



PARECER N.º 114/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio à intenção de despedimento trabalhadora lactante por extinção do posto de trabalho, nos termos do disposto 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
Processo n.º 364 – DL-E/2013

I – OBJETO

- 1.1. Em 2013.04.08 a CITE recebeu de ..., empresária em nome individual, sediada na Rua ..., ..., Loja ..., ... Vila Nova de Gaia, um pedido de emissão de parecer prévio relativo ao despedimento por extinção de trabalho da sua trabalhadora lactante, ..., ajudante de cabeleireira, contratada inicialmente mediante contrato de trabalho sem termo, celebrado em 2010.04.16.
- 1.2. O despedimento da trabalhadora supra identificada por extinção de posto de trabalho está fundamentada em motivos de mercado, em virtude da redução da atividade da empresa.
- 1.3. A entidade empregadora notificou a trabalhadora mediante carta datada de 3 de abril de 2013, e por ela rececionada a 8.04.2013, da intenção de extinção do seu posto de trabalho, nos termos do artigo 369.º do Código do Trabalho, nos seguintes termos:



Assunto: Comunicação da Intenção de Despedimento por Necessidade de Extinção do Posto de Trabalho.

Ex. ma Sra.

Na qualidade de mandatário da Exma. Sra. ..., Empresária em nome individual, NIF ..., com sede na Rua ..., ..., Loja ..., ... Vila Nova de Gaia, afeta à atividade de cabeleireira, venho, por este meio, em tempo, e no enquadramento preciso do artigo 359 n.º 2 a) do CT e do art.º 367.º e seguintes do CT comunicar a Vª Exa., que é firme intenção da minha constituinte proceder à cessação do seu contrato de trabalho sem termo, com outorga e início a 16/04/2010, uma vez que o posto de trabalho que vem ocupando desde essa data será extinto por motivos de mercado, em virtude da redução da atividade da empresa, provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços e impossibilidade superveniente, prática, de colocar esses bens ou serviços no mercado. Motivos esses que tornam desnecessária a existência da respetiva categoria profissional e, como tal, insubsistente o vínculo laboral.

De mais a mais, importa referir que não sendo esta uma pretensão afeta a despedimento coletivo, nem tão pouco devido a conduta culposa de Vª Exª, revela-se contudo, imperiosa para os interesses da empresa, que não dispõe de qualquer outro tipo de contrato de trabalho relativo ao mesmo ou similar posto de trabalho.

Neste seguimento, uma vez recebida a presente notificação, V.a Ex.a, no âmbito do previsto no art.º 370 n.º 1 do CT dispõe do prazo de 10 dias para transmitir-me o seu parecer fundamentado.

Lamentando, desde já, o inconveniente da presente situação, subscrevo-me com respeitosos cumprimentos,

O Advogado



1.4. O processo remetido à apreciação da CITE integra:

- Cópia do contrato de trabalho sem termo da trabalhadora, supra referido;
- Recibo de vencimento
- Cópia da necessidade de despedimento por extinção do posto de trabalho
- Declarações de rendimentos
- Quadro de pessoal
- AR assinado pela trabalhadora com data de 8.04.2013

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Constituição da República Portuguesa consagra a maternidade e a paternidade como valores sociais eminentes, reconhecendo que as mulheres têm direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias.
- 2.2.** Atendendo a este princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho estabelece uma especial proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e dos trabalhadores em gozo de licença parental, carecendo esse ato de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
- 2.3.** Nos termos do artigo 2.º e a alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, a CITE tem por missão e atribuição a emissão do supra referido parecer.
- 2.4.** Cumpre ainda referir que segundo disposto no artigo 367.º, com remissão para o n.º 2 do artigo 359.º, ambos os artigos do Código do Trabalho, o despedimento por extinção do posto de trabalho pode ser promovido pelo



empregador se determinado por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa.

2.4.1. Neste sentido, entende-se por:

- 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;
- Motivos estruturais: desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;
- 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.

2.4.2. Acresce que, nos termos do artigo 368.º do Código do Trabalho, na redação alterada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, 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.

(...)



- 2.4.3.** O número 4 do mesmo artigo e Código explicita que, uma vez extinto o posto de trabalho, a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando o empregador demonstre ter observado critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.
- 2.4.4.** No procedimento para despedimento por extinção, o empregador comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical, ao trabalhador envolvido e, ainda no caso este seja representante sindical, à associação sindical respetiva:
- a) A necessidade de extinguir o posto de trabalho, indicando os motivos justificativos e a secção ou unidade equivalente a que respeita;
 - b) A necessidade de despedir o trabalhador afeto ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional;
 - c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir.
- 2.4.5.** Nos 10 dias seguintes à comunicação, podem os destinatários da comunicação da entidade empregadora transmitir-lhe o seu parecer fundamentado, nomeadamente, sobre os motivos invocados, os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º ou os critérios supra referidos, bem como as alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento.
- 2.5.** No caso em apreço, a entidade empregadora fundamentou a extinção do posto de trabalho e intenção de despedimento na redução de atividade da empresa, provocada pela diminuição previsível da procura de bens e serviços e impossibilidade superveniente, prática, de colocar esses bens e serviços no mercado que permite admitir que assiste ao processo uma motivação compaginável com a de despedimento com fundamento em motivos estruturais e de mercado.



2.6. No que respeita ao cumprimento dos requisitos desta modalidade de despedimento, de referir que:

i) sendo notória a diminuição acentuada do volume de negócios e a previsão de que tal diminuição se venha a acentuar, e tendo sido tomada a decisão da entidade empregadora de extinguir o posto de trabalho da trabalhadora, permite concluir que a reiterada situação invocada como motivo para a extinção e o despedimento não resulta de conduta culposa quer do empregador, quer da trabalhadora, mas antes da conjuntura económica desfavorável;

ii) É de considerar, nas circunstâncias específicas do caso, que pela empregadora está efetuada a suficiente demonstração de que ao concluir pela impossibilidade a subsistência da relação de trabalho, o fez mediante a adoção de critérios relevantes e não discriminatórios face ao objetivo que o conduz à extinção do posto de trabalho, pelo que assim se verifica o requisito legal da impossibilidade de subsistência da relação laboral para o despedimento;

iii) Por último, a referência de que é o único posto de trabalho com estas funções , permite concluir como também observados os demais requisitos legais exigidos, designadamente o de não existir outros trabalhadores com contratos de trabalho a termo para executar tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto, nem de ao processo de despedimento dever ser aplicável o regime do despedimento coletivo.

2.7. Assim, face às circunstâncias supra referidas, conclui-se que a empresa observou os mencionados requisitos legais para promover o despedimento por extinção do posto de trabalho da aludida trabalhadora.



- 2.8. Tendo a entidade empregadora promovido a notificação da trabalhadora da decisão de extinção do posto de trabalho devida a motivos estruturais e de mercado e preenchidos os requisitos para o seu despedimento e não tendo a comunicação da intenção de despedimento suscitado o parecer fundamentado contrário da trabalhadora, nem transparecendo do presente processo qualquer indício de o mesmo poder constituir medida discriminatória pela situação de lactante da trabalhadora, bem como reconhecida a relação entre os motivos que sustentaram a decisão de extinção do único posto de trabalho existente com tais funções e o consequente despedimento da trabalhadora, é de concluir que no presente processo submetido à CITE não se apuraram indícios de prática discriminatória na intenção de despedimento da trabalhadora lactante, na sequência de extinção de posto de trabalho.
- 2.9. A 26.4.2013 a CITE recebeu a comunicação da decisão de despedimento entregue à trabalhadora. Ora, não tendo nesta data sido emitido o parecer da CITE, esta comunicação não surte qualquer efeito, sob pena de se considerar o despedimento ilícito.

III – CONCLUSÕES

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

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 2 DE MAIO DE 2013, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT) E DA REPRESENTANTE DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-



IN), QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE:

A CGTP vota contra o seguinte parecer tendo em linha de conta que a comunicação do despedimento não respeitou a emissão obrigatória do parecer prévio ao despedimento, sob pena de estarmos a admitir a violação de normas legais imperativas.