

PARECER N.º 170/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida 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 511 – DG-E/2016

I – OBJETO

- 1.1. Em 17.03.2016, a CITE recebeu da empresa ..., LDA., cópia do processo de despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora grávida ..., 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 29.01.2016, a entidade empregadora fundamenta o presente despedimento por extinção do posto de trabalho, referindo, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *A empresa “dedica-se essencialmente ao “comércio, agentes de comércio por grosso e a retalho, importação, exportação e assistência técnica de artigos de ourivesaria, relojoaria, joalheria, antiguidades e objetos de arte”, vem por este meio, em tempo e no enquadramento*

preciso dos arts. 359.º, n.º 2 al. a) e b), 367.º, 368.º n.º 1, 2 e 3 e 369.º n.º 1, al. a), b) e c) do Código do Trabalho, comunicar a V. Exa., que esta empresa tem necessidade de extinguir o seu posto de trabalho, sito em Espinho, a partir do dia 11/03/2016, com a conseqüente cessação do contrato de trabalho, cuja posição de entidade patronal foi por nós assumida em 01/08/2014.

1.2.2. *Como é do v/conhecimento, o estabelecimento onde V. Exa. presta habitualmente o seu trabalho será encerrado por motivos de mercado, essencialmente, motivado por uma diminuição drástica de atividade relacionada com os seguintes fatores:*

1.2.2.1. *Continuada redução no volume de compra de peças de ouro/ourivesaria no estabelecimento em causa, que levaram a uma diminuição do volume de faturação do mesmo;*

1.2.2.2. *Crescentes dificuldades financeiras em suportar os custos do mencionado estabelecimento comercial, motivadas pela diminuição das receitas;*

1.2.2.3. *Elevado número de estabelecimentos comerciais concorrentes, com a atividade da entidade patronal, na mesma área geográfica;*

1.2.2.4. *Atual diminuição da cotação do ouro, reduzindo drasticamente as margens de lucro nas compras efetuadas.*

1.2.3. *De referir que a entrada em vigor do novo Regime Jurídico da Ourivesaria e das Contrastarias (RJOC) aprovado pela Lei 98/2015, de 18 de agosto, veio ainda agravar a já difícil situação económica da*

empresa e mais concretamente, do estabelecimento comercial onde habitualmente presta o seu trabalho.

- 1.2.4.** *Devido aos novos critérios de compra e venda de ouro usado previstos no RJOC, o número de clientes do estabelecimento em causa, diminuiu de forma significativa.*
- 1.2.5.** *Também a nova tabela de emolumentos e taxas relativas à concessão das licenças necessárias ao exercício da atividade de compra e venda de ouro usado, veio agravar a já débil situação financeira, pois os valores da nova tabela aumentaram de forma considerável e no caso em apreço o seu pagamento é incomportável em virtude do fraco volume de negócios do referido estabelecimento.*
- 1.2.6.** *A conjugação de todos estes fatores não permitem assim a rentabilidade necessária, para manter aberto o estabelecimento onde V. Exa., exercia as funções próprias da categoria profissional de empregada de balcão, tornando desta forma impossível a subsistência do vínculo laboral.*
- 1.2.7.** *Com o encerramento do estabelecimento comercial, torna-se imperativo extinguir o seu posto de trabalho - cfr. Art.º 369.º, n.º 1, al. a) e b).*
- 1.2.8.** *Sendo certo que por outro lado, não dispomos de outro estabelecimento comercial na mesma área geográfica onde possa prestar o seu trabalho, sem que essa transferência cause um prejuízo grave à sua vida familiar e por outro, tal transferência iria acarretar mais custos para a empresa, agravando assim a sua estrutura financeira.*
- 1.2.9.** *Além de que presentemente estamos a proceder ao encerramento de outros estabelecimentos comerciais, de forma a proceder a um*

aligeiramento da estrutura da empresa, minorando encargos e responsabilidades, o que dificulta ainda mais a possibilidade de ser colocado em outro estabelecimento comercial.

- 1.2.10.** *Como V. Exa. é a única trabalhadora a exercer funções no estabelecimento comercial que agora vai encerrar, não é possível nem necessário fixar quaisquer critérios para selecionar o trabalhador a despedir - art.º 369.º, n.º 1 al. c).*
- 1.2.11.** *Após a receção da presente comunicação, dispõe V. Exa. do prazo de 10 dias para, querendo, se pronunciar sobre o processo de extinção do posto de trabalho.*
- 1.2.12.** *A extinção do posto de trabalho que vem ocupando implicará assim a cessação do contrato de trabalho existente com a empresa.*
- 1.2.13.** *De mais a mais, importa referir que, não sendo esta uma pretensão afeta a despedimento coletivo, nem tão pouco por conduta dolosa de V. Exa., revela-se contudo imperiosa, para os interesses da empresa, que conforme já foi dito, não dispõe de outro posto de trabalho similar”.*
- 1.3.** Em 10.02.2016, a empresa entrega à trabalhadora a comunicação da decisão de despedimento por extinção do posto de trabalho, que refere, nomeadamente o seguinte.
- 1.3.1.** *“O estabelecimento onde V. Exa. trabalha habitualmente, será encerrado a 11 de março de 2016, motivo pelo qual, lhe comunicamos a decisão da extinção do posto de trabalho, com os seguintes fundamentos:*

- 1.3.2.** *A decisão de extinguir o posto de trabalho consta da comunicação que oportunamente lhe foi enviada e que objetivamente se prende com a diminuição drástica da n/ atividade de compra e venda de ouro no estabelecimento em causa, que levaram à decisão de encerrar o estabelecimento comercial onde V. Exa., prestava habitualmente o seu trabalho e, a conseqüente necessidade de reestruturar a empresa, procurando por esta forma reduzir os custos e permitir a sua sobrevivência.*
- 1.3.3.** *Devido aos novos critérios de compra e venda de ouro usado previstos no RJOC, o número de clientes do estabelecimento em causa, diminuiu de forma significativa.*
- 1.3.4.** *Também a nova tabela de emolumentos e taxas relativas à concessão das licenças necessárias ao exercício da atividade de compra e venda de ouro usado, veio agravar a já débil situação financeira, pois os valores da nova tabela aumentaram de forma considerável e no caso em apreço o seu pagamento é inoportuno em virtude do fraco volume de negócios do referido estabelecimento.*
- 1.3.5.** *A conjugação de todos estes fatores não permite a rentabilidade necessária, para manter aberto o estabelecimento comercial onde V. Exa. presta o seu trabalho, tornando desta forma impossível a subsistência do vínculo laboral.*
- 1.3.6.** *Com o encerramento do estabelecimento comercial, toma-se imperativo extinguir o seu posto de trabalho - art. 369.º, n.º 1, al. a) e b).*
- 1.3.7.** *Sendo certo que por um lado, não dispomos na nossa empresa outro estabelecimento comercial na mesma área geográfica, onde possa*

prestar o seu trabalho, sem que essa transferência cause prejuízo grave à sua vida familiar sendo certo que, tal transferência iria também acarretar mais custos para a a/empresa, agravando ainda mais a n/ estrutura financeira.

- 1.3.8.** *De mencionar que já encerramos vários estabelecimentos comerciais nos últimos doze meses, de forma a aligeirar a estrutura da empresa, minorando encargos e responsabilidades, o que dificulta ainda mais a possibilidade de ser colocada em outro estabelecimento comercial.*
- 1.3.9.** *Como V. Exa. é a única a exercer funções no estabelecimento comercial que agora vai encerrar, não é possível, nem necessário fixar quaisquer critérios para selecionar o trabalhador a despedir- art.º 369.º, n.º 1 al. c) do C.T.*
- 1.3.10.** *Os requisitos previstos nas alíneas a) a d) do n.º 1 do art.º 368.º do Código de Trabalho, foram cumpridos:*
- 1.º A extinção não se deve a qualquer atuação culposa de V. Exa. ou da empresa empregadora, mas sim a razões de mercado e estruturais.*
 - 2.º A manutenção da relação de trabalho era impossível de subsistir nas atuais condições.*
 - 3.º Não existem contratos a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto.*
 - 4.º Não se aplica o regime previsto para o despedimento coletivo.*
- 1.3.11.** *Não houve oposição por parte de V. Exa., relativamente aos critérios de prioridade, até porque não existe pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico para a concretização do posto de*

trabalho a extinguir, isto porque V. Exa., é a única trabalhadora que desempenha funções no estabelecimento que agora vai encerrar.

1.3.12. *Será colocado, à disposição, de V. Exa., nos termos do n.º 4 do artigo 371.º do Código do Trabalho, a compensação a que tem direito, utilizando os critérios previstos no n.º 4 e na primeira parte do n.º 5 do art.º 363.º e nos artigos 364.º a 366.º do Código do Trabalho ex vi do art.º 372.º, no valor de € 2.052,69 (dois mil cinquenta e dois euros e sessenta nove cêntimos), que será paga por transferência bancária em 11 de março de 2016, sem prejuízo dos demais créditos emergentes da cessação do contrato de trabalho.*

1.3.13. *A data da cessação do contrato verificar-se-á no dia 11 de março de 2016, conforme o aviso prévio previsto na al. b) do n.º 3, do art.º 371.º do C.T.”.*

1.4. Com data de 10.02.2016, a trabalhadora a despedir dirigiu uma declaração à CITE, que refere, nomeadamente, o seguinte:

1.4.1. *“Que desde 1 de agosto de 2014 presto o meu trabalho num estabelecimento comercial de compra e venda de ouro usado, sito em Espinho, propriedade da sociedade Comercial ..., Lda., com a categoria profissional de Caixa de comércio;*

1.4.2. *Efetivamente no último ano o estabelecimento comercial supramencionado, tem sofrido uma redução drástica da sua rentabilidade, sendo que muitas das vezes o rendimento mensal obtido não era/é suficiente para fazer face ao pagamento da renda, dos*

salários dos funcionários que nele prestam o seu trabalho e outros serviços básicos de funcionamento;

- 1.4.3.** *Todos os argumentos aduzidos na comunicação da intenção em proceder à extinção do meu posto de trabalho, correspondem à verdade dos factos, sendo certo que o meu despedimento nada tem a ver com o facto de ser uma trabalhadora grávida.*
- 1.4.4.** *Não obstante ser uma situação desagradável, compreendo os motivos da empresa que motivaram o meu despedimento, uma vez que esta, atualmente não tem funções que eu possa desempenhar.*
- 1.4.5.** *Por ser verdade, vou assinar a presente declaração”.*

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 excecionais 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 e estruturais que determinaram o encerramento da loja e a conseqüente extinção do posto de trabalho da sua única trabalhadora, objeto do presente parecer.

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 contra ordenação 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 única trabalhadora da loja a encerrar.
- 2.5.** É de salientar o facto de a trabalhadora a despedir, uma vez notificada, ter aceite a fundamentação do seu despedimento por extinção do seu posto de trabalho.
- 2.6.** Assim, verifica-se, que, face às circunstâncias supra referidas, a entidade empregadora observou os mencionados requisitos legais para promover o despedimento por extinção do posto de trabalho da aludida trabalhadora, com exceção da data prevista para a cessação do contrato de trabalho, que é o dia 11 de março de 2016, uma vez que a confirmar-se tal data, tornaria ilícito o despedimento *sub judice*, nos termos da alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho e seria inútil o presente parecer, que tem de ser prévio ao despedimento, nos termos do artigo 63.º do mesmo Código.



III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora grávida ..., promovido pela sua entidade empregadora ..., LDA., desde que a cessação do seu contrato de trabalho ocorra após a data de aprovação do presente parecer.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 13.04.2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.