

PARECER n.º 330/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 12.02.
Processo n.º 1068 - DH-E/2024**

I – OBJETO

- 1.1.** Em 20.02.2024, a CITE recebeu da ..., cópia do processo de despedimento por extinção de posto de trabalho do trabalhador no gozo de licença parental ..., 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 12.02.
- 1.2.** Na carta enviada ao trabalhador a despedir datada de 25.01.2024, a entidade empregadora fundamenta o presente despedimento por extinção do posto de trabalho, referindo, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1.** *“Nos termos e para os efeitos dos artigos 367.º e seguintes do Código do Trabalho, serve a presente carta para comunicar a V. Exa. que foi decidido pela empresa em nome próprio e em representação da co-empregadora ... (ambas adiante designadas em conjunto por "EMPREGADORAS"), iniciar o procedimento tendente ao despedimento*

de V. Exa., por extinção do posto de trabalho que atualmente ocupa, por motivos de mercado e estruturais, como se passa a demonstrar.

- 1.2.2.** *A empresa é uma instituição ... cuja atividade principal consiste no exercício de ...*
- 1.2.3.** *Para o exercício da atividade a que se dedica, a empresa dispõe de 21 balcões de atendimento ao público.*
- 1.2.4.** *Nos últimos tempos, a empresa tem sido confrontada com desafios resultantes do desenvolvimento da sua atividade, da mudança cultural e de sistemas e do paradigma organizacional, com resultados económicos que exigem a reestruturação da sua organização por forma a conseguir manter-se posicionada no mercado em que atua e prestar um serviço tão eficaz como o da concorrência.*
- 1.2.5.** *Acresce que, pelos motivos que já lhe foram oportunamente comunicados, não se logrou possível a empresa renovar o contrato de arrendamento do imóvel onde se encontra instalado o balcão do ..., pelo que, em consequência, o referido contrato irá cessar no próximo dia 31-01-2024 e a empresa terá de proceder à entrega do imóvel, ao senhorio, até ao próximo dia 31-01-2024.*
- 1.2.6.** *Ora, foi neste contexto imperativo que as responsáveis do Grupo empresarial em que as EMPREGADORAS se inserem tomaram a decisão de encerrar, definitivamente, o citado balcão, procedendo, assim, a um ajustamento da estrutura às reais necessidades e desenvolvimento do negócio.*
- 1.2.7.** *O posto de trabalho de V. Exa., caracteriza-se pelo exercício de funções e tarefas cujo núcleo essencial é inerente à categoria*

profissional de Caixa, competindo-lhe nomeadamente as seguintes tarefas: atender as clientes; efetuar a abertura e fecho de loja; recebimento de valores (numerários e cheques); operações de câmbio; prestação de esclarecimentos quanto a procedimentos de transferências de dinheiro e valor de câmbio; apresentação de produtos e serviços; abertura e fecho de caixa, sendo responsável pelos montantes movimentados e pelo seu depósito no cofre.

- 1.2.8.** *à presente data e desde 05-06-2023, V. Exa. desempenha as suas funções afeto ao aludido balcão.*
- 1.2.9.** *Uma vez que se dá o encerramento definitivo do citado balcão, o seu posto de trabalho é suprimido, sem necessidade de adoção de critérios de comparação em virtude de V. Exa. ser, presentemente, o único trabalhador afeto ao identificado balcão.*
- 1.2.10.** *As EMPREGADORAS encetaram sérios esforços na obtenção de alternativas e soluções que permitissem a manutenção do vínculo laboral de V. Exa. Todavia e, não obstante a ponderação e reflexão efetuada pelas EMPREGADORAS no sentido de encontrar funções compatíveis com a categoria e aptidão profissionais de V. Exa., tal não se revelou possível, nem se vislumbra qualquer possibilidade nesse sentido, em virtude não existem outras funções, ainda que, par via de adaptação, que V. Exa. pudesse vir a desempenhar nas EMPREGADORAS, estando, assim, inviabilizada qualquer possibilidade de reafectação a outro posto de trabalho.*
- 1.2.11.** *Consequentemente, par que tais alternativas não se materializaram possíveis a nível operacional nem estrutural, entende-se, par isso, ser*

inevitável a extinção do seu posto de trabalho correspondente à categoria de Caixa, que se tornou redundante e esvaziado de funções.

- 1.2.12.** *Em face do exposto, não existindo nas EMPREGADORAS outro posto de trabalho compatível com o perfil funcional, a formação, a experiência e categoria profissional de V. Exa. que permitam manter o vínculo laboral, conforme já se demonstrou, não pode ser adotada outra solução que não seja a extinção do posto de trabalho de V. Exa., resultante da impossibilidade de subsistência da relação de trabalho, a qual decorre dos factos acima elencados e se enquadra no conjunto de soluções indispensáveis adotadas no âmbito de uma gestão criteriosa.*
- 1.2.13.** *Par consequente, atento o acima exposto, estão reunidos os requisitos previstos no artigo 368.º do Código do Trabalho, designadamente:*
- 1.2.14.** *Os motivos acima invocados para a extinção do posto de trabalho de V. Exa. não se devem a atuação culposa da empresa nem de V. Exa.;*
- 1.2.15.** *Não existe outro posto de trabalho nas EMPREGADORAS que seja compatível com a categoria profissional de V. Exa.;*
- 1.2.16.** *Tendo em conta a relação entre os fundamentos de mercado e estruturais mencionados, e a extinção do seu posto de trabalho, é, na prática, impossível a subsistência da relação de trabalho;*
- 1.2.17.** *Não se verifica a existência de contratos a termo para as tarefas correspondentes ao posto de trabalho a extinguir;*

- 1.2.18.** *Inaplicabilidade do despedimento coletivo, ao caso vertente, dado que a presente medida apenas abrange 1 (um) posto de trabalho, o ocupado por V. Exa.*
- 1.2.19.** *Pelos motivos e por aplicação dos critérios anteriormente referidos, é intenção da empresa, em nome próprio e em representação da co-empregadora extinguir o posto de trabalho de V. Exa.*
- 1.2.20.** *Não existindo comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissão sindical, não é enviada cópia da presente comunicação a essas entidades. Não sendo V. Exa representante sindical, também não é enviada cópia da presente comunicação à respetiva associação sindical.*
- 1.2.21.** *Conforme estabelecido no artigo 370.º n.º 1 do Código do Trabalho, poderá V. Exa. no prazo de 15 (quinze) dias após a receção desta carta, emitir parecer fundamentado relativamente à supramencionada extinção do posto de trabalho e, que, de acordo com o n.º 2 do mesmo artigo, dispõe de 5 (cinco) dias uteis para requerer a Autoridade para as Condições do Trabalho a 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 empresa.*
- 1.2.22.** *Finalmente, informa-se V. Exa. que a partir da presente data fica dispensado de comparecer ao trabalho. A dispensa não implicará qualquer outra alteração da relação laboral, nem determinará qualquer perda de quaisquer direitos ou de retribuição”.*

- 1.3.** Não consta do presente processo que o trabalhador a despedir se tenha pronunciado sobre a comunicação da entidade empregadora, sobre o seu despedimento.

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 e 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.

- 2.2.1.** 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;"
- 2.2.2.** 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.
- 2.3.** 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".

- 2.4.** 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.
- 2.5.** 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”*.
- 2.5.1.** 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”*.
- 2.5.2.** A entidade empregadora fundamenta a extinção do posto de trabalho do trabalhador, objeto do presente parecer, em *motivos de mercado e estruturais*, dado que *“a empresa tem sido confrontada com desafios*

resultantes do desenvolvimento da sua atividade, da mudança cultural e de sistemas e do paradigma organizacional, com resultados económicos que exigem a reestruturação da sua organização por forma a conseguir manter-se posicionada no mercado em que atua e prestar um serviço tão eficaz como o da concorrência, não se logrando possível a empresa renovar o contrato de arrendamento do imóvel onde se encontra instalado o balcão do ..., pelo que, em consequência, o referido contrato irá cessar no próximo dia 31-01-2024 e a empresa terá de proceder à entrega do imóvel, ao senhorio, ate ao próximo dia 31-01-2024”.

2.6. 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 contra-ordenação grave o despedimento com violação do disposto nas alíneas c) e d) do n.º 1 e nos n.ºs 2 ou 3”.*

2.6.1. No que respeita aos requisitos constantes do citado artigo 368.º do CT, a empresa nem sequer apresenta o seu quadro de pessoal, para que seja demonstrado que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível, porque o empregador não dispõe, conforme alega, de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do trabalhador a despedir.

2.7. Sucede, porém, que, a entidade empregadora, apesar de ter alegado motivos de mercado e estruturais para fundamentar o despedimento

por extinção do posto de trabalho em causa, não apresentou quaisquer elementos que demonstrassem os motivos invocados de redução da atividade da empresa, do desequilíbrio económico-financeiro, da reestruturação da organização dos serviços da empresa e da redução e racionalização de custos, para justificar o mencionado despedimento.

- 2.8.** Com efeito, verifica-se, que, face às circunstâncias suprarreferidas, a entidade empregadora não observou os requisitos legais para promover o despedimento por extinção do posto de trabalho do aludido trabalhador, não ficando, assim, afastados os indícios de discriminação por motivo de paternidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento por extinção do posto de trabalho do trabalhador no gozo de licença parental ..., promovido pela sua entidade empregadora ..., uma vez que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de paternidade.

APROVADO EM 13 DE MARÇO DE 2024, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.