

## PARECER N.º 47/CITE/2007

**Assunto:** Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho conjugado com a alínea c) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho  
Processo n.º 201 – DL-E/2007

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 31 de Maio de 2007, a CITE recebeu um pedido de parecer prévio à extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., formulado pelo Presidente da Fundação ... – ..., no âmbito de um processo de reestruturação promovido por aquela entidade.
- 1.2. Na carta enviada à CITE, datada de 29 de Maio de 2007, a direcção da Fundação refere que a trabalhadora foi admitida ao serviço daquela entidade, em 18 de Maio de 1999, com a categoria profissional de *Batedor de Ouro 2.ª*.
- 1.3. Na mencionada carta é ainda referido que à trabalhadora foi enviada a comunicação de intenção de proceder ao despedimento, através de carta registada com aviso de recepção, e que esta invocara a ilegalidade do seu despedimento junto da CITE, devido ao facto de se encontrar a gozar a dispensa para amamentação, relativamente ao seu filho, nascido em 4 de Outubro de 2006.
- 1.4. Da mencionada carta consta ainda que o presente despedimento não se encontra relacionado com motivos de ordem pessoal, ideológicos ou discriminação em função do sexo, e que tal se deve a razões objectivas que podem ser facilmente comprovadas.
- 1.5. A trabalhadora não apresentou resposta à intenção da empresa em proceder à cessação do seu contrato de trabalho, apesar de ter sido devidamente notificada para tal.
- 1.6. Para a extinção do posto de trabalho da trabalhadora, a direcção da Fundação invoca, sucintamente, que:
  - 1.6.1. No seguimento da reestruturação a que tem vindo a proceder, viu-se obrigada a reduzir os custos fixos, designadamente os que dizem respeito com o pessoal ao serviço, uma vez que a *Oficina de Batedor de Ouro* deixou de produzir.

- 1.6.2.** Será extinto o posto de trabalho da trabalhadora e o seu contrato de trabalho irá cessar no prazo de 60 (sessenta) dias a contar da data da recepção da comunicação que lhe fora remetida, em 4 de Abril de 2007.
- 1.6.3.** Tendo em conta o que decorre da lei, à trabalhadora será atribuída uma compensação pela cessação do contrato de trabalho, ... *correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades, por cada ano completo de antiguidade, cujo valor ascende a 5 123,33 euros* (cinco mil cento e vinte e três euros e trinta e três cêntimos).
- 1.6.4.** Será enviada cópia da comunicação de intenção de despedimento à Comissão de Trabalhadores da ..., para os efeitos previstos no n.º 1 do artigo 423.º do Código do Trabalho.

## **II – ENQUADRAMENTO**

- 2.1.** Em primeiro lugar, importa referir que a CITE não recebeu qualquer comunicação da referida trabalhadora a invocar a ilegalidade do presente despedimento.
- 2.2.** No que diz respeito aos motivos alegados pela Fundação para a extinção do posto de trabalho da trabalhadora, salienta-se o seguinte:
- 2.2.1.** A legislação nacional prevê 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 artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa).
- 2.2.2.** Como consequência do princípio constitucional indicado, dispõe o n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho que a cessação do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. A entidade com as competências mencionadas é, de acordo com a alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

- 2.2.3.** Assim sendo, a CITE, ao pronunciar-se sobre um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, que lhe é presente (onde não opera a presunção legal consagrada no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho), tem obrigatoriamente de conhecer da matéria de facto, verificar da sua conformidade com as normas legais, e apreciar se a entidade patronal fundamentou e demonstrou objectivamente as medidas que adoptou, de forma a afastar a possibilidade de as mesmas se relacionarem directamente com o estado da trabalhadora, conforme tem sido expresso em vários pareceres emitidos por esta Comissão.
- 2.2.4.** Nos termos do disposto no artigo 402.º do Código do Trabalho, a extinção do posto de trabalho é definida por motivos económicos, tanto de mercado como estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa, nos termos previstos para o despedimento colectivo.
- 2.2.5.** Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 397.º do Código do Trabalho, consideram-se, nomeadamente:
- a) *Motivos de mercado – 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;*
  - b) *Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, a reestruturação da organização produtiva ou a substituição de produtos dominantes;*
  - c) *Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização dos instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.*
- 2.2.6.** De acordo com a informação constante da comunicação de despedimento, a extinção do posto de trabalho da trabalhadora é motivado por razões económicas inerentes à paragem da *Oficina de Batedor de Ouro*. No entanto, da documentação remetida à CITE pelo empregador, não se retiraram elementos suficientes capazes de serem enquadrados numa das alíneas do n.º 2 do artigo 397.º do Código do Trabalho.
- 2.2.7.** Por outro lado ainda, o despedimento por extinção de posto de trabalho só pode ocorrer desde que, cumulativamente, se verifiquem os requisitos constantes do artigo 403.º do Código do Trabalho (o que não é possível verificar, devido ao facto de o processo não comportar elementos sobre tal) e se encontrem cumpridos os procedimentos estabelecidos nos artigos 423.º a 425.º do Código do Trabalho.

- 2.2.8.** Ora, no que diz respeito aos procedimentos estabelecidos no artigo 423.º do Código do Trabalho, designadamente no que toca ao cumprimento do n.º 1 do referido preceito, e embora a empresa refira na comunicação de intenção de despedimento que irá enviar cópia da comunicação à Comissão de Trabalhadores da ..., tal formalidade não decorre do processo enviado à CITE.
- 2.2.9.** Ainda no que diz respeito ao cumprimento da alínea *b)* do n.º 3 do artigo 423.º do Código do Trabalho por parte da entidade patronal, constata-se que, da comunicação de intenção de despedimento, não consta indicação sobre a categoria profissional da trabalhadora.
- 2.3.** Assim, face à não observação das formalidades procedimentais, e ainda ao facto de a entidade patronal não ter fundamentado e demonstrado objectivamente que as medidas que adoptou nada têm a ver com o estado da trabalhadora, a extinção do posto de trabalho da trabalhadora, a ocorrer nestes termos, poderá consubstanciar uma discriminação em função do sexo.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao que antecede, a Comissão emite parecer desfavorável à extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., devido aos motivos apontados nos pontos 2.2.5. a 2.3. do presente parecer jurídico.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 27 DE JUNHO DE 2007**