

PARECER Nº 875/CITE/2023

ASSUNTO: Parecer prévio ao despedimento por extinção de posto de trabalho, de trabalhadora em 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 4392-DL-E/2023

I - OBJETO

1.1. Em 07.09.2023, por carta registada, foi remetida à CITE, pela entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção de posto de trabalho de trabalhadora em 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: *Extinção de posto de trabalho de trabalhadora no gozo de licença parental*

Ex.mos. Senhores,

Em cumprimento do disposto no artigo 63.º, n.º 1 do Código do Trabalho, vimos pela presente comunicar a V/Exas. que é intenção desta Instituição proceder ao despedimento da sua trabalhadora ..., NIF ..., portadora do cartão de cidadão n.º ..., emitido pela República Portuguesa, válido até 20.01.2030, residente na ..., NISS ..., com fundamento em extinção do posto de trabalho, por motivos de mercado e estruturais relativos à Instituição que infra melhor se descreverão.

Considerando que a trabalhadora ... que se encontra no gozo de licença parental até ao dia 10.09.2023, vimos por este meio submeter ao parecer prévio favorável de V. Exas. à decisão de despedimento da mesma. Para o efeito, informamos que somos uma IPSS que tem como objetivo principal o apoio à família, a proteção à infância, juventude, terceira idade e deficientes, de promoção e proteção da saúde, educação e formação profissional, tendo, para o efeito, criado e mantido, entre outras valências, um Centro de Atividades de Tempos Livres (CATL).

Por contrato de trabalho que teve início em 02.09.2019, admitimos a trabalhadora ... ao nosso serviço para exercer as funções inerentes à categoria profissional de "Técnica de Atividades de Tempos Livres", que desempenhou em exclusivo, sendo o seu salário atual de € 834,00 (oitocentos e trinta e quatro euros).

Sucedo, porém, que desde há vários meses que vimos registando uma diminuição abrupta nas inscrições de crianças no nosso CATL.

Com efeito, com o prolongamento dos horários nas escolas públicas, designadamente pela criação da Componente de Apoio à Família (CAF), disponibilizada pelo Município de ... a partir de Março de 2023 - que funciona como suporte à família e/ou encarregados de educação, possibilitando a permanência na escola

dos alunos fora do horário letivo e durante as férias escolares -, registámos, por um lado, uma acentuada diminuição de inscrições de crianças no nosso CATL, e, por outro, a denúncia de alguns contratos de prestação destes serviços, a que acresce a dificuldade de alguns encarregados de educação procederem ao pagamento pontual das mensalidades.

O circunstancialismo supra descrito determinou, sobretudo no último ano, a diminuição acentuada do número de crianças a frequentar o nosso CATL, o que necessariamente resultou na redução de receitas desta valência.

Note-se título que no ano letivo de 2021/2022 frequentaram o nosso CATL 38 (trinta e oito) crianças e no último ano letivo (2022/2023) o número de crianças reduziu para 25 (vinte e cinco).

A acrescer ao sobredito, a Instituição registou, também no último ano, o aumento exponencial das despesas relacionadas com o CATL, tal como eletricidade, água, combustível, consumíveis, equipamentos e material escolar, alimentação, fruto da inflação dos preços que se tem verificado, o que originou acrescidos constrangimentos económicos, uma vez que as receitas do CATL, infelizmente, não acompanharam o aumento dos custos inerentes à atividade da valência.

Foram ponderadas diversas soluções para inverter o curso dos factos referidos, sem que se vislumbrasse qualquer solução alternativa ao encerramento do CATL.

A Instituição assegurou o funcionamento do CATL até ao dia 31.08.2023, data em que cessaram os contratos de prestação de serviços celebrados com os nossos utentes/encarregados de educação, porém, não existe qualquer possibilidade de o manter em funcionamento no próximo ano letivo, com início no presente mês de Setembro, pelo que o mesmo encerrou definitivamente em 31.08.2023.

O encerramento da referida valência foi deliberado pela Direção em reunião ocorrida em 31.05.2023 (cfr. doc. 1); tendo tal decisão sido comunicada ao Centro Distrital da Segurança Social de ... em 29.06.2023 (cfr. doc. 2), bem como aos encarregados de educação das crianças que frequentavam o CATL, em reunião realizada em 30.06.2023, para a qual os mesmos foram devidamente convocados (Docs. 3 a 5).

As circunstâncias acima descritas decorreram de fatores externos à vontade da Instituição, designadamente, como se referiu, da drástica diminuição da procura dos serviços prestados pelo CATL, com as consequências supra mencionadas, não sendo possível à Instituição manter a valência em funcionamento por absoluta falta de capacidade financeira.

O quadro factual supra referenciado originou a necessidade de procedermos a uma profunda reestruturação da organização da Instituição, com o encerramento definitivo do CATL em 31.08.2023 e a consequente necessidade de extinção do posto de trabalho afeto à trabalhadora ..., uma vez que a Instituição não dispõe de qualquer outro estabelecimento ou valência que se encontre sob a sua gestão que permita a recondução da trabalhadora.

Com efeito, após o encerramento do CATL em 31.08.2023, a Instituição mantém em funcionamento as valências da creche e do pré-escolar.

Contudo, atenta a capacidade económica, financeira e orgânica desta Instituição, não existe qualquer possibilidade de transferir a trabalhadora para outra valência, uma vez que, para além destas se encontrarem dotadas de pessoal, não existe qualquer posto de trabalho compatível com a categoria profissional da

trabalhadora - "Técnica de Atividades de Tempos Livres" (cujas funções foram desempenhadas por si em exclusivo no CATL), nem existem quaisquer outras tarefas disponíveis ou compatíveis com a sua qualificação. Por outro lado, não existem na Instituição contratos de trabalho termo para as tarefas correspondentes às da trabalhadora ...

Refira-se a este respeito que para substituição da trabalhadora ... durante o período de incapacidade para o trabalho (primeiramente por motivo de baixa por gravidez de risco clínico e posteriormente por licença parental), foi contratada a termo outra funcionária, cujo contrato caducou em 07.08.2023.

Acresce ainda que, para além da trabalhadora ..., cujas funções integram a categoria profissional de "Técnica de Atividades de Tempos Livres", exerciam funções no CATL da Instituição mais 3 (três) colaboradoras, todas com a categoria profissional de "ajudante de ocupação ", a saber, ..., admitida em 22.01.1987, ..., admitida em 01.06.1997 e ..., admitida em 09.12.1997, que após do CATL em 31.08.2023, foram integradas nas valências que se mantêm, ondem exercem funções idênticas às que exerciam no CATL, mantendo as respetivas categorias profissionais e tarefas.

No que concerne à trabalhadora ..., como acima se referiu, não existe possibilidade de transferência para as ditas valências, porquanto nestas não existem outras tarefas disponíveis ou compatíveis com a sua qualificação.

Por este motivo, não foi promovido o despedimento coletivo na sequência do encerramento do CATL, justificando-se, antes, a extinção do único posto de trabalho com conteúdo funcional inerente à categoria profissional de "Técnica de Atividades de Tempos Livres '.

Acresce, ainda, que foi atribuída à nossa Instituição a gestão das AEC's (atividades de enriquecimento extracurricular) no Agrupamento de Escolas ..., em ..., o que demanda a necessidade de recrutamento de professores de inglês, música, educação física e yoga - áreas para as quais a trabalhadora ... não se encontra habilitada.

Já no que concerne à gestão da Componente de Apoio à Família (CAF), disponibilizada pelo Município de ..., a mesma não se encontra atribuída à Instituição, encontrando-se em procedimento de contratação pública. Em face do sobredito, o encerramento do CATL originou o esvaziamento das funções e tarefas inerentes à categoria profissional de "Técnica de Atividades de Tempos Livres " desempenhadas em exclusivo pela trabalhadora ..., pelo que se afigura impossível a subsistência da relação laboral que estabelecemos com a mesma.

Decorre do disposto no n.º1 do artigo 368.º do Código do Trabalho que "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".

Em face de toda a factualidade acima exposta, cremos que todos os critérios legalmente previstos se encontram preenchidos pela situação contratual da trabalhadora ..., conducentes ao seu despedimento por extinção do posto de trabalho.

A trabalhadora foi informada da decisão de encerramento do CATL, bem como da necessidade de procedermos à extinção do seu posto de trabalho, não tendo, num primeiro momento, manifestado oposição

ao mesmo, disponibilizando-se a celebrar com a Instituição a cessação por mútuo acordo do contrato de trabalho ao abrigo do disposto no artigo 10.º n.º 4 do Decreto-Lei 220/2006 de 3 de Novembro - motivo pelo qual solicitámos a V/Exas., por carta datada de 01.08.2023, a emissão de parecer prévio, em cumprimento do estatuído no artigo 63.º, n.º I do Código do Trabalho.

Posteriormente, porém, a trabalhadora comunicou que não celebraria o acordo, facto que prontamente comunicámos a V/Exas.

Com efeito, remetemos à trabalhadora a notificação a que alude o artigo 370.º, n.º I do Código do Trabalho, tendo mesma remetido o seu parecer, cujas cópias se anexam.

Nestes termos, em cumprimento do disposto no artigo 63.º, n.º I do Código do Trabalho, solicitamos o duto Parecer Prévio de V/Exas. ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora ..., que se encontra no gozo de licença parental até ao dia 10.09.2023.

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 no n.º 3, alínea c) do artigo 63.º do Código do Trabalho.

Anexos:

1. Comunicação remetida à trabalhadora nos termos do disposto no artigo 369.º do Código do Trabalho;
2. Parecer da trabalhadora nos termos do disposto no artigo 370.º do Código do Trabalho;
3. 5 (cinco) documentos

Ao dispor de V/Exas. para o esclarecimento de toda e qualquer questão que repute por conveniente, subscrevemo-nos, atentamente

“(..)

1.2. Em 08.08.2023, por carta registada, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a necessidade de extinguir o seu posto de trabalho, nos termos do n.º 1 do art.º 369.º do Código do Trabalho, conforme se transcreve:

“(..)

Assunto: Comunicação de intenção de extinção do posto de trabalho

Exm.ª Senhora;

Como é do conhecimento de V. Exa., desde há vários meses que a Instituição vem registando uma diminuição abrupta nas inscrições de crianças no CATL, com a conseqüente acentuada redução de receitas, surgindo a necessidade de reestruturação e otimização dos recursos humanos.

O prolongamento dos horários nas escolas públicas, designadamente pela criação da Componente de Apoio à Família (CAF). Que funciona como suporte à família e/ou encarregados de educação, possibilitando permanência na escola dos alunos fora do horário letivo e durante as férias escolares-, originou, por um lado, uma acentuada diminuição de inscrições de crianças na valência do CATL da Instituição, e, por outro; a

denúncia de alguns contratos de prestação destes serviços, a que acresce a dificuldade de alguns encarregados de educação procederem ao pagamento pontual das mensalidades.

A crescer ao sobredito, a Instituição tem registado no último ano o aumento exponencial das despesas relacionadas com o CATL, tal como eletricidade, água, combustível, consumíveis, equipamentos e material escolar, fruto da inflação dos preços que se tem verificado, o que origina acrescidos constrangimentos económicos, uma vez que as receitas do CATL não acompanham o aumento dos custos inerentes à atividade da valência que se vem registando diariamente.

Foram ponderadas pela Instituição diversas soluções para inverter o curso dos factos referidos, sem que se vislumbresse qualquer solução alternativa ao encerramento do CATL.

As circunstâncias acima descritas decorreram de fatores externos à vontade da instituição, designadamente, como se referiu, da drástica diminuição da procura dos serviços prestados pelo CATL, com as consequências supramencionadas, não sendo possível à Instituição manter a valência em funcionamento por absoluta falta de capacidade financeira.

O quadro factual supra referenciado originou a necessidade de a Instituição proceder a uma profunda reestruturação da sua organização com o encerramento definitivo do CATL em 31.08.2023 (data em que cessarão todos os contratos de prestação de serviços celebrados com os utentes) e a consequente necessidade de proceder à extinção do posto de trabalho de V.Ex.^a, uma vez que a Instituição não dispõe de qualquer outro estabelecimento ou valência que se encontre sob a sua gestão que permita a recondução de V/Exa.

Com efeito, o encerramento do CATL origina o esvaziamento das funções e tarefas inerentes à categoria profissional de "Técnica de Atividades de Tempos Livres" desempenhadas em exclusivo por V.Exa., pelo que se afigura impossível a subsistência da presente relação laboral.

Decore do disposto no n.º 1 do artigo 368.º do Código do Trabalho que "O despedimento por extinção do 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 situação contratual de V.Exa. e que não existe no CATL da Instituição qualquer outro posto de trabalho de conteúdo funcional idêntico ao de V/Exa. comunicamos que é nossa intenção proceder à cessação do seu contrato de trabalho, iniciado em 02.09.2019, por extinção do posto do trabalho, nos termos do disposto no art. 359.º, n.º 2 ex vi art. 367.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro.

Neste sentido, uma vez recebida a presente comunicação, poderá V/Exa., no prazo de 15 (quinze) 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.

Sem outro assunto de momento. apresentamos os nossos cumprimentos,

(...):

1.3. Em 22.08.2023, por carta registada, a trabalhadora apresentou o seu parecer fundamentado, nos termos do n.º 1 do art.º 370.º do Código do Trabalho, que se transcreve:

“(…)

... Técnica de Actividades de Tempos Livres a exercer funções no V/ ATL, notificada da V, intenção de proceder ao seu despedimento por extinção do seu posto de trabalho, vem, nos termos do n.º 1 do art. 370.º do Código do Trabalho, emitir o seu PARECER nos termos e fundamentos que se seguem:

- 1. A trabalhadora não terá muito a dizer na matéria concreta no que se refere à diminuição do número de inscrição de crianças na valência do CATL da Instituição referida na vossa fundamentação (não obstante tal fundamentação ser deficitária por se traduzir em meras conclusões, sem quaisquer alicerces e premissas que comprovem a efectiva e invocada "diminuição abrupta nas inscrições das crianças" e "acentuada redução de receitas").*
- 2. Contudo, e no que concerne ao preenchimento dos requisitos constantes do art. 368.º do Código do Trabalho, terá a mesma que emitir algumas considerações, atendendo ao que sabe e conhece do funcionamento da Instituição.*
- 3. É que a fundamentação aventada pela entidade empregadora é de extrema indefinição quanto ao prescrito na mencionada disposição legal, mormente no que respeita às als. b), c) e d) do n.º 1 da referida disposição legal ("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 colectivo.)*
- 4. No que concerne ao disposto nas als. b) e c), veio a entidade empregadora alegar que a Instituição não dispõe de qualquer outro estabelecimento ou valência que se encontre sob sua gestão que permita a recondução da trabalhadora.*
- 5. Sucede que a trabalhadora, ao longo do seu contrato de trabalho, desempenhou, no período da manhã, senão sempre, quase sempre, funções na valência do Pré-Escolar,*
- 6. pelo que é falso que a relação de trabalho da mesma não pudesse subsistir.*
- 7. É certo que a entidade empregadora sempre poderia alegar que quem estava - e ainda está - adstrito ao Pré-Escolar "formalmente", consiga cumprir com as exigências e necessidades respectivas e não se mostre necessário alocar mais uma trabalhadora; mas essa é uma justificação completamente diferente da que é invocada na comunicação dirigida à trabalhadora.*
- 8. Mas, mais: acresce, ainda, que (e mesmo que até possamos estar a falar de contratos com vínculos e de natureza distinta), a Instituição encontra-se a recrutar técnicos com a categoria da trabalhadora para as CAF's (Componente de Apoio à Família), na sequência de figurar como parceira do município de ... no âmbito das AEC's no ano lectivo 23/24 para o Agrupamento de Escolas ...*
- 9. Atendendo a que antes de avançar com o procedimento conducente ao despedimento por extinção do posto de trabalho, propôs à ora trabalhadora a celebração de um contrato de revogação por mútuo acordo,*

abrangido pelo disposto no n.º 4 do art. 10.º do Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de Novembro, sem que nunca lhe tenha colocado à consideração qualquer outra hipótese (e independentemente da decisão de aceitação ou recusa da aqui trabalhadora) - nem mesmo a mencionada no ponto antecedente, corrobora a frágil fundamentação alegada pela entidade empregadora.

10. Para além de que os créditos laborais devidos à mesma não se encontravam acautelados na sua totalidade.

11. Ora, tendo a mesma recusado o referido acordo, recebera de imediato a comunicação da intenção de extinção do posto de trabalho sem que existisse mais qualquer proposta e/ou alternativa (nomeadamente a de saber quais os pontos que a trabalhadora não concordava e pretendia, potencialmente, ver alterados).

12. Sem prescindir, quanto à al. d), ou seja, a de saber se é ou não aplicável, à situação em causa, o despedimento colectivo, uma vez que a entidade empregadora invoca que não é possível manter a valência em funcionamento por absoluta falta de capacidade financeira, parece, salvo melhor entendimento, que os requisitos previstos no art. 359.º do Código do Trabalho e reportados ao despedimento colectivo serão aqui aplicáveis;

13. pois que, de outro modo, questiona-se: manter-se-ão os restantes postos de trabalho atinentes a tal valência? Em que moldes? Que ajustes e reconduções serão feitas às/aos trabalhadoras/es que aí exerciam as suas funções, para além da aqui trabalhadora? E, em caso afirmativo, quais as razões para que sejam as/os mesmas/os mantidas/os em detrimento da aqui trabalhadora?

14. Por fim, e com a nota de maior importância, é de realçar que a trabalhadora aqui em causa encontra-se em gozo de licença parental até ao próximo dia 10 de Setembro de 2023 — cfr. Doc. que aqui se junta como Doc. n.1 e cujo conteúdo e teor se dá por integralmente reproduzido.

15. Ora, dispõe o n.º 1 do art.º 63 do Código do Trabalho, que "O despedimento (...) de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres."

16. E, mais uma vez com o devido respeito, ao apresentar o acordo de revogação do contrato de trabalho supra mencionado à aqui trabalhadora, o que se pretendia era ultrapassar tal condicionalismo que se revela de extrema importância, atendendo à situação em que a mesma se encontra e que exige, efectivamente, a sua protecção.

17. Assim, caberá à entidade empregadora o ónus de provar que solicitara o parecer à CITE, atento ao disposto no n.º5 do art.º 63 do CT, sob pena de estarmos perante um fundamento de ilicitude do despedimento, nos termos do artigo 381.º do Código do Trabalho.

18. Por tudo o que fica dito, a vossa intenção é violadora das normas laborais, designadamente por falta de fundamentação quanto ao preenchimento dos requisitos previstos no art. 368.º do Código do Trabalho e, ainda, por não ter conhecimento se fora ou não solicitado parecer à CITE por se tratar de trabalhadora em gozo de licença parental, o que se exige nos termos do n.º 4 do art. 63. do Código do Trabalho.

19. Como tal, a manter-se tal proposta nos precisos termos em que fora comunicada à trabalhadora, traduzir-se-á num despedimento ilícito, ilegal e discricionário.

Sem mais e para já, apresento os meus cordiais cumprimentos.

(...)"

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”, esta Comissão, conforme Decreto-lei n.º 76/2012, de 26 de março*”.
- 2.6. É de salientar que, nos termos previstos na alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho, *“sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito: (...) d) 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. E 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 n.º1 do 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. O despedimento por extinção de posto de trabalho corresponde a um despedimento individual fundado em motivos objetivos, de natureza não disciplinar.

3.2. 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.º 367.º, n.º1, do Código do Trabalho), sendo que se entendem por tais motivos os como tal referidos no n.º2 do art.º 359.º (art.º 367.º, n.º2, do mesmo diploma).

3.3. Para que se possa operar um despedimento por extinção do posto de trabalho há que ter em conta o disposto no n.º 1 artigo 368.º do Código do Trabalho que prevê especificamente os pressupostos legais da sua admissibilidade, ou seja, **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 colectivo.”

Nos termos do n.º 4 do art.º 368.º, do Código do Trabalho e na concretização do requisito constante da alínea b) do n.º 1 do mesmo artigo, 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.**

E ainda, nos termos do n.º 2 do citado art.º 368º, do Código do Trabalho, **“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.”*

3.4. E neste sentido **impõe-se** que os motivos do despedimento não sejam devidos a conduta culposa 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.

3.5. Não se mostra despiciendo em sindicância dos fundamentos do despedimento por extinção de posto de trabalho, referir o Acórdão proferido pelo Tribunal da Relação de Lisboa, Proc. nº 1015/19.0T8CSC.L1-4, de 12.02.2020, procedendo-se à transcrição de enxertos, com destaque nosso:

“Sumário:” I. Sem prejuízo do amplo poder de gestão da empresa, o empregador, no despedimento por extinção do posto de trabalho, deve indicar e provar fundamentos de facto concretos que levem, numa relação de congruência, de forma razoável, ao despedimento daquele trabalhador.

Não o fazendo, o despedimento é ilícito.

(...) O despedimento será ilícito, além das situações comuns às demais formas de resolução da iniciativa do empregador previstos no art.º 381, que se reconduzem a falta do procedimento, inexistência da causa de justificação invocada, discriminação e falta de parecer prévio no caso de puérperas, grávidas ou lactantes, quando o empregador:

- a) Não cumprir os requisitos do n.º 1 do artigo 368.º;
- b) Não respeitar os critérios de concretização de postos de trabalho a extinguir referidos no n.º 2 do artigo 368.º;
- c) Não tiver feito as comunicações previstas no artigo 369.º;
- d) Não tiver colocado à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação a que se refere o artigo 366.º por remissão do artigo 372.º e os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho (artigo 384.º).

*(...) **que não ser alegados e provados factos concretos de onde se extraia que, sem prejuízo da liberdade de gestão normal, aliás também reconhecida pela Constituição (cfr. art.º 61/1), num juízo de congruência, não é possível a manutenção daquele posto de trabalho e da situação laboral de certo trabalhador***. É, pois, necessário, que a factualidade invocada e demonstrada evidencie a racionalidade daquela medida, racionalidade essa que há de ser atendível à luz do ordenamento jurídico, isto é, de ser portadora de valores aceites pelo direito do trabalho.

(...) Cuidando-se ... de ajuizar acerca do despedimento por extinção do posto de trabalho, a operação centrar-se-á na apreciação da genuinidade dos motivos alegadamente determinantes, na falada dimensão, ou seja, não tanto – nem decisivamente – na perspetiva da bondade/oportunidade da decisão gestonária do empregador, mas fundamentalmente na análise do “juízo de consequencialidade” entre os motivos pretextados pelo empregador para o despedimento e a decisão de fazer cessar, concretamente, o posto de trabalho em causa, juízo esse que sempre implícita, naturalmente, uma atuação empresarial razoável e séria.(...)“

3.6. A entidade empregadora alega que a trabalhadora foi admitida em 02.09.2019 para exercer as funções inerentes à categoria profissional de "Técnica de Atividades de Tempos Livres", que desempenhou em exclusivo, tratando-se da única trabalhadora com tal categoria, não existirem quaisquer outras tarefas disponíveis ou compatíveis com a sua qualificação, que a Instituição não dispõe de qualquer outro estabelecimento ou valência que se encontre sob a sua gestão que permita a sua recondução, tendo o encerramento do CATL originado o esvaziamento das funções e tarefas inerentes à sua categoria profissional desempenhadas em exclusivo pela trabalhadora, afigurando-se, assim, ser impossível a subsistência da presente relação laboral.

3.7. Na verdade, apesar de o empregador alegar que todos os referidos critérios se encontram preenchidos, na verdade não resulta demonstrado que não dispõe, nas

outras valências, na sua estrutura organizativa, outro posto de trabalho compatível com aquela categoria profissional, que não é possível a sua manutenção por forma a concluir ser, assim, ser praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, nos termos exigidos na alínea b) do n.º1 e do n.º 4 do art.º 368º, do Código do Trabalho.

3.8. Em rigor, o empregador não cuidou de comprovar a alegada impossibilidade de alocar a trabalhadora a outras funções compatíveis com aquela categoria que porventura existam na Instituição, nas outras valências, não comprovando a inexistência na instituição de contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto.

3.9. Resultando da fundamentação do parecer da trabalhadora que *“(...) ao longo do seu contrato de trabalho, desempenhou, no período da manhã, senão sempre, quase sempre, funções na valência do Pré-Escolar (...) acresce, ainda, que (e mesmo que até possamos estar a falar de contratos com vínculos e de natureza distinta), a Instituição encontra-se a recrutar técnicos com a categoria da trabalhadora para as CAF's (Componente de Apoio à Família), na sequência de figurar como parceira do município de ... no âmbito das AEC's no ano lectivo 23/24 para o Agrupamento de Escolas ... (...)”*

3.10. Face ao exposto, verifica-se que a entidade empregadora não observou os requisitos legais para promover o despedimento por extinção do posto de trabalho das trabalhadoras, 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 da trabalhadora em gozo de licença parental, ..., promovido pela entidade empregadora ..., por não se afigurarem afastados indícios de discriminação em função da maternidade.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 27 DE SETEMBRO DE 2023, COM OS VOTOS CONTRA DOS
REPRESENTANTES DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E
SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE
PORTUGAL**