

PARECER N.º 76/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, 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 272 – DP-E/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 12 de Junho de 2008, a CITE recebeu um pedido de parecer prévio à extinção do posto de trabalho da trabalhadora puérpera ..., formulado pelo Presidente do Conselho de Administração da Fundação ..., no âmbito de um processo de despedimento promovido por aquela entidade.

1.1.1. Para a extinção do posto de trabalho da trabalhadora, a direcção da empresa invoca, sucintamente, que:

a) a trabalhadora foi admitida ao serviço da Fundação, em 12 de Fevereiro de 2005, em virtude de ter formação específica em arquitectura e a entidade patronal necessitar que fossem efectuados os levantamentos necessários, quer dos estabelecimentos infantis e do equipamento gerido pela instituição, quer dos edifícios de habitação e do equipamento gerido pela instituição, quer ainda dos edifícios de habitação e de acompanhamento das execuções das intervenções;

b) através do Auto de Cessão, celebrado em 1 de Fevereiro de 2005, a entidade patronal recebeu do Instituto de Gestão e Alienação do Património Habitacional do Estado (IGAPHE), cerca de 1.500 fracções habitacionais e não habitacionais, que requeriam um profundo e longo trabalho de renovação e de recuperação. No entanto, o referido património reverteu a favor do Instituto da Habitação e da Renovação Urbana, através do Auto de Reversão celebrado em 26 de Setembro de 2007;

c) face ao que antecede, e uma vez que, com o referido Auto de Reversão, a entidade patronal deixou de ter trabalho para atribuir à trabalhadora, irá extinguir o posto de trabalho da única técnica licenciada em arquitectura.

1.1.2. A trabalhadora não respondeu à comunicação de intenção de despedimento.

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).
- 2.1.1.** 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.
- 2.1.2.** 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.
- 2.1.3.** 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.
- 2.1.4.** 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.

2.1.5. De acordo com a informação constante da comunicação de despedimento, a extinção do posto de trabalho da trabalhadora é motivada pelo facto de a trabalhadora ter sido admitida para funções que tinham eminentemente a ver com o trabalho de recuperação e renovação de inúmeros edifícios recebidos através do Auto de Cessação, celebrado entre o IGAPHE e a entidade patronal, e o referido património ter revertido a favor do IHRU, através do auto de reversão constante do processo.

Assim sendo, tais factos são enquadráveis na alínea *b)* do n.º 2 do artigo 397.º do Código do Trabalho.

2.1.6. Por outro lado ainda, verifica-se que a entidade patronal deu cumprimento aos requisitos constantes do artigo 403.º do Código do Trabalho e aos procedimentos estabelecidos nos artigos 423.º a 425.º do Código do Trabalho.

Face ao que precede, e uma vez que a entidade patronal indicou os critérios que estabeleceu para a selecção da trabalhadora a despedir e que a trabalhadora não respondeu à comunicação de intenção de despedir, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo do estado de púerpera no despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora ...

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao que antecede, a Comissão emite parecer favorável à extinção do posto de trabalho da trabalhadora púerpera ..., devido ao exposto nos pontos 2.1.5. a 2.1.6. do presente parecer jurídico.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 14 DE JULHO DE 2008**