

## PARECER N.º 219/CITE/2024

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhador no gozo de licença parental por extinção de posto de trabalho, nos termos do n.º 1 e da alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro  
Processo n.º CITE-D/816/2024

### I – OBJETO

**1.1.** Em 06.02.2024, a CITE recebeu, via eletrónica, do representante legal de ..., cópia do processo de despedimento por extinção de posto de trabalho do trabalhador no gozo de licença parental ..., com atividade profissional de Diretor da Área de Digital Marketing, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e na alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**1.2.** No documento dirigido à CITE, constante do email já referenciado, o representante legal da entidade empregadora refere o seguinte:

*«[...] Incumbe-nos a ..., adiante designada ..., com sede na ..., matriculada na Conservatória do Registo Comercial sob o número único de matrícula e pessoa coletiva ..., com o capital social de duzentos mil Euros, de informar V. Exas. que iniciou, no passado dia 23 de janeiro de 2024, procedimento de despedimento por extinção do posto de trabalho, nos termos e para os efeitos previstos nos artigos 367.º a 372.º do Código do Trabalho.*

*O procedimento de extinção do posto de trabalho em apreço abrange três trabalhadores, um dos quais presentemente em gozo de licença parental e para o qual se requer a emissão de parecer prévio à CITE, nos termos e para os efeitos do artigo 63.º do Código do Trabalho, a saber: ...*

*Para os efeitos tidos por convenientes no âmbito do presente pedido de parecer, ..., informa ter remetido aos trabalhadores afetados pelo procedimento de despedimento por extinção do posto de trabalho, nos dias 23 e 26 de janeiro de 2024 passados, a comunicação prevista no artigo 369.º do Código do Trabalho, mediante a qual a Empresa comunicou a intenção de proceder ao despedimento por extinção do posto de trabalho, pelos motivos detalhados na Comunicação apresentada, a qual se anexa à presente como Documento 1.*



*Na sequência da referida comunicação, o Trabalhador em apreço apresentou o seu Parecer nos termos e para os efeitos previstos no artigo 370.º, n.º 1 do Código do Trabalho, o qual se junta como Documento 2.*

*Termos em que se requer a V. Exas. a emissão de parecer a que alude o já citado artigo 63.º do Código do Trabalho, concretamente, o seu n.º 3, alínea c), para efeitos da cessação dos contratos de trabalho dos trabalhadores acima identificados.*

*Em complemento junta-se ainda como Documentos 3 e 4, as comunicações efetuadas aos restantes trabalhadores abrangidos pela mesma medida.*

*A presente comunicação será igualmente remetida por correio postal.*

*Ficamos ao dispor para qualquer informação e/ou esclarecimento,*

*[Assinatura da representante legal]».*

**1.3.** Na carta enviada ao trabalhador, via CAR, datada de 23.01.2024, comunicando-lhe a rescisão do contrato, a empresa invoca os seguintes fundamentos:

*«Exmo. Senhor,*

*Em observância do disposto nos artigos 367.º a 372.º do Código do Trabalho, serve a presente para comunicar a V. Exa. a intenção da ... (doravante designada apenas por Empregador ou ...) proceder ao despedimento de V. Exa., por extinção do posto de trabalho, pelos motivos e com os fundamentos constantes da presente comunicação.*

*Estão em causa motivos que não são devidos a conduta culposa de V. Exa. ou do Empregador, mas que determinam a necessidade de extinguir o posto de trabalho que ocupa, como medida integrante do processo de reorganização do Empregador, conforme se detalha na presente comunicação.*

**1. Da necessidade de extinguir o posto de trabalho**

**1.1 Atividade**

*A ... é uma sociedade unipessoal por quotas constituída em 23 de janeiro de 2012 que se dedica à venda direta de bens e serviços, nomeadamente na qualidade de agente autorizado das empresas de energias e de planos e seguros de saúde, entre outras, na venda de diversos serviços, realização de campanhas de marketing em diversos meios digitais e prestação de serviços correspondentes, mediação de seguros, apresentando ou propondo planos de energias e de saúde a consumidores, prestando assistência a consumidores nos atos preparatórios de contratos de energias e de planos ou seguros de saúde, mesmo que não tenham sido apresentados ou propostos por si, celebrando contratos com consumidores em nome das instituições mutuantes.*

*Em março de 2021 a estrutura societária do Empregador sofreu alterações na sequência da aquisição da maioria do seu capital social até então pertencente à ... pela ....*

*A Empresa tem atualmente um capital social no valor de 200.000,00 Euros, o qual é*



*detido a 100% pela empresa de direito espanhol, ..., integrando por isso o respetivo grupo internacional.*

*A ... conta atualmente com 127 (cento e vinte e sete) trabalhadores, desenvolvendo a sua atividade a partir da sua sede, sita na ...*

*Em 03/10/2022, V. Exa. foi admitido ao serviço da ... para sob a sua ordem e direção para o exercício das funções inerentes ao posto de trabalho de Diretor da Área de Digital Marketing, integrado no departamento de Marketing.*

*Na qualidade de Diretor da Área de Digital Marketing compete a V. Exa., nomeadamente, definir e dirigir a gestão de planos estratégicos da área de soluções de Marketing Digital.*

*1.2 Dos motivos que determinam a necessidade de proceder à extinção do posto de trabalho de V. Exa.*

*Nos últimos três anos, a ... tem vindo a registar uma quebra significativa do seu resultado líquido, o qual se agravou substancialmente em 2022.*

*Com efeito, entre 2021 e 2023, a ... passou de resultados líquidos positivos de €15353348 obtidos em 2021, para resultados líquidos negativos de (€39170784) em 2022.*

*Não obstante as perspetivas de crescimento para 2023, a verdade é que, decorrido o ano, estima-se que os resultados líquidos esperados ultrapassarão os (€1 666.761,62) negativos.*

*Com efeito ao longo do ano de 2023, as análises financeiras apontam para a confirmação das estimativas feitas para o fim do exercício. Em todo o caso, tal não se afigura suficiente para a manutenção da atual estrutura de custos fixos.*

*Desde 2021, a estrutura de custos da ... tem vindo a aumentar de 1 932.843,13€ (2021) para 3 243.494,43€ (2022), sendo esperados mais de 3 588.032,06€ (2023).*

*Foi neste contexto que, no final do ano de 2023, foi decidido pelo Empregador levar a cabo um processo de reestruturação interna com vista a adequar a estrutura de custos fixos às suas necessidades atuais.*

*Por essa razão a Empresa avaliou a respetiva estrutura, sendo que a reestruturação organizacional foi a principal iniciativa estratégica identificada no sentido da transformação e do fortalecimento da Empresa para uma atuação ágil, competitiva, eficiente e rentável indo ao encontro das necessidades e oportunidades do mercado.*

*A reestruturação em causa será orientada designadamente pelas seguintes premissas:*

*contenção de custos, eliminação de funções não essenciais, reorganização interna.*

*No caso da área de Marketing Digital constatou-se o seguinte:*

*A contratação de V. Exa, enquanto Diretor de Marketing Digital no ano de 2022 integrou-se na aposta de expansão do Empregador, nomeadamente, através do desenvolvimento de uma plataforma tecnológica.*

*Concretamente, no ano de 2022, a ... investiu 164.461,20€ no desenvolvimento da*



plataforma tecnológica, ... Esta ferramenta permitiria em 2023, em abstrato, cerca de €377.825.

Porém, estes não revelaram ter o valor de mercado esperado, ditaram fracos resultados quer na venda de soluções digitais, quer no apoio a outras áreas de negócio da empresa, nomeadamente, a de contact center.

Como é do conhecimento de V. Exa., a ... esperava €377.825, o que não se verificou.

Por outro lado, o desenvolvimento estratégico da área de Marketing Digital da ... passará a desenvolver-se a partir da estrutura central do ..., sita em ..., eliminando-se o posto de trabalho de Diretor da Área de Marketing Digital ocupado por V. Exa.

A estrutura do Departamento no qual se integra o posto de trabalho de V. Exa. integra a seguinte estrutura:

[Tabela donde, para além do trabalhador em causa, consta um Gestor de Campanhas e uma Gestora de Campanhas Digitais]

O conteúdo funcional de cada posto de trabalho encontra-se repartido da seguinte forma:

[Tabela donde consta, para além nome e da respetiva categoria profissional, o conteúdo funcional dos/as trabalhadores/as]

Neste contexto, o Empregador constatou que as funções exercidas por V. Exa., enquanto Diretor da Área de Marketing Digital, tornam-se redundantes porque, por um lado, os restantes membros da equipa já asseguram no essencial as funções operacionais necessárias neste momento no que respeita ao Marketing Digital e, por outro, as funções de V. Exa. essencialmente de desenvolvimento estratégico deixarão de ser desenvolvidas pelo Empregador, passando a estar integradas em termos globais pela estrutura central de coordenação do ...

Assim, a existência do posto de trabalho de V. Exa. deixa de se justificar no âmbito das tarefas por si desenvolvidas, no quadro da reorganização interna que está a ser levada a cabo pelo Empregador.

Em conclusão, a extinção do posto de trabalho de V. Exa. é motivada por razões estruturais, concretamente, pela reestruturação interna levada a cabo pelo Empregador decorrente da necessidade de redução de custos face ao desequilíbrio económico-financeiro que se vem registando nos últimos anos no Empregador.

## 2. Da necessidade de proceder ao despedimento do trabalhador:

Como resulta claro do que ficou descrito, a extinção do posto de trabalho de V. Exa. é ditada pela reestruturação interna que o Empregador decidiu realizar em virtude da necessidade de reduzir os seus custos fixos, provocada pelo desequilíbrio económico-financeiro que tem vindo a registar. Como tal, a extinção do posto de trabalho de V. Exa. não é devida a conduta culposa do Empregador ou de V. Exa. enquanto trabalhador.

Não existem postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico ao de V. Exa. no Departamento de Marketing Digital que a ... pretende reformular, pois existe apenas 1



*(um) posto de trabalho de Direção de Marketing Digital ocupado por V. Exa. Não obstante, tendo em consideração a existência de dois elementos para além de V Exa., os mesmos ocupam postos de trabalho aos quais correspondem categorias profissionais e funções diferentes daquelas que correspondem ao posto de trabalho de Direção que se pretende extinguir.*

*Concretamente, os postos de trabalho em causa são de Gestor de Campanha aos quais correspondem funções operacionais, como se deixou descrito supra, por contraposição às funções de V. Exa. de coordenação e desenvolvimento estratégico.*

*Como referido as funções de desenvolvimento estratégico serão absorvidas pela estrutura central da sócia do Empregador, sendo mantidas apenas na sua estrutura as funções operacionais necessárias à atividade diária do Empregador.*

*Acresce que o posto de trabalho de V. Exa. é aquele que, no Departamento, importa um custo anual mais elevado de €82284,01, acrescido de seguro de saúde que se estende ao seu agregado familiar.*

*Não existe na ... outro cargo compatível com a sua categoria profissional de Diretor ou de Diretor de Marketing Digital.*

*Não existem na ..., nem em qualquer outra empresa do grupo, contratos de trabalho para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto.*

*Encontram-se, deste modo, preenchidos os requisitos de que o artigo 368.º do Código do Trabalho faz depender o despedimento por extinção do posto de trabalho.*

### *3. Formalismos e cessação do contrato de trabalho*

*A Empresa não tem comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissão sindical, pelo que a presente comunicação é enviada apenas a V. Exa.*

*A ... é considerada uma média empresa nos termos do artigo 100.º do Código do Trabalho, uma vez que dispõe no seu quadro de pessoal de 127 (cento e vinte e sete) trabalhadores, isto é, mais de cinquenta e menos de duzentos e cinquenta trabalhadores. A ... pretende proceder à extinção de três postos de trabalho em simultâneo, não sendo aplicável o despedimento coletivo.*

*Nos termos e para efeito dos prazos previstos no artigo 370.º do Código do Trabalho, pode V. Exa. pronunciar-se sobre a presente comunicação.*

### *4. Compensação legal*

*Nos termos e para os efeitos legalmente previstos no artigo 368., n.º 5, do Código do Trabalho, informa-se V. Exa. que será posta à sua disposição a compensação devida, bem como todos os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho.*

*Mais se informa V. Exa. ao abrigo do disposto no artigo 371.º do Código do Trabalho que será cumprido o prazo de aviso prévio mínimo aplicável, atenta a sua antiguidade [...]».*



1.4. Em 02.02.2024, via eletrónica, o trabalhador pronunciou-se da seguinte forma:

*«..., notificado da comunicação de intenção de extinção do seu posto de trabalho vem, nos termos e para os efeitos do disposto no art 370.º n.º 1 do Código do Trabalho, emitir o seu PARECER, que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:*

*1. O presente procedimento de extinção de posto de trabalho é totalmente ilícito, não estando verificados os fundamentos, de facto e de direito que permitem o despedimento do Trabalhador, com fundamento em extinção do seu posto de trabalho.*

*2. Em primeiro lugar, a comunicação de intenção de extinção do posto de trabalho deve ser subscrita por pessoa com poderes para obrigar a Empregadora, conforme imperativamente impõe o art.º 369º, n.º 1, primeira parte do CT, pelo que se solicita que, nos termos do disposto no art.º 260º, n.º 1 do Código Civil, V. Exa. faça prova dos poderes que invoca, sob pena de a mesma não produzir quaisquer efeitos jurídicos*

*3. Em segundo lugar, os fundamentos alegados na comunicação de intenção de despedimento do Trabalhador por alegada extinção do posto de trabalho, não correspondem à verdade e partem de pressupostos errados, malversados e falsos, tendo sido omitidos, propositadamente, diversos factos legalmente relevantes para o efeito.*

*4. Por outro lado, não é verdade que seja impossível a manutenção da relação laboral com o Trabalhador, conforme a Empregadora não pode deixar de conhecer, até por ter contratado recentemente colaboradores com perfil profissional semelhante e cujas funções o Trabalhador desempenhava interinamente.*

*5. Igualmente, a comunicação de intenção de despedimento, não respeita qualquer um dos critérios de seleção impostos pelo art.º 368.º, n.º 2 do CT quando, na verdade e ao contrário do que ali se refere, teria de o fazer.*

*6. Entre outros fundamentos, de facto e de direito, a comunicação de necessidade de extinguir o presente posto de trabalho, não se subsume à previsão dos art.º 367º e 359.º n.º 2, ambos do CT.*

*7. Além do mais, a presente extinção do posto de trabalho do Trabalhador, insere-se no processo de manifesta discriminação face aos demais trabalhadores da Empregadora, bem como assédio, conforme se irá concretizar em local próprio e no momento adequado.*

*8. Desde logo porque o Trabalhador se encontra no gozo de licença parental, pelo que solicita seja comprovado o cumprimento do disposto no n.º 1 do art.º 63.º do CT.*

*O Trabalhador não aceita e não concorda com o seu despedimento, porquanto, nenhuma fonte de rendimento tem que lhe garanta a sua sobrevivência e a possibilidade de cumprimento dos compromissos e obrigações assumidos com terceiros, na legítima expectativa da titularidade do presente contrato de trabalho por tempo indeterminado e*



*até à idade da reforma, sendo sua única fonte de rendimento, informando a Empregadora que a cessação do seu contrato de trabalho será geradora de danos patrimoniais e não patrimoniais, cuja extensão ainda não está inteiramente calculada, mas que vão desde a impossibilidade de manter a sua casa de morada de família, até à necessidade de ter de renegociar contratos e aquisições de bens e serviços contratados perante terceiros ou significativas alterações nas rotinas quotidianas dos seus familiares.*

*O Trabalhador manifesta a sua disponibilidade para apreciar quaisquer eventuais propostas que permitam a formação de uma decisão consensual quanto ao futuro do seu contrato de trabalho, nomeadamente, mediante a adoção de qualquer uma das medidas previstas no Código do Trabalho para o efeito e que permitam a implementação de medidas conservatórias da relação laboral ou alternativas à cessação da mesma por extinção do posto de trabalho de modo unilateral.*

*Igualmente, o Trabalhador manifesta a sua disponibilidade para continuar a prestar trabalho para o Empregador, tal como já o fez anteriormente e de modo inequívoco, apenas não o estando a fazer na data da comunicação de intenção de extinção do posto de trabalho por se encontrar em licença parental.*

*O Trabalhador requer à Empregadora que tenham em conta o pagamento e liquidação de todos os créditos salariais vencidos e vincendos, caso seja proferido o seu despedimento por alegada extinção do seu posto de trabalho.*

*[O Trabalhador]».*

**1.5.** Ao processo foram ainda apenas as cartas remetidas a dois colegas do Trabalhador em causa, que desempenhavam as funções profissionais de Diretor de Operações e de Consultor de Vendas.

## **II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Em sintonia com o princípio comunitário da igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres, a Constituição da República Portuguesa (CRP) reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e

após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.

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

**2.3.** Assim, nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera, lactante, ou de trabalhador/a no gozo de licença parental carece de parecer prévio da



entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, ou seja, esta Comissão – cf. artigo 3.º do DL 76/2012, de 26 de março.

**2.4.** O CT aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, foi objeto de alterações pela Lei n.º 27/2014, de 8 de maio, que foram significativas relativamente à cessação do contrato de trabalho por extinção de posto.

**2.5.** Neste sentido, e para efeitos do n.º 1 do artigo 368.º do CT, o despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que se verifiquem os seguintes requisitos:

- Os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa do empregador ou do/a trabalhador/a;
- Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
- Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;
- Não seja aplicável o despedimento coletivo.

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

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

**2.7.** De acordo com o n.º 4 do artigo 368.º do mesmo diploma, considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando o empregador não disponha de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do/a trabalhador/a.

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





e a secção ou unidade equivalente a que respeita; indica a necessidade de despedir o trabalhador/a afeto/a ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional e comunica os critérios para seleção dos trabalhadores/as a despedir.

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

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

«3. As exigências formais que condicionam o despedimento por extinção do posto de trabalho visam assegurar o esclarecimento do trabalhador abrangido, garantir o exercício do contraditório e tutelar a segurança jurídica, bem como permitir o posterior controlo jurisdicional desses fundamentos.

4. Os motivos da extinção do posto de trabalho devem estar devidamente especificados, nas comunicações (...), e na decisão final do processo, nelas devendo figurar todas as circunstâncias e factos concretos que integram esses motivos.

5. Sem a alegação destes elementos, trabalhador fica sem conhecer os factos que determinaram a extinção do seu posto de trabalho e sem o mínimo de elementos que lhe permitam pronunciar-se sobre os motivos da extinção e sobre a impossibilidade de subsistência da sua relação de trabalho, ficando, dessa forma, seriamente prejudicado o exercício do contraditório e o seu direito de defesa.

6. Além disso, o tribunal fica sem possibilidade de exercer qualquer controlo jurisdicional sobre a verificação dos motivos da extinção e sobre as razões que a levaram o empregador a concluir pela impossibilidade prática da subsistência da relação.

(sumário elaborado pelo Relator)».

**2.11.** Neste sentido, a lei exige: por um lado, motivos objetivos relativos à necessidade invocada para proceder ao/s despedimento/s, a sua relação com o/s posto/s de trabalho afetado/os pela medida adotada, e a escolha -quando exista uma pluralidade de postos de trabalho com conteúdo funcional idêntico - do/s posto/s, em concreto, por observância dos critérios legalmente definidos (sendo certo que a escolha, através da aplicação dos critérios legais, da extinção de determinado posto de trabalho, por si só, não é suficiente para garantir a licitude do despedimento).

**2.12.** Por outro lado, é ainda necessário determinar a impossibilidade da manutenção do vínculo laboral, através do cumprimento do dever de impende sobre o empregador,

de demonstrar a inexistência de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do/a trabalhador/a a despedir.

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

**2.14.** A especial proteção consagrada nesta modalidade de cessação do contrato de trabalho traduz-se na obrigação da entidade empregadora demonstrar objetivamente que as medidas adotadas não se traduzem, direta ou indiretamente, numa (putativa) discriminação por razões relacionadas com a maternidade da trabalhadora a despedir.

**2.15.** De acordo com a alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do CT, no caso de despedimento por extinção do posto de trabalho de trabalhadora grávida, puérpera, lactante, ou no gozo de licença parental, o processo deve ser remetido à CITE depois das consultas referidas no n.º 1 do artigo 370.º do mesmo diploma.

**2.16.** À CITE incumbe, por força das suas atribuições (alínea b) do artigo 3.º do DL n.º 76/2012, de 26 de março), aferir se o empregador fundamentou concretamente:

- O/s motivo/s para a necessidade de extinção do posto de trabalho escolhido;
- O cumprimento dos requisitos legais para a extinção do posto de trabalho; e
- Quando exista uma pluralidade de posto de trabalho com conteúdo funcional idêntico, o critério de seleção aplicado para determinar a trabalhadora a despedir, por forma a concluir pela (in)existência de indícios de discriminação em razão da maternidade.

**2.17.** Em síntese, nos procedimentos para extinção de posto de trabalho, importa considerar três momentos relevantes, cuja inobservância pode determinar a ilicitude do despedimento, nos termos previstos nos artigos 381.º e 384.º do CT:

- a) Relação causal entre os motivos invocados para a extinção de um posto de trabalho e a escolha do posto a extinguir;
- b) Verificação dos requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º do CT; e
- c) A aplicação dos critérios para escolha do/a trabalhador/a a despedir, quando se verifique a existência de uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo idêntico.

**2.18.** Conforme esclarecido no parecer, o despedimento por extinção do posto de



trabalho não se encontra isento de justa causa, sendo esta, necessariamente, justa causa objetiva e, por isso, independente do comportamento dos sujeitos (empresa/trabalhador/a), justificada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos que, devidamente enunciados, fundamentam a medida de gestão adotada e demonstram a relação causal entre o motivo invocado e a decisão de extinção de um posto de trabalho determinado, verificados os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º do CT.

**2.19.** Para a extinção de posto de trabalho, o legislador determina que não existam na empresa contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto, e que resulte impossível a manutenção da relação laboral por inexistência de outro posto de trabalho compatível com a categoria do/a trabalhador/a afetado/a.

**2.20.** Impende também sobre o empregador o dever de comunicar ao/à trabalhador/a os motivos para o seu despedimento, assim como os critérios de seleção dos trabalhadores/as a despedir, de forma a possibilitar o exercício do princípio do contraditório por aquele/a.

**2.21.** No caso em análise, a entidade empregadora do trabalhador no gozo de licença parental alega a necessidade de extinção do posto de Diretor de Marketing Digital por motivos de estruturais, referindo «uma quebra significativa do seu resultado líquido, o qual se agravou substancialmente em 2022».

**2.22.** E acrescenta: «Desde 2021, a estrutura de custos da ... tem vindo a aumentar de 1 932.843,13€ (2021) para 3 243.494,43€ (2022), sendo esperados mais de 3 588.032,06€ (2023).

Foi neste contexto que, no final do ano de 2023, foi decidido pelo Empregador levar a cabo um processo de reestruturação interna com vista a adequar a estrutura de custos fixos às suas necessidades atuais.

Por essa razão a Empresa avaliou a respetiva estrutura, sendo que a reestruturação organizacional foi a principal iniciativa estratégica identificada no sentido da transformação e do fortalecimento da Empresa para uma atuação ágil, competitiva, eficiente e rentável indo ao encontro das necessidades e oportunidades do mercado. A reestruturação em causa será orientada designadamente pelas seguintes premissas: contenção de custos, eliminação de funções não essenciais, reorganização interna».



**2.23.** Pelos mesmos motivos, serão ainda extintos mais dois postos de trabalho, a saber: Diretor de Operações e Consultor de Vendas.

**2.24.** Atendendo aos elementos fornecidos e documentos que instruíram o processo, importa verificar se estão preenchidos os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º, do CT, a saber:

- Os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa das partes;
- Seja praticamente impossível a subsistência da relação laboral (que se traduz quando o empregador não disponha de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do/a trabalhador/a – cf. n.º 4 do artigo 368.º);
- A inexistência de contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto; e
- Não seja aplicável o despedimento coletivo.

**2.25.** Reunidos os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º do CT, o despedimento por extinção do posto de trabalho só poderá operar caso não haja - na secção ou estrutura equivalente - uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, conforme dispõe o n.º 2 do mesmo preceito.

**2.26.** De acordo com os documentos remetidos pela empresa, esta contava com um único Diretor de Marketing Digital, função esta que passará agora a ser absorvida pela sede da empresa, em Madrid, mantendo-se no País os dois colegas remanescentes do departamento do Trabalhador em causa apenas porque as suas funções são meramente operacionais, não englobando qualquer decisão estratégica, mas limitando-se a executar ordens vindas de Espanha. A empresa tem o cuidado de ressaltar isto mesmo.

**2.27.** Tendo em conta os motivos alegados pelo empregador, conclui-se que estão reunidos todos os requisitos para a extinção do posto de trabalho nos termos previstos no artigo 368.º/1 do CT, afigurando-se que não existe indício algum de discriminação em função do sexo, vide, da parentalidade.

### III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE emite parecer favorável ao despedimento, por extinção do posto de trabalho de trabalhador no gozo de licença parental ..., promovido pela entidade empregadora ..., por se entender que inexistem indícios de discriminação em função do sexo, vide, da parentalidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE, EM 28 DE FEVEREIRO  
DE 2024**