

## PARECER N.º 91/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 383 – DP-E/2008

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 20 de Agosto de 2008, a CITE recebeu um pedido de parecer prévio à extinção do posto de trabalho da trabalhadora puérpera ..., formulado pela gerência da ... – Supermercados, L.<sup>da</sup>, no âmbito de um processo de despedimento promovido por aquela entidade.
- 1.1.1. No pedido de parecer solicitado à CITE, a entidade patronal informou que a trabalhadora se encontrou de licença de maternidade até ao dia 11 de Julho de 2008, e que não existem quaisquer outros/as trabalhadores/as a exercer as funções correspondentes ao posto de trabalho extinto, sendo a trabalhadora a única com a categoria profissional de escriturária estagiária de 1.<sup>a</sup>.
- 1.1.2. No mencionado pedido, a entidade patronal informou ainda que não existe comissão de trabalhadores na empresa, e que a trabalhadora também não é sindicalizada.
- 1.1.3. Para a extinção do posto de trabalho da trabalhadora, a gerência da empresa invoca, sucintamente, que:
  - a) após ter tomado posse, constatou uma quebra nas vendas nos últimos dois anos, em virtude da concorrência instalada nas proximidades do estabelecimento, nomeadamente do ... e do ..., sendo que, em 2006, houve uma quebra na ordem dos 15% e, em 2007, apurou resultados negativos, conforme resulta do modelos n.º 22 junto ao processo;
  - b) atendendo à redução significativa do volume de vendas, e não sendo possível o aumento do volume de receitas a longo prazo, devido à conjuntura existente, não se afigura necessário existirem dois postos de trabalho na secção da contabilidade da empresa;
  - c) a manter-se o posto de trabalho da trabalhadora, iria comprometer o futuro da empresa, e, a breve prazo, a dificuldade de obter meios financeiros necessários e

suficientes para o pagamento de salários e outras despesas fixas mensais, de acordo com o balancete de 2007, o relatório do Técnico Oficial de Contas relativo a 2007 e o balanço de razão;

d) um dos postos de trabalho na secção de contabilidade é ocupado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de técnica licenciada em contabilidade, que detém uma antiguidade superior à da trabalhadora ...;

e) não existem trabalhadores/as contratados/as a termo para as tarefas correspondentes às desempenhadas pela trabalhadora, uma vez que esta é a única com a categoria profissional de escriturária estagiária de 1.<sup>a</sup> ;

f) será posta à disposição da trabalhadora a compensação devida por cessação do contrato de trabalho, bem como o documento de acesso às prestações de subsídio de desemprego.

**1.1.4.** 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 ter ocorrido uma redução significativa do volume de vendas da empresa e não serem necessários dois postos de trabalho na secção de contabilidade.

Assim sendo, tais factos são enquadráveis na alínea *a)* 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 demonstrou 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 de gravidez 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 grávida ..., devido ao exposto nos pontos 2.1.4. a 2.1.5. do presente parecer jurídico.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 17 DE SETEMBRO DE 2008**