

## PARECER N.º 125/CITE/2012

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhador em 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 645 – DH-E/2012

### I – OBJETO

**1.1.** Em 16.07.2012, a CITE recebeu da ASSOCIAÇÃO CULTURAL, RECREATIVA E SOCIAL DE ..., pedido de parecer prévio ao despedimento do trabalhador em gozo de licença parental ..., com a categoria profissional de sociólogo de 1ª, a exercer a profissão de sociólogo, com funções na área da formação profissional, no âmbito de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho, nos seguintes termos:

**1.1.2.** A comunicação prévia da extinção do posto de trabalho, enviada ao trabalhador em 26.06.2012, e entregue em 27.06.2012, refere o seguinte que se transcreve:

*“Assunto: Comunicação da necessidade de extinguir o posto de trabalho de sociólogo*

*Exmo. Sr.*

*Na sequência do contrato de trabalho a termo certo celebrado com V. Exa. a 02 de janeiro de 2002, vimos pelo presente comunicar a V. Exa a necessidade de extinguir o posto de trabalho relativo à função de Sociólogo, constante no*

contrato, a partir de 30 de setembro do corrente ano, com os seguintes fundamentos:

Desde o ano de 2011, verificou-se uma redução significativa da atividade da instituição, no âmbito da formação. Desde final do ano transato que a Associação de ... não desenvolve projetos de formação financiada, uma vez que não se tem verificado aprovação de candidaturas submetidas. Neste domínio e face à conjuntura atual, as perspectivas é que tal não venha a acontecer.

De igual forma, encerra a 31 de agosto o projeto de financiamento do Centro ..., não havendo também perspectivas que seja aberta nova candidatura ao financiamento.

Os fatos supra elencados, porque enquadrados no disposto do art.º 367.º do Código do Trabalho, determinam a extinção do posto de trabalho com a consequente cessação do contrato de trabalho correspondente, por motivos de mercado.

Com efeito, os motivos invocados não são devidos a uma atuação culposa da instituição ou de V. Exa., a que acresce o facto de que, uma vez extinto o posto de trabalho que lhe estava afeto, não existe outro que seja compatível com a sua categoria e funções no qual possa ser integrado que torna praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

Além do mais, nesta instituição com a categoria de sociólogo, não existem mais trabalhadores, nem se aplica a este despedimento o regime de despedimento coletivo.

Informa-se ainda V. Exa. que, sem prejuízo dos créditos emergentes da sua prestação de trabalho, vencidos até à data da cessação do respetivo contrato, bem como os demais complementos que por Direito lhe couberem, será colocado nos escritórios da instituição à sua disposição, o montante relativo à compensação que lhe é devida nos termos do disposto no artigo 366.º do Código do Trabalho.”

**1.1.3.** De acordo com a informação da entidade empregadora, a comunicação sobre a intenção de extinção do posto de trabalho não foi objeto de qualquer resposta por parte do trabalhador.

**1.1.4.** Em 16.07.2012, a CITE solicitou à entidade empregadora, cópia do Anexo A do seu Relatório Único, para efeitos da análise do processo de extinção do posto de trabalho do trabalhador especialmente protegido.

**1.1.5.** Em resposta a esta Comissão, a entidade empregadora remeteu à CITE, em 17.07.2012, a documentação solicitada, tendo ainda prestado as seguintes informações:

*“O colaborador ... foi contratado com a categoria profissional de Sociólogo e sempre exerceu funções no domínio dessas áreas: formação profissional e Centro ...*

*Dado que estamos sem atividade nestes domínios, a instituição não tem nenhuma outra área onde o colaborador possa exercer funções.*

*Todos os outros colaboradores, dada a sua habilitação, poderão exercer funções noutras áreas, nomeadamente nas respostas sociais que a instituição desenvolve, o que não acontece com o colaborador em questão.”*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

### 2. Do Direito

**2.1.** O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa consagra o direito dos pais e das mães à proteção da sociedade e do estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

**2.1.1.** A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

**2.2.** Para efeitos do artigo 368.º do Código do Trabalho, 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 trabalhador;
- 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.

**2.2.1.** Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, deve ser observada a seguinte ordem de critérios:

- 1.º Menor antiguidade no posto de trabalho;
- 2.º Menor antiguidade na categoria profissional;
- 3.º Classe inferior da mesma categoria profissional;
- 4.º Menor antiguidade na empresa.

**2.2.2.** Considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando, extinto o posto de trabalho, o empregador não disponha de outro que seja compatível com a categoria profissional do trabalhador (cfr. n.º 4 do artigo 368.º do Código do Trabalho).

**2.2.3.** 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 de trabalho a extinguir, há, ainda, que atender à ordem de critérios determinados no n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho.

**2.2.4.** Acresce que, o despedimento por extinção de posto de trabalho de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da CITE, presumindo-se inexistente a justa causa para a sua efetivação, nos termos e de acordo com o previsto os n.ºs 1 e 2 do artigo 63.º do referido diploma.

**2.2.5.** A falta de solicitação deste parecer implica, de acordo com a alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho a ilicitude do despedimento por iniciativa do empregador.

**2.2.6.** Assim, compete à CITE, nos termos da alínea b) do artigo 3º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, emitir o referido parecer, no âmbito do qual averigua a objetividade da fundamentação apresentada pela entidade empregadora, através da análise das razões concretas que motivaram a seleção do posto de trabalho a extinguir, por forma a concluir pela existência ou inexistência de indícios de discriminação em razão da maternidade.

### **III – APRECIÇÃO**

**3.1.** De acordo com o enquadramento legal realizado pela entidade empregadora nos termos dos artigos 367.º e seguintes do Código do Trabalho, a pretendida cessação do contrato de trabalho em análise ocorrerá por extinção do posto de trabalho, justificada por fundamentos reconduzíveis ao conceito legal de motivos estruturais, em virtude de *“Desde o ano de 2011, verificou-se uma redução significativa da atividade da instituição, no âmbito da formação. Desde final do ano transato que a Associação de ... não desenvolve projetos de formação financiada, uma vez que não se tem verificado aprovação de candidaturas submetidas. Neste domínio e face à conjuntura atual, as perspetivas é que tal não venha a acontecer.*

*De igual forma, encerra a 31 de agosto o projeto de financiamento do Centro*

..., não havendo também perspectivas que seja aberta nova candidatura ao financiamento.”

**3.1.2.** O trabalhador, tem a categoria profissional de Sociólogo de 1ª, e foi contratado em janeiro de 2002, para exercer funções de sociólogo na área da formação profissional e posteriormente, desde 2005, também no Centro de ...

**3.1.3.** No procedimento para extinção de posto de trabalho interligam-se três momentos essenciais, podendo a sua inobservância determinar a ilicitude do despedimento, nos termos previstos nos artigos 381.º e 384.º do Código do Trabalho:

- a) Verificação dos requisitos previstos no artigo 368.º do Código do Trabalho;
- b) Relação causal entre os motivos invocados para a extinção de um posto de trabalho e a escolha do posto a extinguir;
- c) Observância da ordem de critérios legais estabelecida no n.º 2 do artigo 368.º, quando se verifique a existência de uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico.

**3.1.4.** Ora, no caso *sub judice*, existem motivos de ordem estrutural “*redução significativa da atividade da instituição, no âmbito da formação. Desde final do ano transato que a Associação de ... não desenvolve projetos de formação financiada, uma vez que não se tem verificado aprovação de candidaturas submetidas (...). De igual forma, encerra a 31 de agosto o projeto de financiamento do Centro ..., não havendo também perspectivas que seja aberta nova candidatura ao financiamento*”, que garantem uma relação causal com a necessidade de extinção do posto de trabalho do trabalhador ..., que desde a sua contratação sempre e unicamente exerceu funções como sociólogo na área da formação profissional “*O colaborador ... foi contratado com a categoria profissional de Sociólogo e sempre exerceu funções no domínio dessas áreas:*

*formação profissional e Centro ...*”. Por fim, a questão da observância dos critérios de seleção não levanta qualquer dúvida, uma vez que, tal como refere a entidade empregadora e se confirma pelo Anexo A do Relatório Único junto ao processo “(...) *nesta instituição com a categoria de sociólogo, não existem mais trabalhadores.*

**3.1.5.** Sendo certo que não compete à CITE sindicatizar a decisão gestionária da entidade empregadora e considerando o que foi possível apurar através dos elementos que constituem o processo, afigura-se suficientemente alegada e clarificada a relação causal entre os motivos estruturais apresentados e a necessidade de extinção do posto de trabalho em causa.

**3.1.6.** Relativamente aos critérios a observar na escolha do trabalhador a incluir no despedimento, nada há a referir, uma vez que o trabalhador é o único com a categoria profissional de sociólogo e o único que exercia funções de sociólogo na área da formação profissional, área que deixará de ser prestada pela entidade empregadora.

**3.1.7.** A entidade empregadora alegou ainda não existir na Associação Cultural, Recreativa e Social de ... outras “(...) *funções compatíveis com a categoria do trabalhador, dado este não ter competências na área social, a única que continuará em execução (...)*”, não resultando o contrário da análise efetuada ao Anexo A do respetivo Relatório Único, .

**3.1.8.** Neste sentido, não se vislumbram indícios de discriminação por motivo de parentalidade na escolha do posto de trabalho a extinguir.

### III – CONCLUSÃO



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO

**CITE**

COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Face ao que antecede, a CITE não se opõe ao despedimento, por extinção do posto de trabalho, do trabalhador em gozo de licença parental ..., promovido pela Associação Cultural, Recreativa e Social de ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 2 DE AGOSTO DE 2012**