

## PARECER N.º 13/CITE/98

**Assunto:** Parecer nos termos do artigo 30.º do Dec.-Lei n.º 136/85, de 3 de Maio, aditado pelo Dec.-Lei n.º 332/96, de 23 de Dezembro

### 1. OBJECTO

1.1. Em 24.06.98, a CITE recebeu da empresa ..., S.A. um ofício e uma cópia do processo de extinção do posto de trabalho da sua trabalhadora lactante ..., que desempenha as funções de Directora dos Recursos Humanos em que esta requer à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego «a emissão do competente parecer prévio favorável à cessação daquele contrato de trabalho, nos termos do artigo 18.º-A da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, conjugado com o disposto no Dec.-Lei n.º 332/95, de 23 de Dezembro, nomeadamente no seu artigo 30.º».

1.2. Segundo a empresa, em 18.01.96, data em que foi celebrado o contrato de trabalho com a Senhora Dra. ..., esta «perspectivava que o exercício da sua actividade - concepção, instalação, exploração, comercialização e assistência técnica de sistemas de transmissão de imagens e sinal televisivo por cabo, bem como a importação de todos os equipamentos necessários à instalação desses sistemas - a nível nacional iria obrigar à contratação de um quadro de funcionários próprios muito alargado, na ordem das várias centenas de pessoas, seguramente acima das três centenas».

1.3. Refere a empresa que «foi nestas circunstâncias que a Empresa ponderou a hipótese de admitir um funcionário que face ao grande volume de funcionários que se admitia que vinham a fazer parte dos seus quadros de pessoal próprios, com as mais variadas categorias e funções, assumisse a responsabilidade pela gestão da área dos recursos humanos».

1.4. «Sucede que o desenvolvimento da actividade da Empresa veio a determinar uma alteração relevante dos planos iniciais, nomeadamente, e no que agora interessa, ao nível da política de gestão de pessoal».

1.5. Acrescenta a empresa que «ao invés de proceder à contratação «em massa» de funcionários próprios - que fatalmente acabariam por constituir o tal quadro de pessoal justificativo da existência de uma direcção de recursos humanos - a Empresa optou por recorrer ao mercado de prestação de serviços como forma privilegiada da prossecução de algumas das actividades inerentes ao seu objecto social. Assim, privilegiou a contratação com outras empresas prestadoras de serviços, com os seus quadros de pessoal próprios, a realização de muitas das tarefas que primeiramente tinha planeado realizar pelos seus próprios meios, procedendo, no fundo, ao que hoje em dia se convencionou denominar por «outsourcing».

1.6. «Razões de ordem tecnológica e estrutural determinaram esta opção de alteração da política laboral da Empresa».

1.7. Em resposta, a trabalhadora apresenta vários argumentos que consubstanciam a sua total oposição ao propósito da empresa de a despedir.

### 2. ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Nos termos do artigo 26.º n.º 1 do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, «a extinção do posto de trabalho justificada por motivos económicos ou de mercado, tecnológicos ou estruturais, relativos à empresa, determina a cessação do contrato de trabalho, desde que se verifiquem as condições previstas no artigo seguinte».

2.1.1. Mas antes de analisarmos o artigo seguinte, há que saber se os motivos ou razões tecnológicas e estruturais apresentadas pela empresa se enquadram nos conceitos previstos no citado artigo 26.º n.º 2 alíneas b) e c) que definem como motivos tecnológicos « - alterações nas técnicas ou processos de fabrico ou automatização dos equipamentos de produção ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização dos meios de comunicação» e como motivos estruturais «encerramento definitivo da empresa, bem como encerramento de uma ou várias secções, ou estrutura equivalente, provocado por desequilíbrio económico financeiro, por mudança de actividade ou por substituição de produtos dominantes».

2.1.2. Ora, verifica-se que as razões tecnológicas e estruturais alegadas pela empresa, não se enquadram nos conceitos legais supracitados.

2.2. Constata-se que na empresa «sub judice» houve uma primeira avaliação da gestão dos recursos humanos que passava pela contratação de um maior número de trabalhadores, que não se chegou a efectuar, em virtude de se ter concluído ser mais vantajoso para a empresa o recurso ao «outsourcing».

2.2.1. Por consequência, parece não existirem motivos tecnológicos nem estruturais, nos termos

em que a lei os concebe, que justifiquem a pretendida extinção do posto de trabalho de director dos recursos humanos da ...

2.3. A alteração da política laboral da Empresa, só poderia justificar a extinção do referido posto de trabalho se se fundamentasse, nos termos da lei atrás citada, em razões de ordem tecnológica ou estrutural, que embora alegadas pela empresa, não foram por esta explicitadas, nem demonstradas.

2.4. Aliás, a entidade patronal não ilidiu a presunção prevista no artigo 18.º-A n.º 2 da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, aditado pela Lei n.º 17/95, de 9 de Junho, segundo a qual «o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes presume-se feito sem justa causa».

2.5. Assim, uma tal situação, pode configurar-se como uma discriminação em função do sexo por motivo de maternidade, nos termos do artigo 3.º n.º 1 do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, pelo qual «o direito ao trabalho implica a ausência de qualquer discriminação baseada no sexo, quer directa quer indirecta, nomeadamente pela referência ao estado civil ou à situação familiar».

### **3. CONCLUSÕES**

3.1. As razões tecnológicas e estruturais alegadas pela ... para justificar a extinção do posto de trabalho da sua directora de recursos humanos e consequente cessação do seu contrato de trabalho, além de não terem sido explicitadas nem demonstradas pelo director geral da empresa, não se enquadram nos conceitos legais aplicáveis, previstos nas alíneas b) e c) do n.º 2 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, atrás citadas.

3.2. A entidade patronal não ilidiu a presunção consagrada no artigo 18.º-A n.º 2 da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, aditado pela Lei n.º 17/95, de 9 de Junho.

3.3 Em face do exposto, a extinção do posto de trabalho de directora dos recursos humanos da ... e consequente cessação do respectivo contrato de trabalho, parece configurar-se como uma discriminação em função do sexo, por motivo de maternidade, nos termos do artigo 3.º n.º 1 do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, pelo que a CITE não é favorável à cessação do contrato de trabalho da trabalhadora lactante ...

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 13 DE JULHO DE 1998**