

PARECER N.º 494/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante 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 1613 – DL-E/2015

I – OBJETO

- 1.1. Em 27.10.2015, a CITE recebeu de ..., cópia do processo de despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., 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 à trabalhadora a despedir e por esta recebida em 12.10.2015, a entidade empregadora fundamenta o presente despedimento por extinção do posto de trabalho, referindo, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Serve a presente para lhe comunicar que é minha intenção proceder ao seu despedimento, em consequência da necessidade de extinguir o seu posto de trabalho, nos termos do n.º 1 do art.º 369.º do Código do Trabalho, pelas razões que já verbalmente lhe transmiti e que constam do anexo a esta comunicação. A extinção do posto de trabalho é justificada por motivos de mercado, nomeadamente, pela redução drástica da procura dos serviços que*

presto bem como pela redução de clientes, decorrentes a primeira circunstância da crise económica e financeira que o país atravessa e que afetou de forma violenta a atividade de cabeleireira que desenvolvo.

- 1.2.2.** *Mais informo que dispõe do prazo de dez (10) dias para emitir o seu parecer fundamentado sobre a matéria, prazo esse que se conta a partir da data da receção desta carta.*
- 1.2.3.** *Não existe comissão sindical nem consta que seja sindicalizada pelo que não procede a qualquer outra comunicação”.*
- 1.3.** Em anexo a entidade empregadora expõe os motivos para o despedimento por extinção do posto de trabalho:
 - 1.3.1.** *“Como é do seu conhecimento sou cabeleireira de profissão e empresária em nome individual, exercendo funções em salão de cabeleireiro. A minha atividade profissional tem vindo de há cerca de dois anos a esta parte a sofrer urna acentuada redução. De facto, a crise económica que tem vindo a afligir o país e que lançou no desemprego muitas das minhas clientes ou lhes reduziu drasticamente os vencimentos e bem assim reduziu as reformas de outras, fez reduzir a procura dos meus serviços, circunstâncias que por sua vez motivaram a necessidade de extinguir o seu posto de trabalho, que além do meu é único que a atividade emprega.*
 - 1.3.2.** *A crise é tão grande que nalguns períodos do dia o salão não recebe absolutamente ninguém. Factos que já foram expostos e demonstrados por mim à trabalhadora a despedir.*

- 1.3.3.** *Acresce que a concorrência de outros cabeleireiros também se tem refletido na atividade desenvolvida impondo uma também drástica redução dos preços e necessariamente dos rendimentos gerados pela atividade.*
- 1.3.4.** *Procurando não entrar em situação de rutura financeira e após muita ponderação não me resta outra alternativa que não seja extinguir o seu posto de trabalho.*
- 1.3.5.** *Na minha minúscula empresa em nome individual não existe qualquer possibilidade de colocação noutra posto de trabalho porque não existe mais nenhum, sendo certo que o trabalho também é pouco.*
- 1.3.6.** *Findo o contrato ser-lhe-á paga a compensação devida bem como os créditos provenientes da cessação do contrato, o qual terminará após o decurso do aviso prévio legal.*
- 1.3.7.** *Estão verificados os requisitos do n.º 1 do art.º 368.º do Código do Trabalho, designadamente a inexistência de culpa do empregador e a impossibilidade da subsistência do contrato de trabalho”.*
- 1.4.** Não consta do presente processo que a trabalhadora tenha respondido à comunicação do seu despedimento por extinção do seu posto de trabalho, que lhe foi entregue em 12.10.2015.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** 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 excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.

- 2.1.1.** 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”.
- 2.1.2.** 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.
- 2.1.3.** 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”.

- 2.2.** 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.
- 2.3.** 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”*.
- 2.3.1.** 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”*.

- 2.3.2.** A entidade empregadora fundamenta a extinção do posto de trabalho em motivos de mercado que determinaram que a sua atividade profissional de cabeleireira tivesse vindo *“de há cerca de dois anos a esta parte a sofrer uma acentuada redução”*, justificada pela *“crise económica que tem vindo a afligir o país e que lançou no desemprego muitas das suas clientes ou lhes reduziu drasticamente os vencimentos e bem assim reduziu as reformas de outras”*.
- 2.4.** 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”.

2.4.1. Depois de fundamentada, a decisão da entidade empregadora de extinguir um posto de trabalho haveria sempre de recair sobre a trabalhadora a despedir por ser esta a sua única trabalhadora.

2.5. É de salientar o facto de a trabalhadora a despedir, uma vez notificada, não ter respondido à comunicação do seu despedimento por extinção do seu posto de trabalho.

2.6. Assim, verifica-se, que, face às circunstâncias suprarreferidas, a entidade empregadora observou os mencionados requisitos legais para promover o despedimento por extinção do posto de trabalho da aludida trabalhadora.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., promovido pela sua entidade empregadora ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento não constitui uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18.11.2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.