflação, isto é, uma subida generalizada e contínua dos preços dos bens e serviços consumidos pelas empresas, com a conseqüente diminuição do poder de compra para fazer face ao pagamento de serviços comercializados, incluindo os serviços, fornecidos pelas empresas do Grupo ...;
10. Em virtude dos acontecimentos mencionados nos pontos antecedentes, o grupo ..., nomeadamente a ..., sofreu uma diminuição significativa nas suas encomendas e, bem assim, nas renovações dos seus clientes, as quais se traduziram numa quebra de cerca de 32,7% nos anos de 2021 a 2022 e de 41,4 % durante o primeiro trimestre de 2021 a 2023, e num aumento das perdas operacionais (18,6 % do primeiro trimestre de 2021 a 2023);
11. A diminuição das encomendas e, conseqüentemente, a perda de alguns clientes, provocou a diminuição das receitas do Grupo ..., representativa de cerca de 19,2 % no primeiro trimestre de 2022 a 2023, bem como do excedente operacional bruto de 150 % (do quarto trimestre de 2022 ao primeiro trimestre de 2023);
12. Conforme mencionado supra, o desenvolvimento da atividade da Sociedade depende do fluxo de encomendas e do número clientes da ..., uma vez que a Sociedade apenas presta os seus serviços ao grupo ..., nomeadamente à ...;
13. Atenta à diminuição do número de encomendas, bem como do número de clientes, melhor expostos supra, a Sociedade não registou quaisquer lucros nos anos de 2022 e 2023, tendo registado um resultado líquido negativo no montante de € 562.440,07 (quinhentos e sessenta e dois mil, quatrocentos e quarenta euros e sete cêntimo) no exercício de 2022, valor esse que, atualmente, já se traduz num valor líquido negativo de €

788,736.75 (setecentos e oitenta e oito mil, setecentos e trinta e seis euros e setenta e cinco cêntimos), o que significa que no ano de 2023 a Sociedade já teve perdas no montante aproximado de € 226.296,68 (duzentos e vinte e seis mil, duzentos e noventa e seis euros e sessenta e oito cêntimos);

14. Ora, uma vez que a Sociedade trabalha apenas para o Grupo ..., mais concretamente para ..., e tendo esta última sofrido uma quebra do número de encomendas e dos seus consumidores, a situação económica da Sociedade, ficou, conseqüentemente afectada, não tendo obtido quaisquer resultados positivos desde a data da sua constituição;

15. Tal situação obrigou à reestruturação organizativa de gestão e operacionalidade da ... e, conseqüentemente, da Sociedade, mais concretamente, na equipa de Recursos Humanos, onde se insere o trabalhador ..., tendo em vista uma maior otimização dos seus recursos, alterando a sua estrutura e adaptando-a à realidade atual e às crescentes exigências de competitividade, produtividade e eficácia do sector, numa ótica de racionalização e de otimização de recursos humanos;

16. Neste contexto, e como consequência lógica do referido nos parágrafos anteriores, também o quadro organizativo do pessoal da Sociedade teve necessidade de ser alterado de forma a maximizar os métodos adotados, obrigando à extinção de alguns postos de trabalho;

17. Entre eles, surge como necessária a extinção do posto de trabalho do trabalhador ..., uma vez que, no contexto atual, inexistem quaisquer funções ou volume de trabalho que possam ser atribuídos a este trabalhador (...), porquanto a Sociedade não dispõe de condições económico-financeiras para contratar novos membros para a sua equipa, em virtude da quebra progressiva e acentuada da atividade da Sociedade, motivada pela diminuição do número de encomendas, que originou uma diminuição das receitas, deixando de ser viável para a estrutura da Sociedade a manutenção de um posto de trabalho alocado à área de recrutamento;

18. Esta reestruturação visa assegurar a sustentabilidade da Sociedade e insere-se num conjunto de medidas de reorganização da sua atividade com uma alteração profunda dos atuais meios de operação;

19. Neste sentido, a estrutura da Sociedade não comporta a manutenção de 1 (um) posto de trabalho para o desempenho das funções de ..., ocupado pelo Trabalhador ..., sendo a manutenção de tal posto, aliás, incompatível com as recentes alterações à estrutura organizacional da Sociedade, razão pela qual esta última viu-se obrigada a suspender os recrutamentos tendo, conseqüentemente, o posto de trabalho do Trabalhador ficado com uma quase total ausência de tarefas que possam ser atribuídas;

20. Atualmente não existe qualquer contrato de trabalho a termo certo para o desempenho das funções de ...;

21. Todavia, existe uma trabalhadora, ..., que desempenha as funções de "...";

22. Importa esclarecer que as funções desempenhadas pelos trabalhadores ... e ... são completamente distintas;

23. Enquanto "...", a trabalhadora ... supervisiona as operações de Recursos Humanos, fornece orientação à gestão, resolve problemas de relações com os trabalhadores e sugere políticas de RH alinhadas com os objetivos da empresa;

24. Por seu turno, enquanto "...", o trabalhador ... é o responsável pelo desenvolvimento de estratégias de contratação, procura de candidatos internacionais, condução de processos de recrutamento e garantia de experiências positivas para os candidatos.

25. Ora, da análise do supra exposto, conclui-se que as funções do ... abarcam as funções do ... e que o contrário já não se verifica, pelo facto de este último se dedicar, exclusivamente, à área do recrutamento;

26. *Sem prejuízo do supra exposto, e pese embora os. postos de trabalho ocupados pelos trabalhadores ... e ... não tenham conteúdo funcional idêntico, sempre se refira que caso houvesse lugar à necessidade de aplicação dos critérios de seleção de trabalhador a despedir previstos no n.º 2 do artigo 367.º do Código do Trabalho, tal levaria, ainda assim, à conclusão da necessidade de extinção do posto de trabalho do trabalhador ...;*
27. *Inexiste na empresa qualquer outro posto de trabalho compatível com as atividades e funções desenvolvidas pelo trabalhador ..., mormente atento o seu conteúdo funcional e inerente às funções de ..., sendo assim impossível a subsistência da relação de trabalho;*
28. *In casu, não se aplica o regime de despedimento coletivo face ao número de postos de trabalho a extinguir;*
29. *Face ao exposto, a situação assim descrita integra a aceção consagrada no artigo 367.º, número 1 e alíneas a) e b) do número 2 do artigo 359.º, ambos do Código do Trabalho, uma vez que estão em causa razões de mercado e uma alteração estrutural do conceito e forma de prestar serviços da empresa que obriga à sua reestruturação e, como tal, permite o recurso ao despedimento por extinção de posto de trabalho, nos termos do artigo 368.º do Código do Trabalho;*
30. *Assim, por ser imperiosa a necessidade redução de custos da Sociedade e face à conseqüente redundância e ausência de funções que possam ser desempenhadas pelo trabalhador ..., melhor identificado supra, é intenção da Sociedade proceder à extinção do posto de trabalho, seguindo os trâmites legais constantes do Código do Trabalho;*
31. *Os motivos supra expostos não se devem a atuação culposa da Sociedade ou do trabalhador.
(...)"*

1.3. Por correio eletrónico datado de 03.08.2023, o trabalhador, através de mandatária, comunicou àquela entidade empregadora o seu parecer, nos termos do art.º 370º, nº1, do Código do Trabalho, conforme se transcreve:

“(..."

Cara Colega,

Espero que o presente email a encontre bem.

Venho por este meio, em representação de ..., nos termos do disposto constante do artigo 370.º, n.º 1, do Código do Trabalho, apresentar o seguinte parecer sobre os motivos invocados para fundamentar o despedimento por extinção do posto de trabalho, constantes do Anexo Único.

Com efeito, cumpre recordar que o contrato de trabalho in casu foi assinado na data de 01 de maio de 2022. Ora, reportando-nos ao supra mencionado Anexo Único, consta do mesmo que a s/Constituinte “sofreu uma diminuição significativa nas suas encomendas e, bem assim, nas renovações dos seus clientes, as quais se traduziram numa quebra de cerca de 32,7% nos anos de 2021 a 2022 e de 41,4% durante o primeiro trimestre de 2021 a 2023, e num aumento das perdas operacionais (18,6% do primeiro trimestre de 2021 a 2023).” Ora, a alegada diminuição significativa de encomendas coincide, justamente, com o momento de contratação do meu Constituinte, pelo que não resulta credível a motivação invocada para a extinção do posto de trabalho do mesmo.

Por outro lado, cumpre recordar que o meu Constituinte obteve um aumento de vencimento em fevereiro de 2023, sendo incongruente, novamente, a justificação ora apresentada de ausência de lucros no decurso dos anos de 2022 e 2023.

Ainda sobre a adenda ao contrato de trabalho, assinada por ambas as partes em fevereiro do corrente ano, portanto, há seis meses, o nosso Constituinte, que exercia as funções de "...", passou a exercer as funções de "...".

Dispõe o artigo 368.º, n.º 3, do Código do Trabalho, que "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 reafetado ao posto de trabalho anterior caso ainda exista, com a mesma retribuição base."

Ora, ao nosso Constituinte cabia desempenhar as seguintes tarefas, conforme contrato de trabalho, na sua versão inicial: "- Colaborar com o time de ... para escalar o time de ... § - ... mantenha-se atualizado sobre para onde estamos indo no futuro § - ... que incorporam nossos valores: ... § - ... § - ... § - ... § - ...".

Tais funções, pelo menos em parte, aparentemente, continuam a ser desempenhadas, até porque, conforme o já citado Anexo Único, analisadas as funções desempenhadas pela Colaboradora ..., que não são detalhadamente descritas conforme deveriam ser, a mesma "supervisiona as operações de Recursos Humanos, fornece orientação à gestão, resolve problemas de relações com os trabalhadores e sugere políticas de RH alinhadas com os objetivos da empresa;. Também não se vislumbra a sublinhada diferença com as funções atuais desempenhadas pelo meu Constituinte, dado que o mesmo 'é o responsável pelo desenvolvimento de estratégias de contratação, procura de candidatas internacionais, condução de processos de recrutamento e garantia de experiências positivas para os candidatos.

Conforme já exposto, e sem querer alongar em considerações que já foram apresentadas anteriormente, cumpre recordar que se verificaram alterações no comportamento do seu Constituinte quando o meu Constituinte comunicou que iria ser pai e que iria, por isso, gozar dos seus direitos de licença parental. Sendo certo que o meu Constituinte foi alvo de vários comentários desagradáveis sobre a manutenção do seu posto de trabalho, verbalmente e por escrito, pelo que, é nosso entendimento, que esta extinção não é motivada por um infortúnio da empresa, conforme é invocado. Até porque, se a sua Constituinte já sabia que se encontrava em vias de proceder à extinção de vários postos de trabalho, qual era a sua necessidade de intimidar o meu Constituinte antes de gozar dos seus períodos de licença parental.

Cumpre ainda informar que a denúncia apresentada à ACT ainda se encontra em análise.

(...)"

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação a adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril

de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)

Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

2.2. O artigo 10.º, n.º 1 da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez.

2.3. Um dos considerandos da referida Diretiva refere que *"...o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento"*.

2.4. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

2.5. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º, n.º 1 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", que é esta Comissão, conforme Decreto-lei n.º 76/2012, de 26 de março"*.

2.6. 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.

2.7. 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*”.

2.8. 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”.

2.9. 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;

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”.*

2.10. 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”.*

2.11. 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.

2.12. Cabe 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, “*(...) b) Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental; (...)*”.

III – O CASO EM ANÁLISE

3.1. Informa a entidade empregadora que o trabalhador ..., aquando do pedido de parecer prévio ao despedimento, não se encontra no gozo de licença parental, porquanto, a Empresa tem conhecimento de que o mesmo irá, previsivelmente em 25 de agosto de 2023 iniciar o gozo de licença, e que, em bom rigor e à data da presente comunicação, não se encontram preenchidos os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho, entendendo ainda assim, solicitar a Parecer prévio.

3.2. Ora, salvo o devido respeito e melhor opinião, não acompanhamos a linha de raciocínio da entidade empregadora, porquanto, a efetivação do despedimento, seja ele coletivo ou por extinção do posto de trabalho, passa por um processo durante o qual o empregador toma a decisão de proceder ao despedimento. É precisamente nesta fase que a entidade empregadora faz uma previsão da dimensão que afetará os recursos humanos, bem como a verificação da existência de trabalhadores/as excedentários, decidindo, conseqüentemente pela necessidade de reduzir o número de ativos.

3.3. E é precisamente por esse motivo, que entendemos que para salvaguarda dos direitos dos/as trabalhadores/as especialmente protegidos acima identificados, a data a ser tomada em consideração para efeitos do artigo 63.º do CT, é a da decisão de iniciar o procedimento do despedimento.

3.4. O despedimento por extinção de posto de trabalho corresponde a um despedimento individual com fundamento em «justa causa objetiva», ou seja, é fundado em motivos de natureza não disciplinar.

3.5. Tal modalidade de cessação do contrato de trabalho é promovida pelo empregador quando a extinção do posto de trabalho seja devida a motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa (art.º367º, nº1, do Código do Trabalho), sendo que se entendem por tais motivos os como tal referidos no nº2 do art.º 359º (artº 367º, nº2, do mesmo diploma).

3.6. 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 especificamente os pressupostos legais da sua admissibilidade.

3.7. E neste sentido impõe-se 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.

3.8. No despedimento aqui em análise a entidade empregadora refere presta exclusivamente os seus serviços de organização de eventos e de gestão de plataforma digitais de relacionamento social e profissional às empresas do grupo ..., mais concretamente, à sua sócia única, ..., e que no decorrer do exercício da sua atividade a Sociedade desenvolveu e criou, em conjunto a sua Sócia Única, ..., comumente designada por "...", que tem como finalidade a criação de ..., e que no âmbito da sua atividade, a Sociedade tem sempre procurado coordenar a adequação dos seus meios às necessidades dos fins que realiza, procurando, de igual modo, a manutenção dos postos de trabalho dos seus trabalhadores.

3.9. Mais refere a entidade empregadora que o sector da organização de eventos foi gravemente afetado devido à crise pandémica provocada pelo vírus COVID-19, obrigando a que se fizesse uma reestruturação e reorganização do mesmo, atrasando a sua transformação digital, o que provocou uma redução do número de encomendas e clientes das empresas do Grupo

3.10. Que o início do ano de 2022 foi marcado por uma recessão económica mundial, que determinou um aumento significativo da taxa de inflação, com uma subida generalizada e contínua dos preços dos bens e serviços consumidos pelas empresas, com a consequente diminuição do poder de compra para fazer face ao pagamento de serviços comercializados, incluindo os serviços, fornecidos pelas empresas do Grupo

3.11. Em virtude dos acontecimentos mencionados nos pontos antecedentes, o grupo ..., nomeadamente a ..., sofreu uma diminuição significativa nas suas encomendas e atenta à diminuição do número de encomendas, bem como do número de clientes, a Sociedade não registou quaisquer lucros nos anos de 2022 e 2023, tendo registado um resultado líquido negativo.

3.11. Estas circunstâncias determinaram, no entender da entidade empregadora, a reestruturação organizativa de gestão e operacionalidade da ... e, consequentemente, da Sociedade, mais concretamente, na equipa de Recursos Humanos, onde se insere o trabalhador ..., tendo em vista uma maior otimização dos seus recursos, alterando a sua estrutura e adaptando-a à realidade atual e às

crescentes exigências de competitividade, produtividade e eficácia do sector, numa ótica de racionalização e de otimização de recursos humanos.

3.12. Entende a entidade empregadora que a estrutura da Sociedade não comporta a manutenção de um posto de trabalho para o desempenho das funções de ..., ocupado pelo Trabalhador ..., sendo a manutenção de tal posto, aliás, incompatível com as recentes alterações à estrutura organizacional da Sociedade, razão pela qual esta última viu-se obrigada a suspender os recrutamentos tendo, conseqüentemente, o posto de trabalho do Trabalhador ficado com uma quase total ausência de tarefas que possam ser atribuídas;

3.13. Em sede de parecer fundamentado, vem o trabalhador argumentar que a alegada diminuição significativa de encomendas coincide, justamente, com o momento da sua contratação, pelo que não resulta credível a motivação invocada para a extinção do posto de trabalho do mesmo. Alegando, por outro lado, que obteve um aumento de vencimento em fevereiro de 2023, sendo incongruente, novamente, a justificação ora apresentada de ausência de lucros no decurso dos anos de 2022 e 2023.

3.14. Alegando ainda que sobre a adenda ao contrato de trabalho, assinada por ambas as partes em fevereiro do corrente ano, portanto, há seis meses, exercia as funções de “...” e passou a exercer as funções de “...”.

3.15. E que segundo o trabalhador, tais funções, pelo menos em parte, aparentemente, continuam a ser desempenhadas, até porque, analisadas as funções desempenhadas pela Colaboradora ..., não são detalhadamente descritas conforme deveriam ser.

3.16. Alega o trabalhador que solicitou, dentro do prazo legal, a intervenção da ACT, informação confirmada pela entidade empregadora, mas que até ao momento, não foram contactados por aquela entidade.

3.17. Compulsados os argumentos da entidade empregadora, concluímos que, embora aluda às várias funções do trabalhador especialmente protegido e de outra trabalhadora, e ainda que a entidade empregadora entenda que os postos de trabalho não têm o mesmo conteúdo funcional, não esclarece, com a clareza devida, qual o conteúdo funcional de cada um dos postos de trabalho, de forma a ser afastada a dúvida sobre existir conteúdo funcional idêntico.

3.18. E esta dúvida surge-nos na medida em que, não sendo esclarecidas e em que é que se traduzem cada uma das funções, suscita-se a dúvida sobre se o conteúdo funcional será idêntico, ou não. Ora se assim é, questionamos se não existem outras funções, para além destas, igualmente exercidas.

3.19. Facto que resulta tanto mais duvidoso quando, por um lado, analisado o Anexo A ao Relatório Único ambos os trabalhadores detêm a mesma categoria profissional e por outro lado, afere-se que foi efetuada uma adenda ao contrato, no qual foram alteradas as funções do trabalhador especialmente protegido.

3.20. Assim, havendo dois postos com a mesma categoria profissional, a entidade empregadora deveria ter esclarecido cabalmente, o que não fez, porque os dois postos de trabalho não têm o mesmo conteúdo funcional, ou, aplicar os critérios contantes do n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho.

3.21. De referir ainda que da comunicação efetuada ao trabalhador não se verifica o cumprimento da alínea d) do n.º 1 do artigo 371.º, nomeadamente, qual o montante, forma, momento e lugar do pagamento da compensação e dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho.

3.22. Assim, na ausência de mais prova atendível, não podemos considerar verificados os requisitos a que se refere o artigo 368º do Código do Trabalho.

3.23. Face ao exposto, verifica-se que a entidade empregadora não observou os requisitos legais para promover o despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora, não ficando, assim, afastados os indícios de discriminação por motivo de maternidade.

IV - CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE opõe-se ao despedimento por extinção de posto de trabalho do trabalhador no gozo de licença parental ..., por não se afigurarem afastados indícios de discriminação em função da maternidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 30 DE AGOSTO DE 2023, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)

