

PARECER N.º 9/CITE/2007

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 16 – DG-E/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 12 de Janeiro de 2007, a CITE recebeu da empresa ... & ..., L.^{da}, pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida, ..., a exercer funções de escriturária, no âmbito de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho.
- 1.2. A empresa ..., L.^{da}, tem como objecto social a execução de contabilidade para outras sociedades.
- 1.3. Da carta de comunicação da extinção de posto de trabalho, de 20 de Novembro de 2006, consta sucintamente que:
 - A redução da actividade, motivada pela diminuição significativa do número de clientes, conduziu a uma inevitável redução dos proveitos mensais e anuais para fazer face aos custos de funcionamento da empresa, não sendo previsível o aumento da carteira de clientes para o próximo ano, devido à conjuntura existente e a uma elevada e crescente concorrência;
 - Para esta situação, em nada contribuiu a gerência da empresa, nem o desempenho da trabalhadora;
 - A manutenção do posto de trabalho compromete o futuro da empresa e, a breve prazo, a existência de meios financeiros necessários e suficientes para o pagamento de salários e de outras despesas fixas mensais;
 - Na empresa, não existe qualquer trabalhador com contrato a termo;
 - Não se aplica o regime do despedimento colectivo;
 - A empresa emprega dois trabalhadores com funções idênticas, sendo a trabalhadora visada a que possui menor antiguidade;
 - A empresa não dispõe de outro posto de trabalho;
 - O termo do contrato ocorrerá sessenta dias após a recepção desta carta, após o qual será posta à disposição da trabalhadora a compensação devida.

- 1.4.** Em 5 de Dezembro de 2006, e já para efeitos do disposto no artigo 425.º do Código do Trabalho, a empresa dirige nova carta à trabalhadora na qual menciona os mesmos factos concretizando, porém, que está em causa a extinção de um único posto de trabalho, que a empresa tem uma única secção com duas funcionárias, não sendo possível a transferência da trabalhadora, e o valor da compensação devida à trabalhadora, no montante de €3.799,17, atendendo a que tem oito anos e dezanove dias de antiguidade, cessando o contrato em 19 de Janeiro de 2007.
- 1.5.** A pronúncia apresentada pela trabalhadora consta de três cartas datadas de 01.12.2006, 19.12.2006 e 29.12.2006, nas quais comprova o estado de gravidez e alega não estar à espera do despedimento.
- 1.6.** A empresa comunica à Inspeção-Geral do Trabalho, em 09.01.2007, que foi dado cumprimento ao estipulado no n.º 2 do artigo 425.º do Código do Trabalho, no passado dia 05.12.2006, através de envio de carta a esta entidade. No entanto, considerando que o processo remetido à CITE estava incompleto, a empresa solicitou à Comissão que o mesmo fosse dado sem efeito enviando, agora, nova carta com cópia da decisão datada de 05.12.2006 e enviada à trabalhadora.
- 1.7.** São juntos ao processo os seguintes documentos:
- Quatro cartas da empresa, dirigidas à trabalhadora, nas seguintes datas: 20.11.2006, 05.12.2006 e 26.12.2006, com os respectivos registos e avisos de recepção;
 - Três cartas da trabalhadora, dirigidas à empresa, nas seguintes datas: 01.12.2006, 19.12.2006 e 29.12.2006;
 - Carta dirigida à Inspeção-Geral do Trabalho de 09.01.2007;
 - Quadro de pessoal da empresa, de Outubro de 2006.

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

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

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. Nos termos 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 a redução da actividade 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, conforme a alínea *a*) do n.º 2 do artigo 397.º do diploma supra-referido.

2.3. O presente processo de despedimento por extinção de posto de trabalho é, nos termos referidos pela empresa, motivado pela redução da actividade da empresa em virtude da significativa diminuição do número de clientes.

2.4. Para se efectivar um despedimento por extinção de posto de trabalho, é necessário o cumprimento do disposto sobre esta matéria nos artigos 402.º a 404.º do Código do Trabalho, assim como a observância do procedimento previsto nos artigos 423.º a 425.º do mesmo diploma.

2.5. Para efeitos do artigo 403.º do Código do Trabalho, o despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que cumulativamente se verifiquem os seguintes requisitos:

- Os motivos indicados não sejam devidos a uma actuação culposa do empregador ou do trabalhador;
- Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
- Não se verifique a existência de contratos a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;
- Não se aplique o regime previsto para o despedimento colectivo;
- Seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida.

2.5.1. De acordo com a alínea *c*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, no caso de despedimento por extinção do posto de trabalho de trabalhadora grávida, o processo deve ser remetido à CITE, depois das consultas referidas nos n.ºs 1 e 2 do artigo 424.º do Código do Trabalho.

Nos termos constantes do processo remetido a esta Comissão, afigura-se que se encontram preenchidos os requisitos impostos para o despedimento por extinção do posto de trabalho (artigo 403.º do Código do Trabalho), não constando qualquer pronúncia da trabalhadora que indicie o contrário.

2.6. Conforme resulta do quadro de pessoal, junto a este processo, foram respeitados os critérios estabelecidos no n.º 2 do artigo 403.º do Código do Trabalho, relativamente à escolha do trabalhador com menor antiguidade no posto de trabalho.

2.7. Verifica-se que foi realizada a comunicação prevista no n.º 2 do artigo 423.º do mesmo Código, cumprindo-se, assim, o princípio do contraditório.

2.8. A Constituição e a lei proíbem qualquer discriminação com base no sexo. O artigo 51.º do Código do Trabalho, ao concretizar este princípio, estabelece uma especial protecção às trabalhadoras grávidas de modo a prevenir qualquer discriminação com base no sexo em virtude da sua maternidade.

Ainda que, no caso de despedimento por extinção de posto de trabalho, a lei não determine a existência de uma presunção legal, apenas ilidível com apresentação de prova em contrário, a especial protecção consagra sim, na mesma lei, uma obrigação que impende sobre a entidade empregadora: a de fundamentar objectivamente as medidas adoptadas, com vista a afastar a possibilidade de estas se afigurarem como menos favoráveis a uma trabalhadora pelo facto de se encontrar grávida.

Uma vez que a entidade empregadora cumpre os requisitos legais para despedir a trabalhadora com base na extinção do posto de trabalho, considera-se que fundamenta objectivamente a medida adoptada, não se afigurando, por esse motivo, a existência de discriminação com base no sexo em virtude da maternidade.

III – CONCLUSÃO

3.1. Em face do exposto, a CITE emite parecer favorável ao despedimento, por extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida, ..., promovido pela empresa ..., L.^{da}.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 29 DE JANEIRO DE 2007**