

## **PARECER N.º 79/CITE/2007**

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, 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 333 – DL-E/2007

### **I – OBJECTO**

- 1.1.** Em 27 de Setembro de 2007, a CITE recebeu um pedido de parecer prévio à extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., formulado pela Gerência da ..., L.<sup>da</sup>, no âmbito de um processo de reestruturação promovido por aquela empresa.
- 1.2.** Na carta enviada à CITE, recebida em 27 de Setembro de 2007, a gerência da empresa refere que a trabalhadora foi admitida ao serviço da entidade patronal, em Abril de 2004, com a categoria profissional de escriturária.
  - 1.2.1.** Na mencionada carta é ainda referido que a trabalhadora esteve de licença de maternidade até ao dia 10 de Setembro de 2007.
  - 1.2.2.** Da mencionada carta consta ainda que a actual conjuntura económica se tem feito sentir veementemente no sector e não tem permitido a evolução económica necessária a suportar os custos inerentes à contratação e manutenção de mão-de-obra, o que obrigou a adoptar uma política de redução de custos, com recurso aos seguintes expedientes: não renovação de contratos a termo celebrados, aquisição de maquinaria que substitua mão-de-obra especializada, reciclagem de trabalhadores, reestruturação do departamento comercial e vendas e também do departamento administrativo e financeiro.
  - 1.2.3.** Acresce que a empresa se tem vindo a confrontar com outros/as concorrentes, nomeadamente com o ... e o ....
  - 1.2.4.** Tendo em vista a obtenção da redução dos custos necessários à continuação da laboração da empresa e conseqüentemente à manutenção dos restantes postos de trabalho, a empresa deliberou extinguir o posto de trabalho da trabalhadora no

departamento contabilístico-financeiro, uma vez que as funções desempenhadas pela mesma podem ser levadas a cabo por outro colaborador afecto a outro departamento.

A única função que não será executada pelo referido colaborador é a de telefonista, mas a empresa irá contratar outra colaboradora a quem pagará um salário muito inferior ao da trabalhadora.

À trabalhadora não foi proposto desempenhar as funções de telefonista, em virtude de a empresa considerar ser desprestigiante e desmotivante para a mesma o exercício de tais funções, para além de não poder legalmente proceder à redução do seu salário para o equivalente ao ordenado mínimo mensal.

- 1.2.5.** Mais consta da mencionada comunicação que não existem contratos a termo para o desempenho de tarefas correspondentes às do posto de trabalho que pretende extinguir, embora exista um posto de trabalho com a mesma categoria profissional, cujas funções são bastante distintas, uma vez que a trabalhadora apoia o departamento contabilístico-financeiro e o outro colaborador é licenciado em contabilidade e presta apoio ao departamento comercial.
- 1.2.6.** O despedimento não se deve a nenhuma actuação culposa, quer do empregador, quer do trabalhador.
- 1.2.7.** Não se verifica a existência de qualquer contrato a termo para o desempenho das tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto.
- 1.3.** Não é dado cumprimento ao disposto no artigo 423.º do Código do Trabalho, uma vez que na empresa não existe comissão de trabalhadores e a trabalhadora não é representante sindical.
- 1.4.** O posto de trabalho existente, com a mesma categoria profissional, tem um conteúdo funcional completamente diferente do posto de trabalho ocupado pela trabalhadora.
- 1.5.** Será colocada à disposição da trabalhadora a compensação devida.
- 1.6.** Na comunicação de intenção de proceder ao despedimento, a direcção da empresa reitera o referido na comunicação remetida à CITE, em 27 de Setembro de 2007.

- 1.7. Na resposta à comunicação de intenção de despedimento, a trabalhadora opõe-se ao despedimento e refere que a empresa não tem intenção de extinguir o seu posto de trabalho, uma vez que foi substituída por outro trabalhador.
- 1.8. Na resposta à comunicação de intenção de despedimento, a trabalhadora refere ainda que existem outros/as trabalhadores/as com menor antiguidade que exercem actividades similares e que a empresa tem intenção de contratar outra pessoa para ocupar o seu lugar, de modo a pagar uma remuneração inferior à que lhe paga.
- 1.9. Em 15 de Setembro de 2007, a empresa remeteu uma carta à trabalhadora, na qual reitera que irá extinguir o referido posto de trabalho e que a colaboradora que ocupa o lugar da trabalhadora fora contratada ao abrigo da alínea *a)* do n.º 2 do artigo 129.º do Código do Trabalho.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 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. 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.
- 2.3. 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.

**2.4.** 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.

**2.5.** 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.*

**2.6.** Ora, embora a empresa alegue ter motivos de ordem estrutural para extinguir o posto de trabalho da trabalhadora, 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 e se encontrem cumpridos os procedimentos enumerados nos artigos 423.º a 425.º do referido diploma.

Com efeito:

No que se refere à parte formal, e uma vez que a empresa alega que existe um outro trabalhador com a mesma categoria profissional da trabalhadora, verifica-se que não foram indicados os critérios que serviram de base à selecção da trabalhadora, estabelecidos no n.º 2 do artigo 403.º do Código do Trabalho.

Também 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.

**2.7.** Por outro lado, não resulta claro qual a categoria profissional que a empresa pretende extinguir, se a de contabilista ou a de escriturária, uma vez que a empresa refere, na comunicação remetida à CITE, que pretende extinguir a categoria profissional de

escriturária no departamento contabilístico-financeiro e, no quadro de pessoal respeitante ao mês de Outubro de 2006, a trabalhadora consta indicada como sendo contabilista.

- 2.8.** Assim, face à não observância 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 ao exposto nos pontos 2.6. a 2.8. do presente parecer jurídico.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 26 DE OUTUBRO DE 2007**