



## PARECER N.º 23/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 2 – DL-E/2013

### I – OBJETO

- 1.1. Em 2013.01.02 a CITE recebeu de ..., com atividade comercial relativas à de Instituto de Beleza, sediada na Rotunda ..., n.º ..., Loja ..., ..., ... Queluz, um pedido de emissão de parecer prévio relativo ao despedimento por extinção de trabalho da sua trabalhadora lactante, ..., técnica de fotodepilação, contratada inicialmente mediante contrato de trabalho a termo, renovável, celebrado em 2010.04.01.
- 1.2. O despedimento da trabalhadora supra identificada por extinção de posto de trabalho está fundamentada em motivos estruturais, nomeadamente desequilíbrio económico-financeiro da loja de que era a sua única trabalhadora e de que decorre a decisão da entidade empregadora de a encerrar.
- 1.3. A entidade empregadora notificou a trabalhadora mediante carta datada de 1 de dezembro de 2012, entregue em mão e por ela rececionada nessa data, da intenção de extinção do seu posto de trabalho, nos termos do artigo 369.º do Código do Trabalho, nos seguintes termos:



*Exma. Senhora*

*Vimos comunicar-lhe, nos termos e para os efeitos previstos no art. 369.º do Código do Trabalho, que é minha intenção, extinguir o seu posto de trabalho com base nas razões que passamos a adiantar:*

- 1. É intenção desta empresa encerrar a sua loja sita na morada supra no dia 31 de dezembro de 2012;*
- 2. E assim é, na medida em que o negócio desta loja é altamente deficitário, acumulando prejuízos desde os dois últimos anos, e*
- 3. As condições financeiras e económicas da empresa não a possibilitam manter em funcionamento uma loja que acumula graves prejuízos.*
- 4. No caso concreto não é aplicável o processo de despedimento coletivo em virtude de se ser o único posto a extinguir.*
- 5. É assim claro e inequívoco que se tomou impossível a subsistência da relação laboral havida com V. Ex.a e, em consequência, é minha intenção realizar a cessação do contrato de trabalho celebrado com V. Ex.a, extinguido o seu posto de trabalho, como agora lho comunico.*

*Damos também o aviso prévio de 30 dias a partir da data de recebimento e assinatura desta carta.*

*Com os melhores cumprimentos,*

*Gerência*

- 1.4.** O processo remetido à CITE inclui uma cópia de declaração assinada pela Trabalhadora a referir, nomeadamente, que tomou conhecimento da carta datada de 2 de dezembro de 2012, respeitante ao seu despedimento por extinção do posto de trabalho de técnica de fotodepilação e a informar que não tinha nada a opor tendo em conta os motivos apresentados pela empresa.

**1.5.** O processo remetido à apreciação da CITE integra ainda:

- cópia do contrato de trabalho a termo certo da trabalhadora, supra referido;
- cópia de declaração da entidade empregadora, datada de 2012.12.07, a explicitar os períodos de trabalho (anos de 2011 e 2012) a que se reportavam as férias que a trabalhadora gozou entre 2012.12.07 e 2012.12.31;
- cópia de declaração assinada pela Trabalhadora, datada de 2012.12.31, a informar, nomeadamente, que recebeu um montante relativo a todas as remunerações em dívidas relativas ao contrato;
- cópia do recibo do vencimento de dezembro da trabalhadora.

**1.6.** Em termos adicionais, cumpre assinalar, nomeadamente, que é referido pela entidade empregadora no ofício através do qual dirigiu à CITE o pedido de parecer prévio previsto pela alínea b) do artigo 34.º do DL n.º 76/2012, de 26 de março, que:

(...)

- *No caso concreto verifica-se que os motivos indicados não são devidos a uma atuação culposa da empresa, nem da funcionária;*
- *É impossível a subsistência da relação de trabalho por a empresa ir encerrar.*
- *Não existe mais nenhuma outra trabalhadora na empresa.*
- *Não é assim aplicável o despedimento coletivo.*
- *A funcionária recebeu a compensação devida.*



## 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 decisão de encerrar a loja por esta apresentar, nos últimos dois anos, um desequilíbrio económico-financeiro, nomeadamente por ter acumulado défices e graves prejuízos, o que permite admitir que assiste ao processo uma motivação compaginável com a de despedimento com fundamento em motivos estruturais.

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

i) sendo notória a tendência geral de retração da economia com reflexos substanciais de diminuição do nível de consumo, a que naturalmente o setor de institutos de beleza não está imune, e tendo sido tomada a decisão da entidade empregadora de encerrar a loja e extinguir o posto de trabalho da trabalhadora após um período de 2 anos de labor com prejuízo, permite concluir, com grau razoável de certeza, de que a reiterada situação deficitária da loja 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) Atendendo a que o objetivo explicitado de eliminação dos défices anuais reiterados e graves prejuízos está subjacente à decisão de encerramento da loja da entidade empregadora, e que desta decorre a extinção do único posto de trabalho existente na mesma, 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, existindo na comunicação efetuada à trabalhadora – a cujo teor esta expressamente não se opõe – a referência de que na loja é o único posto de trabalho, 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 na mesma loja 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 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 – tendo até declarado nada ter a



opor aos motivos invocados –, 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 no estabelecimento e o conseqüente 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.

### **III – CONCLUSÕES**

Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento, por extinção de posto de trabalho, da trabalhadora ..., técnica de fotodepilação, lactante, promovido pela sua 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 25 DE JANEIRO DE 2013**