



PARECER N.º 249/CITE/2014

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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 68/2014, de 08 de maio
Processo n.º 695 – DL-E/2014

I – OBJETO

1.1. Em 23.07.2014, a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) rececionou da entidade empregadora ..., proprietária do estabelecimento comercial ..., pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., no âmbito de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho, posteriormente reenviado à CITE, com o seguinte conteúdo:

“Assunto: Intenção de Despedimento por Necessidade de Extinção do Posto de Trabalho

Exmos. Srs.,

..., portadora do Bilhete de Identidade n.º ..., válido até 23/09/2015, contribuinte fiscal n.º ..., proprietária do Estabelecimento comercial ..., sito em ..., afeto à atividade de cabeleireiro e estética, vem por este meio em tempo e no enquadramento preciso dos artigos 367.º e seguintes do Código do Trabalho, expor e requerer o seguinte:



1º

A empregadora tem um estabelecimento comercial denominado “...” afeto à atividade de cabeleireiro e estética, onde trabalha a própria e uma funcionária,...

2º

A Funcionária exerce funções de cabeleireira no Estabelecimento comercial supra referido desde 01/08/2009, detendo Contrato de Trabalho a Termo Indeterminado.

3º

Neste momento a supra identificada funcionária encontra-se a amamentar.

4º

*Acontece que nos últimos anos houve uma diminuição efetiva da procura dos serviços prestados no cabeleireiro, o que provocou uma diminuição do volume da atividade, concretamente na atividade de cabeleireiro.
o que provocou uma diminuição do volume da atividade, concretamente na atividade de cabeleireiro.*

5º

Nesta conformidade verifica-se que as receitas que outrora o estabelecimento detinha neste momento já não tem.

6º

Sendo que neste momento a empregadora encontra-se em dificuldades para efetuar o pagamento de todas as despesas inerentes à sua atividade, nomeadamente renda do estabelecimento, fornecedores, obrigações fiscais e de segurança social, e da trabalhadora em questão.

7º

Para além disso, em termos de trabalho efetivo verifica-se que o estabelecimento não tem a procura que tinha anteriormente, e neste momento não existe trabalho para duas cabeleireiras.



8º

Posto isto, uma cabeleireira é mais que suficiente para manter o atendimento das clientes que procuram o estabelecimento em questão.

9º

Nesta conformidade, não havendo outros trabalhadores e sendo a aqui empregadora e proprietária do estabelecimento comercial supra referido também cabeleireira, a mesma não tem outra alternativa se não a de proceder ao despedimento da trabalhadora ..., por extinção do seu posto de trabalho.

10º

Importa salientar ainda que ao presente processo não se poderá aplicar o despedimento coletivo e que tal despedimento não se prende com a conduta da trabalhadora mas sim por motivos de ordem económica, imperioso para os interesses do Estabelecimento, que não dispõe de qualquer outro trabalhador relativo ao mesmo posto de trabalho.

11º

Para além do supra exposto, a empregadora irá efetuar um esforço económico, mas irá honrar com o pagamento à trabalhadora de todos os seus créditos laborais inerentes à extinção do seu posto de trabalho.

Neste sentido, requer a empregadora que seja dado parecer positivo ao despimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora ..., por o Estabelecimento Comercial não ter meios financeiros para suportar o pagamento do seu salário, não conseguindo, apesar do esforço que tem feito, suportar esse encargo mensal.

Espera Deferimento

A Empregadora”



1.1.1. A comunicação prévia da extinção do posto de trabalho, enviada à trabalhadora em 13.06.2014, e por esta rececionado em 14.06.2014, refere o seguinte que se transcreve:

“Exma. Sra.

..., portadora do Bilhete de Identidade n.º ..., válido até 23/09/2015, contribuinte fiscal n.º ..., proprietária do Estabelecimento comercial ..., sito em ..., afeto à atividade de cabeleireiro e estética, vem por este meio em tempo e no enquadramento preciso dos artigos 367.º e seguintes do Código do Trabalho, comunicar a V. Exa., que é minha firme intenção proceder à cessação do seu Contrato de Trabalho a Termo Indeterminado, com outorga em 01/08/2009, uma vez que o posto de trabalho que vem ocupando desde essa data será extinto por motivos de mercado.

A 11 de março de 2011 tinha já comunicado a V. Exa. a minha intenção de proceder ao despedimento por extinção do posto de trabalho, mas atendendo à consideração que tenho pelo seu trabalho e pela sua pessoa, fui tentando manter o vínculo o mais que podia, sendo nesta altura completamente impossível, manter o seu posto de trabalho neste estabelecimento comercial.

Face à conjuntura económica que se vem sentindo nos últimos anos houve uma diminuição efetiva da procura dos serviços prestados no cabeleireiro, o que provocou uma diminuição do volume da atividade, concretamente na atividade de cabeleireiro. Nesta conformidade não existe de momento volume de trabalho suficiente que permita manter esse posto de trabalho, nem que permita assegurar o pagamento do salário correspondente.

Importa referir que não sendo esta uma pretensão afeta a despedimento coletivo, nem tão pouco devida a conduta culposa de V. Exa., revela-se, contudo, imperiosa para os interesses do Estabelecimento, que não



dispõe de qualquer outro trabalhador relativo ao mesmo posto de trabalho.

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

A Empregadora “

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2. Do Direito

2.1. 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*”.

2.2. Nos termos do artigo 368.º do Código do Trabalho, com as alterações que lhe foram introduzidas pela Lei n.º68/2014, 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”.

- 2.3.** 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 excecionais não relacionados com o estado de gravidez.

- 2.3.1.** 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;*”.
- 2.3.2.** 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.
- 2.3.3.** 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”.
- 2.3.4.** 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 (...)", à CITE.

2.3.5. 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.

2.3.6. Assim, compete à CITE, nos termos da alínea b) do artigo 3.º 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 de ordem económica “ (...) *Acontece que nos últimos anos houve uma diminuição efetiva da procura dos serviços prestados no cabeleireiro, o que provocou uma diminuição do volume da atividade, concretamente na atividade de cabeleireiro (...) o que provocou uma diminuição do volume da atividade, concretamente na atividade de cabeleireiro (...)* Nesta conformidade verifica-se que as receitas que outrora o estabelecimento detinha neste momento já não tem (...) Sendo que neste momento a empregadora encontra-se em dificuldades para efetuar o pagamento de



todas as despesas inerentes à sua atividade, nomeadamente renda do estabelecimento, fornecedores, obrigações fiscais e de segurança social, e da trabalhadora em questão (...) Para além disso, em termos de trabalho efetivo verifica-se que o estabelecimento não tem a procura que tinha anteriormente, e neste momento não existe trabalho para duas cabeleireiras (...)”.

3.1.1. A entidade empregadora declarou à CITE que a trabalhadora ... é a única pessoa contratada a exercer funções de cabeleireira no estabelecimento comercial ..., o que não foi contestado pela trabalhadora.

3.1.2. 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 a relação causal entre os motivos apresentados, os objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho e a necessidade de extinção do posto de trabalho em causa, o único existente na empresa.

IV – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE não se opõe ao despedimento da trabalhadora lactante, ..., promovido pela entidade empregadora ..., proprietária do estabelecimento comercial ..., por não se vislumbrar indícios de discriminação por motivo de maternidade na escolha do posto de trabalho a extinguir.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 13 DE AGOSTO DE 2014**