

PARECER N.º 73/CITE/2005

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea c) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 79 – DL/2005

I – OBJECTO

- 1.1.** Em 18 de Novembro de 2005, a CITE recebeu da gerência da empresa ..., L.^{da} pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante, ..., a exercer funções de técnica de contabilidade, no âmbito de um processo por extinção de posto de trabalho.
- 1.2.** No que respeita ao fundamento invocado, refere a empresa que:
 - 1.2.1.** Tem vindo a sofrer uma redução nas vendas dos seus produtos, na ordem dos 18,6%, estimando que tal valor em face da actual situação do mercado cerâmico ultrapassará os 20% no final do corrente ano.
 - 1.2.2.** Este facto deve-se à circunstância de se ter registado, nos últimos 18 meses, o encerramento dos estabelecimentos fabris de vários clientes da empresa, a quem esta fornecia matérias-primas e equipamentos, em virtude de processos judiciais de insolvência ou procedimentos extrajudiciais de conciliação.
A insolvência de várias empresas suas clientes originou a impossibilidade superveniente, prática e legal, de aí colocar os seus produtos.
 - 1.2.3.** A extinção do posto de trabalho abrange a única trabalhadora que exercia funções de técnica de contabilidade na empresa, dado não se justificar a sua existência, uma vez que, com a diminuição dos clientes e das vendas dos produtos da empresa ocorre uma diminuição das tarefas da contabilidade (lançamentos), e ainda das tarefas de gestão de bancos e pagamentos a fornecedores.

- 1.2.3.1.** As tarefas de gestão de bancos e pagamentos a fornecedores são agora exercidas pelo sócio gerente ...
- 1.2.3.2.** Os serviços de contabilidade e fiscalidade foram entregues a uma empresa de contabilidade, em regime de avença mensal.
- 1.2.4.** A subsistência da relação de trabalho torna-se impossível dado que a empresa não dispõe de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional da trabalhadora.
- 1.3.** Quanto aos requisitos legais cumulativos para a verificação do despedimento por extinção de posto de trabalho, vem a empresa indicar que:
 - 1.3.1.** O motivo invocado não é imputável a culpa da empresa, ou a culpa da trabalhadora.
 - 1.3.2.** É impossível a subsistência da relação de trabalho.
 - 1.3.3.** Não se verifica a existência de contratos a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho a extinguir.
 - 1.3.4.** Não se aplica o despedimento colectivo.
 - 1.3.5.** Irá ser posta à disposição da trabalhadora a compensação devida.
- 1.4.** No que respeita aos critérios a utilizar para a extinção do posto de trabalho, a empresa indica não existir mais nenhum posto de trabalho de conteúdo funcional idêntico ao da trabalhadora, não sendo necessário observar os critérios estabelecidos na lei.
- 1.5.** A comunicação do despedimento foi feita só à trabalhadora, não existindo comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissão sindical, não sendo a trabalhadora em causa representante sindical.
- 1.6.** A comunicação do despedimento por extinção de posto de trabalho é notificada à trabalhadora em 3 de Novembro de 2005, conforme comprovativo junto ao processo.

- 1.7.** A trabalhadora teve um parto a 12 de Julho de 2005, e encontra-se a amamentar.
- 1.8.** São juntos ao presente processo os seguintes elementos:
- Dois documentos sobre vendas gerais no período de 01-01-2004 até 31-10-2004, e entre 01-01-2005 até 31-10-2005;
 - Um registo e um aviso de recepção;
 - Uma declaração médica.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.¹

Como corolário deste princípio, o artigo 51.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.

2.1.1. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Cabe à CITE, por força da alínea *e*) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, emitir o parecer referido.

2.2. Para efeitos do artigo 402.º do Código do Trabalho, a extinção do posto de trabalho determina o despedimento justificado por motivos económicos, tanto de mercado como estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa nos termos previstos para o despedimento colectivo.

2.2.1. São considerados motivos de mercado, nomeadamente, a redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado.

2.3. O presente processo de despedimento por extinção de posto de trabalho é motivado pela diminuição dos clientes e das vendas dos produtos da empresa, com consequente

¹ N.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa.

diminuição das tarefas de contabilidade (lançamentos) e ainda das tarefas de gestão de bancos e pagamentos a fornecedores.

2.4. A análise do processo submetido a esta Comissão permite concluir que foram cumpridos os procedimentos legais estipulados no artigo 423.º e seguintes do Código do Trabalho, não se tendo a trabalhadora pronunciado sobre os requisitos do despedimento por extinção do seu posto de trabalho.

2.5. Contudo, afirmando a empresa que a extinção do posto de trabalho abrange a única trabalhadora que exercia funções de técnica de contabilidade na empresa, sendo agora as tarefas de gestão de bancos e pagamentos a fornecedores exercidas pelo sócio gerente, e os serviços de contabilidade e fiscalidade entregues, através de um contrato de avença, a uma empresa de contabilidade, tais factos demonstram a necessidade de manutenção das tarefas desempenhadas pela trabalhadora (contabilidade da empresa), só que tendo a entidade empregadora optado por contratar uma empresa para praticar essas tarefas.

Ora, a trabalhadora teve um parto no dia 12 de Julho de 2005 e, no caso de ter optado por uma licença por maternidade de 120 dias, a mesma finalizou no passado dia 9 de Novembro de 2005, tendo no seu regresso sido confrontada com a extinção do seu posto de trabalho, pelo facto de a sua entidade empregadora ter optado por contratar os serviços de uma empresa para desenvolver as tarefas que até aí eram por si realizadas.

2.6. Nos termos da Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro de 2002, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, designadamente o considerando (12) esclarece que *O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher durante e após a gravidez. Tem além disso deliberado repetidas vezes que qualquer tratamento desfavorável das mulheres relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual directa.*

O Tribunal de Justiça reconheceu a protecção dos direitos das mulheres no emprego, principalmente no que respeita ao direito de retomar o mesmo posto de trabalho ou um posto de trabalho equivalente, em condições de trabalho não menos favoráveis, bem como a beneficiar de quaisquer melhorias nas condições de trabalho a que teriam tido direito durante a sua ausência.

2.7. É pois, com base na matriz interpretativa constante da Directiva invocada que se devem entender os preceitos legais em vigor no nosso ordenamento jurídico, designadamente o n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho e a alínea a) do n.º 1 do artigo 32.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sobre a proibição de discriminação com base no sexo e sobre o alcance do conceito de discriminação directa.

Assim, por um lado, atendendo aos argumentos expendidos pela empresa, e por outro, no cumprimento das directrizes do direito comunitário que proclamam a igualdade entre homens e mulheres como uma “missão” e um “objectivo” da Comunidade, e impõem a obrigação positiva de a “promover” em todas as suas acções, esta Comissão conclui existirem indícios de discriminação com base no sexo em virtude da maternidade, no despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante, ...

III – CONCLUSÃO

3.1. Em face do exposto, a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., no processo promovido pela empresa ..., L.^{da}.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 14 DE DEZEMBRO DE 2005**