

PARECER N.º 82/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, 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 355 – DL-E/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 12.10.2007, a CITE recebeu da sociedade ..., L.^{da}, cópia de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea c) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. A trabalhadora exercia funções de contabilista em várias empresas, em que o sócio da entidade patronal tinha participações.
- 1.3. A trabalhadora foi notificada, em 28.09.2008, dos motivos de extinção do posto de trabalho, alegando a empresa não ter recebido qualquer resposta no prazo a que alude o n.º 2 do artigo 423.º do Código do Trabalho.
- 1.4. A empresa pretende extinguir o posto de trabalho ocupado por aquela trabalhadora, tendo por fundamento *a fusão por incorporação da sociedade ..., L.^{da}, na sociedade ..., L.^{da} (que ora solicita o presente parecer), decorrente da necessidade de racionalizar os recursos existentes e desse modo reduzir os custos de funcionamento e de exploração e eliminar os procedimentos logísticos e administrativos comuns às duas empresas, a que acresceu a objectiva redução da actividade operacional dessas empresas que se vem verificando nos últimos anos.*
 - 1.4.1. Refere ainda a empresa que *como consequência directa dessa reestruturação na organização empresarial, resultou a existência na área administrativa de dois postos de trabalho excedentários, fruto da reorganização e aglutinação de tarefas que nessa área eram executadas nas duas empresas supra-identificadas, tendo sido um desses postos de trabalho já extinto em Outubro do ano transacto, confirmando-se os pressupostos de*

que a manutenção do outro posto de trabalho na área administrativa, se tomou igualmente impossível, impondo-se, em consequência a sua extinção.

1.4.2. *Alega, ainda, a empresa que deixaram de ser executadas quase todas as tarefas a cargo da trabalhadora a despedir, caso das respeitantes às operações contabilísticas e fiscais da Sociedade incorporada, pois, a facturação dos postos de combustível passou a ser automaticamente integrada no sistema informático, de que resultou a libertação de um outro recurso na área administrativa, cuja disponibilidade era na prática quase totalmente absorvida pela execução dessas tarefas. As outras tarefas cujo desempenho estava a seu cargo, pese embora extravasassem o âmbito do seu contrato de trabalho, razão pela qual beneficiavam de uma contrapartida pecuniária autónoma, e que se traduziam na realização, embora sob supervisão de outrem, das operações contabilísticas das várias Sociedades em que o sócio gerente da sua entidade patronal tinha participação, passaram a ser asseguradas pela Técnica Oficial de Contas.*

1.4.3. *O muito pouco que restou foi facilmente absorvido pelos outros elementos da área administrativa, bem comprovado pelo facto de nos últimos 11 meses não se ter verificado necessidade de prover essa área com outro qualquer recurso, mesmo que esporádica ou pontualmente, razão pela qual se pode concluir que o posto de trabalho a extinguir ficou prática e objectivamente esvaziado. Deste modo, e não dispondo a empresa de nenhum outro posto de trabalho com a sua categoria, aliás única, e funções que, em substituição, lhe possa ser oferecido, encontram-se reunidas todas as condições objectivas que determinam e permitem a extinção do citado posto de trabalho, nos termos dos artigos 402.º e seguintes do Código do Trabalho.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.

2.1.1. Um dos considerandos da referida directiva refere que ... *o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico*

e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento.

- 2.1.2.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (*vide*, entre outros, os acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde actualmente à alínea *c*) do artigo 3.º daquela directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.
- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho que *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*, que é esta Comissão, conforme artigo 494.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta aquele Código.
- 2.2.1.** É de salientar que, nos termos do citado n.º 4 do artigo 51.º do Código do Trabalho *é inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, caso não tenha sido solicitado o parecer referido no n.º 1, cabendo o ónus da prova desse facto ao empregador.*
- 2.3.** Afigura-se que, no presente despedimento por extinção de posto de trabalho, o empregador procedeu às comunicações previstas no artigo 423.º do Código do Trabalho e preencheu os requisitos a que alude o n.º 1 do artigo 403.º do mesmo Código, pois, sendo a categoria de contabilista, única na empresa, não faz sentido a referência aos critérios estabelecidos no n.º 2 do mesmo artigo.
- 2.3.1.** Acresce que a trabalhadora não se pronunciou sobre o presente despedimento por extinção de posto de trabalho, nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 424.º do Código do Trabalho.
- 2.4.** Apesar da licitude do presente despedimento por extinção de posto de trabalho, deve o empregador respeitar os direitos dos trabalhadores, nos termos do artigo 404.º do Código do Trabalho, nomeadamente, o que diz respeito ao aviso prévio a que alude o

artigo 398.º do mesmo Código, segundo o qual *a decisão de despedimento com menção expressa do motivo, deve ser comunicada por escrito, a cada trabalhador com uma antecedência não inferior a 60 dias relativamente à data prevista para a cessação do contrato.*

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora lactante ...

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