

PARECER N.º 41/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 181 – DL-E/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 8 de Maio de 2007, a CITE recebeu, da direcção da ... – Associação Recreativa ..., um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante, ..., a exercer funções de telefonista na Escola ..., desde 3 de Novembro de 1997, no âmbito *de um processo de cessação do contrato de trabalho, por extinção de posto de trabalho.*
- 1.2. A trabalhadora foi mãe no dia 26 de Dezembro de 2006.
- 1.3. Quanto ao fundamento invocado para a extinção do posto de trabalho, a entidade empregadora refere, em carta enviada à trabalhadora, o seguinte:
 - 1.3.1. *A instituição atravessa algumas dificuldades financeiras, motivadas pela diminuição de alunos e conseqüente montante de receitas. Com efeito, desde o ano 2000 até ao presente ano lectivo de 2006/2007, o número de alunos baixou de 839 para 587, o que se traduz numa diminuição superior a 30%. Como o valor das propinas pagas pelos alunos constitui a única fonte de rendimentos, é de idêntica percentagem a diminuição de receitas da entidade.*
 - 1.3.2. *Em virtude das dificuldades financeiras (...), por diversas vezes no ano transacto os salários foram pagos com atrasos em relação ao mês do seu vencimento, situação que só ficou sanada com recurso a empréstimo com uma instituição bancária, (...), que assegura aqueles pagamentos por conta caucionada, mas com custos elevados de manutenção, nomeadamente juros.*
Por isso, e devido a estas dificuldades financeiras, que são também do seu conhecimento, o montante dos vencimentos para 2007 dos funcionários não docentes foi congelado, não sofrendo actualização, e o dos docentes foi mesmo reduzido em 10%.

- 1.3.3.** *Estas medidas não são suficientes para sanar o desequilíbrio económico-financeiro desta entidade e, considerando as alterações que resultarão no próximo ano lectivo por força da implementação das regras do chamado “Processo de Bolonha”, antevê-se a continuação das dificuldades financeiras.*
- 1.3.4.** *A Escola adquiriu uma nova central telefónica, para substituir a anterior, obsoleta, com mais de dez anos, e com a capacidade há muito esgotada, (que) encaminha automaticamente as chamadas de acordo com as instruções do autor do telefonema, (tornando-se) por isso desnecessária a manutenção em permanência de trabalhador afecto ao atendimento do telefone.*
- 1.4.** *A empresa junta cópia da comunicação enviada à trabalhadora, datada de 7 de Maio de 2007, na qual refere que 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”, considerando que se encontram preenchidos os requisitos constantes no referido artigo e que sustentam legalmente a possibilidade de extinção do posto de trabalho.*
- 1.5.** *A entidade empregadora considera igualmente que se encontram reunidos cumulativamente os requisitos constantes do artigo 403.º do Código do Trabalho, para que se verifique a extinção do posto de trabalho, porquanto a trabalhadora foi admitida em 3 de Novembro de 1997 para exercer as funções de telefonista, tarefas que sempre e só exerceu e de cujas funções é a única funcionária; os motivos de ordem económica ou tecnológica que levam à decisão não resultam de actuação culposa da instituição ou da trabalhadora; não existem contratos a termo na instituição e como não existe (naquela) entidade nenhum outro posto de trabalho compatível com a sua categoria profissional, nem é possível colocá-la noutra posto de trabalho, torna-se impossível a subsistência do seu contrato de trabalho com esta instituição.*
- 1.6.** *A entidade empregadora colocou à disposição da trabalhadora a indemnização a que tem direito e informou-a de que poderia deduzir oposição e/ou solicitar intervenção dos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral.*
- 1.7.** *O processo enviado à CITE integra uma cópia de um relatório referente ao processo de extinção do posto de trabalho de telefonista, datado de 5 de Abril, colocado à consideração superior e contendo um despacho, datado de 9 de Abril de 2007, no qual se pode ler o despacho concordo e homologa, assinado com assinatura ilegível.*

1.7.1. Sem embargo do que é referido na comunicação da Escola à trabalhadora, cujo conteúdo é idêntico ao que consta do mencionado relatório, acresce que em tal relatório é feita alusão ao seguinte:

- Decréscimo do número de alunos, que passou de 839, no ano 2000, para 587, no ano 2007, *o que se traduz numa perda de mais de 30%*;
- Previsão de redução no número de alunos, no ano lectivo 2007/2008, o que equivale a um decréscimo de cerca de 20%, considerando a entrada em vigor do apelidado *Processo de Bolonha* (cfr. Decreto-Lei n.º 74/2006, de 26 de Março);
- Quadro de pessoal não docente, que compreende duas assistentes administrativas, admitidas em 1987 e em 1990, respectivamente; uma assistente administrativa que presta serviço na tesouraria, admitida em 1992; uma telefonista (trabalhadora objecto do despedimento), admitida em 1997; uma assistente administrativa, que presta serviço na biblioteca, admitida em 1999; uma escriturária, que exerce funções de técnica de bolsas de estudo, admitida em 2003; duas contínuas, ambas admitidas em 1990, e um contínuo, admitido em 1995, *que prestam serviço de auxiliares aos blocos onde são ministradas as aulas*; um trabalhador indiferenciado, admitido em 1997, *que presta serviço de apoio e manutenção a todo o parque escolar*; um carpinteiro, admitido em 1989; um técnico superior, admitido em 1998, que exerce as funções de assessor da direcção; uma escriturária, admitida em Julho de 2005, que exerce as funções de secretária de apoio ao director e três trabalhadoras a tempo parcial que exercem funções na área da limpeza;
- *A decisão de não aumentar os vencimentos foi tomada em reunião do Conselho Superior da ..., de 30 de Novembro de 2006. Na mesma reunião, por proposta da Direcção da ..., foi tomada a decisão, entre outras, como forma de consolidação financeira e de diminuição dos encargos financeiros, de extinguir o posto de trabalho de telefonista e substituir este serviço por uma nova ferramenta tecnológica, mais eficiente, mais eficaz e mais racional nos custos*;
- *Em Janeiro de 2007 foram consultadas diversas empresas para fornecer (...) uma nova central telefónica, automática (e) em 5 de Abril de 2007, foi a nova central telefónica instalada na ..., (...) que encaminha automaticamente a chamada mediante a escolha do autor da chamada através da selecção de uma extensão previamente programada, (o que) torna desnecessário o exercício de atendimento e encaminhamento de chamadas, o mesmo é dizer, as funções de telefonista*;
- *Entre 12 de Fevereiro de 2007 e 23 de Março, foi feito um registo diário de funcionamento do telefone para fins estatísticos. Naquele período, foram recebidas*

401 chamadas e efectuadas 35, o que dá uma média diária de 12 chamadas recebidas e 1 efectuada para o exterior;

- Em 26 de Dezembro, a trabalhadora, objecto do despedimento, que foi mãe pela segunda vez, tendo já uma filha com três anos de idade, iniciou o período de licença por maternidade;
- *A trabalhadora é deficiente invisual;*
- *A trabalhadora não está inscrita em nenhuma entidade sindical e não existe comissão de trabalhadores nem se conhece comissão sindical ou intersindical ou sindicato do sector.*

1.7.2. O relatório refere ainda, no que respeita à antiguidade dos trabalhadores ao seu serviço que *do quadro de pessoal da ..., apenas duas trabalhadoras detém menor antiguidade do que a trabalhadora que ocupa a função de telefonista*, uma admitida em 1999 e outra admitida em 2003, que exercem funções na biblioteca e nas bolsas de estudo, respectivamente, e que receberam formação específica para exercerem as suas actividades.

1.7.3. Do processo remetido à CITE, consta, igualmente, um documento – Decisão sobre a extinção do posto de trabalho de telefonista, no qual se refere que *apesar de a trabalhadora não ser sindicalizada, não existir comissão de trabalhadores, nem comissão sindical ou intersindical respectiva, foram notificados os sindicatos afins conhecidos, a saber: o Sindicato dos Técnicos Administrativos e Auxiliares de Educação do Centro e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, para se pronunciarem, querendo, sobre o despedimento. Decorridos os 10 dias legalmente previstos, nem a trabalhadora nem as estruturas sindicais referidas se pronunciaram, não havendo, por isso, oposição ao despedimento, nem requisitos a considerar.*

1.8. Em 14 de Maio de 2007, a CITE recebeu, via fax, uma comunicação da trabalhadora dirigida à sua entidade empregadora, com conhecimento a esta Comissão, posteriormente recebida também por via postal, em 17 de Maio de 2007, na qual refere, em síntese, o seguinte:

- Que recebeu, em 8 de Maio de 2007, uma carta datada de 4 de Maio de 2007, que junta em anexo e que corresponde à decisão sobre a extinção do seu posto de trabalho e que manifesta estranheza pelo facto de ser fixada uma data para a concretização do despedimento (30 de Junho de 2007), uma vez que foi informada

pela CITE de que a *decisão só poderá ser tomada após ser conhecido o parecer solicitado a esta entidade e no caso de ele não se opor ao despedimento;*

- *Que não concorda com este despedimento e contesta, pois, que o facto de não ter manifestado formalmente a (sua) oposição dentro do prazo de 10 dias estipulado pela legislação, tenha sido tomado (pela entidade empregadora), como facto inquestionável para a presunção da (sua) aceitação do mesmo como facto consumado;*
- *Que apesar da não ocorrência de contestação formal e nos termos legais, (tomou) a iniciativa de solicitar uma reunião com a ... com o propósito, não só de expressar a (sua) discordância em relação ao despedimento, como de afirmar a necessidade e pertinência de um estudo de soluções ajustadas ao facto de ter deficiência visual, que viabilizassem a continuidade de funções;*
- *Que a reunião teve lugar no dia 19 de Abril, onde, além (da trabalhadora), e de dois elementos da ..., esteve presente a técnica de integração profissional da ACAPO (Associação de Cegos e Amblíopes de Portugal), a qual pôde elucidar sobre alguns aspectos técnico-legais relativos ao apoio à integração profissional de pessoas com deficiência, incluindo as adaptações ao posto de trabalho. Ora, na sequência dessa reunião, e com o consentimento e estímulo dos elementos da ... presentes, ficou estabelecido que a ACAPO iria proceder a um estudo e, se apropriado, à subsequente elaboração de uma proposta que contemplasse a identificação de tarefas passíveis de realizar pela (trabalhadora) e que, dessa forma viabilizasse um posto de trabalho para a (sua) continuidade em funções. A trabalhadora (confiou), pois, que seria razoável prescindir da formalidade já aludida para tornar explícita a (sua) discordância para com a extinção linear do posto de trabalho e conseqüente despedimento.*

1.8.1. A trabalhadora junta, em anexo, a proposta entretanto elaborada pela ACAPO, com a qual se afirma *inteiramente de acordo* e envia documento médico que atesta a sua condição de lactante, *conforme* (informou) *na reunião supra-referida.*

1.9. A *proposta de definição de posto de trabalho*, apresentada pela ACAPO, contempla uma parte introdutória, na qual é definida a finalidade da instituição; uma parte relativa à síntese dos procedimentos efectuados, na qual se referem as diligências efectuadas; uma parte relativa à definição do posto de trabalho para a continuidade em funções da trabalhadora, na qual se refere o conhecimento obtido pela ACAPO, a partir de reuniões e visitas na entidade empregadora e a partir da experiência da trabalhadora sobre o funcionamento da Escola, bem como a partir da leitura da argumentação usada pela

entidade empregadora para o despedimento e, finalmente, uma parte relativa proposta de criação de um serviço de atendimento aos estudantes, no qual a trabalhadora poderá assegurar diversas actividades (cfr. alínea *a*) da proposta da ACAPO), a colaboração e articulação com os serviços administrativos (cfr. alínea *b*) da proposta da ACAPO) e a colaboração com a área de relações públicas, nomeadamente assegurando contactos e triagem no fluxo de chamadas chegadas à Escola (cfr. alínea *c*) da proposta da ACAPO). Finalmente, da referida proposta, consta ainda uma parte relativa à sua viabilização que refere, nomeadamente, a possibilidade de ser apoiada institucionalmente quer pela própria ACAPO, quer pelo Centro de Emprego.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes (cfr. n.º 2 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa) e consagra que as mulheres trabalhadoras têm 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 (cfr. n.º 3 do referido preceito legal).

Como consequência de tais previsões legais, o artigo 51.º do Código do Trabalho, em conjugação com o artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, determina e regula a especial protecção no despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes.

2.2. Assim, nos termos da mencionada lei ordinária, 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, competindo, deste modo, à CITE, emitir o aludido parecer, de acordo com o disposto a alínea *e*) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.3. 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* e de acordo com o n.º 1 do artigo 403.º do referido diploma legal, *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 e seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida.

- 2.4. Da análise dos elementos que integram o processo submetido a esta Comissão, é de concluir que se verificam o pressuposto previsto no artigo 402.º do Código do Trabalho e, cumulativamente, todos os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 403.º do mesmo diploma legal, porquanto, a entidade empregadora demonstra, quer na carta enviada à trabalhadora, quer no relatório sobre a extinção do posto de trabalho, que os motivos para a extinção do posto de trabalho de telefonista são de ordem económica e tecnológica e que não são devidos a uma actuação culposa daquela entidade ou da trabalhadora telefonista; que é praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, por não ser necessária a existência de uma telefonista na Escola, após a compra da central telefónica automática, que a substitui, não sendo tal facto refutado pela trabalhadora, e por não existir um posto de trabalho no qual possa ser integrada; que não se verifica a existência de contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho de telefonista e que foi posta à disposição da trabalhadora a indemnização que lhe é devida.
- 2.5. A trabalhadora não se pronunciou sobre o despedimento por extinção do seu posto de trabalho dentro do prazo legal, vindo a fazê-lo mais tarde, após receber uma nova comunicação da empresa, contendo a decisão sobre o referido despedimento.
- 2.6. Ora, nada impede que a trabalhadora, embora conhecendo a situação económica difícil que a Escola atravessa, venha apresentar uma proposta de definição de posto de trabalho, com o objectivo de viabilizar a sua continuidade em funções e que, aliás, conforme refere a ACAPO, na referida proposta, *mereceu o melhor acolhimento e estímulo.*
- 2.7. Contudo, cabe salientar que de acordo com o n.º 3 do artigo 403.º do Código do Trabalho, *a subsistência da relação de trabalho torna-se praticamente impossível desde que, extinto o posto de trabalho, o empregador não disponha de outro que seja compatível com a categoria do trabalhador.* De facto, através da demonstração efectuada pela entidade empregadora, afigura-se que a referida entidade não dispõe, no presente, de outro posto de trabalho que seja compatível com a categoria profissional da trabalhadora – telefonista, concluindo-se pois que só poderá existir, eventualmente, um tal posto de trabalho compatível, caso venha a ser criado.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao que antecede, a CITE delibera:

3.1.1. Não se opor ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., a exercer funções de telefonista na Escola ..., promovido pela ... – Associação Recreativa ..., por não se verificarem indícios de discriminação em função do sexo por motivo de maternidade.

3.1.2. Considerando as informações constantes do processo, sugerir à entidade empregadora que continue a promover as diligências necessárias à possibilidade de criação de um novo posto de trabalho, compatível com as habilitações desta trabalhadora.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 25 DE MAIO DE 2007, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

Tendo em conta que a exigência de critérios concretos e objectivos necessários ao preenchimento dos requisitos do despedimento por extinção do posto de trabalho, torna necessário que esses critérios não sejam baseados em juízos de probabilidade futura, consideramos que, no caso em apreço, a eventual diminuição futura do número de alunos, decorrente da entrada em vigor do Processo de Bolonha, não pode ser fundamento concreto para o presente despedimento, podendo, no nosso entender, indiciar a existência de uma discriminação em função da maternidade, motivo pelo qual votamos contra o presente parecer.