

PARECER N.º 78/CITE/2010

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 de Fevereiro
Processo n.º 417 – DL-E/2010

I – OBJECTO

1.1. Em 28.05.2010, a CITE recebeu da ..., Lda., cópia de 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 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

1.2. A entidade empregadora refere, nomeadamente, o seguinte:

1.2.1. *Que esta empresa tem nesta data uma trabalhadora que se encontra a gozar o seu período de férias que se seguiu ao gozo de licença parental entre 23 de Janeiro e 23 de Maio último.*

1.2.2. *Que se encontra em curso um processo de extinção de posto de trabalho dessa trabalhadora lactante, por motivos estruturais e de mercado.*

1.2.3. *Que a actividade desenvolvida pela empresa desde 1991, é a prestação de serviços de contabilidade e consultoria.*

1.2.4. *Que a extinção do posto de trabalho da trabalhadora em causa com a categoria profissional de técnica de contabilidade estagiária e que se encontra ao serviço da empresa desde 7/08/2007, prende-se com motivos de mercado em que é notória a redução da actividade da empresa, nomeadamente a*

diminuição de empresas contratadas para prestação de serviços de contabilidade, consequência da forte crise que afecta as PME em geral. A carteira de clientes é nesta data muito reduzida, o próprio valor das avenças mensais ou trimestrais é cada vez menor.

1.2.5. *Que por outro lado, as dificuldades financeiras têm-se acentuado e a trabalhadora tem conhecimento desse facto dado a dificuldade e o esforço mensalmente feito para lhe pagar o vencimento ficando sempre para mais tarde o pagamento do vencimento da Técnica Oficial de Contas, pois neste momento o volume de trabalho não permite a manutenção de 2 postos de trabalho.*

1.2.6. *Que a Técnica Oficial de Contas "fundadora desta empresa Ordem com o n"., continuará a assegurar o serviço do Gabinete e as mais diversas tarefas como sempre fez.*

1.2.7. *Que a empresa faz constar deste processo os meios de prova dos factos atrás enunciados:*

- Quadro de Pessoal da empresa;*
- Balanços referentes aos exercícios de 2006, 2007, 2008 e 2009;*
- Declarações de IRC dos exercícios de 2006, 2007, 2008 e 2009;*
- Quadro representativo dos valores de Volume de Negócios, Resultados Líquidos e Saldos de clientes a Receber.*

1.2.8. *Que o montante de dívidas de clientes consideradas incobráveis ascendeu a mais de 22.000 € o que tornou esta situação insustentável. Decididamente não vale a pena facturar para não receber e a empresa ter de recorrer ao endividamento bancário para honrar os seus compromissos.*

1.2.9. *Que o início de 2010 não trouxe quaisquer melhorias, antes pelo contrário, tornando-se ainda mais reduzido o número de clientes e consequentemente o número de avenças e o valor dos serviços prestados. A previsão do Volume de Negócios é substancialmente inferior a qualquer dos exercícios dos últimos 5 anos.*

- 1.2.10.** *Que junta cópia da comunicação enviada em correio registado à trabalhadora, em 11/05/2010, conforme determina o artigo 369.º do Código do Trabalho e à qual a mesma não se opôs. Mais informa que reuniu pessoalmente com a trabalhadora para dar conhecimento da extinção do posto de trabalho e de que seguiria a informação por correio em 5 de Maio.*
- 1.3.** De facto, consta do presente processo de despedimento por extinção de posto de trabalho que a trabalhadora a despedir recebeu, em 14.05.2010, a comunicação a que alude o artigo 369º do Código do Trabalho.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 10.º, n.º 1 da Directiva 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 Directiva 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 directa em razão do sexo, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14º, da Directiva 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 actividade profissional.

2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63º, 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 artigo 494º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, aplicável por força da alínea s) do n.º 6 do artigo 12º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.

2.2.1. É de salientar que, nos termos da alínea d) do artigo 381º, 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.*

2.4. Segundo o n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho são:

- a) Motivos de mercado – redução da actividade 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 actividade, 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.

2.4.1. Ora, no caso *sub judice*, parece que os motivos de mercado fundamentam o presente despedimento por extinção de posto de trabalho, pois a empresa alega que *é notória a redução da sua actividade, nomeadamente a diminuição de empresas contratadas para prestação de serviços de contabilidade, consequência da forte crise que afecta as PME em geral, e que a carteira de clientes é nesta data muito reduzida, o próprio valor das avenças mensais ou trimestrais é cada vez menor.*

2.4.2. De facto, a empresa apresentou documentos que demonstram um resultado líquido deficitário em 2008 e, mais acentuadamente, em 2009.

2.4.3. A empresa apresentou, também, o seu quadro de pessoal, que tem apenas duas trabalhadoras, tendo a trabalhadora a despedir categoria inferior à outra trabalhadora, que tem uma antiguidade maior.

2.4.4. Na verdade, a entidade empregadora, perante os motivos de mercado apresentados, justifica a necessidade de extinguir o mencionado posto de trabalho, decorrendo do diminuto quadro de pessoal da empresa, que o empregador, não disponha de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do trabalhador, pelo que, extinto o posto de trabalho em apreço, considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível.

2.5. De facto, não consta do presente processo de despedimento por extinção de posto de trabalho, que a trabalhadora a despedir, tendo recebido a respectiva comunicação, em 14.05.2010, se tivesse pronunciado sobre os motivos invocados, os requisitos e as prioridades previstos na lei, sobre o seu despedimento, nos termos do artigo 370º n.º 1 do Código do Trabalho.

- 2.6.** Assim, da análise deste processo de despedimento de trabalhadora lactante por extinção do seu posto de trabalho, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., promovido pela ..., Lda.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 17 DE JUNHO DE 2010**