

PARECER N.º 430/CITE/2019

ASSUNTO: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou 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 12.02.
Processo n.º 2766 - DX-E/2019

I – OBJETO

- 1.1. Em 09.07.2019, a CITE recebeu de ..., cópia do processo de despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora grávida, puérpera ou 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 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 datada de 19.06.2019, a entidade empregadora fundamenta o presente despedimento por extinção do posto de trabalho, referindo, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Vimos comunicar a intenção de proceder ao seu despedimento, em consequência da necessidade de extinguir o seu posto de trabalho e fecho de atividade, nos termos do n.º 1 do art. 369º do Código do Trabalho, pelas razões a seguir descritas:*

- 1.2.2.** *O fecho desta atividade em nome individual de ... e consequente extinção do posto de trabalho é justificada por motivos de mercado, nomeadamente, uma redução drástica de atividade, provocada pela diminuição acentuada da procura de prestação dos nossos serviços, sendo assim, a relação de trabalho de toda a atividade tornou-se impossível quanto à sua subsistência, à luz de previsão do art. 368º do Código do Trabalho”.*
- 1.2.3.** Não consta do presente processo que a trabalhadora a despedir, que recebeu, em 25.06.2019, a comunicação da entidade empregadora, lhe tenha respondido, nos 10 dias posteriores a essa comunicação, conforme dispõe o n.º 1 do artigo 370.º do Código do Trabalho.
- 1.3.** Em 08.07.2019, a entidade empregadora enviou à trabalhadora a despedir outra comunicação, referindo o seguinte:
- 1.3.1.** *“Com referência ao contrato de trabalho sem termo (contrato individual de trabalho sem termo para desempenhar funções inerentes à categoria profissional de Auxiliar de Cabeleireiros) celebrado entre a entidade empregadora e V. Exa., no passado dia 1 de março de 2017, vimos por este meio comunicar a nossa vontade de o fazer cessar nos termos do n.º 1 do art. 369º do Código do Trabalho, cumprindo assim o pré-aviso mínimo definido por lei, relativamente à data em que pretendo que os seus efeitos cessem (6 de setembro de 2019). Por motivos de mercado, em virtude de uma redução drástica de atividade, provocada pela diminuição acentuada da procura de prestação dos nossos serviços, sendo assim, a relação de trabalho de toda a atividade tornou-se impossível quanto à sua subsistência, à luz da previsão do art. 368º do Código do Trabalho.*
- 1.3.2.** *Mais informo, que ser-lhe-á atribuída a devida compensação e demais complementos a que tiver direito nos termos do art. 372.º do Código do Trabalho.*

- 1.3.3. *A partir do dia 6 de setembro de 2019, pode recolher na companhia de ..., um Certificado de Trabalho, o cheque com as devidas compensações a que tem direito segundo o previsto no Código do Trabalho e uma Declaração para acompanhar um eventual requerimento que V. Exa. queira apresentar para obter subsídio de desemprego”.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação a adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:
- “Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)*
- Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...).”*

- 2.2.** 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.
- 2.2.1.** 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;".
- 2.2.2.** 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.** 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".

- 2.4. 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”* da CITE.
- 2.5. 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”*.
- 2.5.1. 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”*.

2.5.2. A entidade empregadora fundamenta a extinção do posto de trabalho da trabalhadora, objeto do presente parecer, em motivos de mercado, nomeadamente, por causa de *“uma redução drástica de atividade, provocada pela diminuição acentuada da procura de prestação dos nossos serviços”*, (de cabeleireira).

2.2. 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”.

- 2.3.** Com efeito, tratando-se do encerramento de um estabelecimento com apenas uma trabalhadora, verifica-se, que, face às circunstâncias suprarreferidas, a entidade empregadora observou os requisitos legais para promover o despedimento por extinção do posto de trabalho da aludida trabalhadora.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ..., promovido pela sua entidade empregadora

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 31 DE JULHO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA UGT – UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES E DA CGTP - CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

“A CGTP vota contra o presente projeto de parecer por se entender não se encontrar cabalmente demonstrada a existência de uma redução da atividade, que justifique o despedimento motivo pelo qual se considera que não se encontra afastada a presunção de justa causa e nesse sentido se vota

c

o

n

t

r

a

o

p

r

o

j

e

t

o

d

e

p

a

8

e

c

e