

## PARECER N.º 92/CITE/2008

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea c) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho  
Processo n.º 404 – DL-E/2008

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 20.06.2008 a CITE recebeu 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.
  - 1.1.1. Em 14 de Julho de 2008, a CITE aprovou por maioria dos membros presentes, com o voto contra da representante da Confederação da Indústria Portuguesa, o parecer n.º 74/CITE/2008, cujas conclusões finais foram no sentido desfavorável ao despedimento da trabalhadora lactante ..., nomeadamente pelo facto de a entidade empregadora ter remetido o processo à CITE, em 19.06.2008, sem ter decorrido o prazo de 10 dias, previsto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 424.º do Código do Trabalho, para a trabalhadora responder à comunicação de intenção de extinção do seu posto de trabalho.
  - 1.1.2. Tendo em vista o cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, o referido parecer foi enviado aos interessados em 15 de Julho de 2008.
  - 1.1.3. Em 3 de Setembro de 2008, a CITE recebeu da direcção da ..., um novo pedido de parecer quanto à extinção do posto de trabalho da referida trabalhadora, devido ao facto de a entidade patronal ter reaberto o processo de despedimento e ter remetido à trabalhadora duas comunicações de intenção de despedimento, respectivamente, em 21 de Julho de 2008 e em 8 de Agosto de 2008, produzindo o referido despedimento efeitos a partir do dia 22 de Setembro de 2008.
  - 1.1.4. A extinção do posto de trabalho da citada trabalhadora deve-se, nomeadamente, ao facto de terem diminuído as transacções entre produtores e compradores de produtos agrícolas

e também ao facto de ter cessado a exploração de duas quintas por parte da entidade patronal, o que originou uma acentuada diminuição das tarefas executadas pela trabalhadora, como os pagamentos, a emissão de cheques, elaboração de guias de entrada dos produtos no mercado.

**1.1.5.** As eventuais tarefas que venham a ser necessárias serão desempenhadas pela trabalhadora ..., também trabalhadora por tempo indeterminado desde 1988, com a categoria profissional de empregada administrativa de contabilidade.

**1.1.6.** A trabalhadora não respondeu à comunicação de intenção de extinção do seu posto de trabalho por parte da entidade patronal, embora tenha sido devidamente notificada.

Ainda assim, em 1 de Setembro de 2008, a entidade patronal remeteu à trabalhadora uma carta, na qual refere enviar o recibo final do pagamento, com os valores que lhe são liquidados, que se encontrarão ao seu dispor a partir do dia 19 de Setembro de 2008, tendo a trabalhadora tomado conhecimento do seu conteúdo, em 1 de Setembro de 2008, e concordado com tal, conforme resulta dos dados do processo.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Tendo a entidade patronal renovado a intenção de extinguir o posto de trabalho da trabalhadora, através das duas comunicações de intenção de despedir remetidas à mesma, afigura-se-nos que a CITE tem competência para proceder à emissão de novo parecer no presente caso.

**2.1.1.** 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).

**2.1.2.** 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.

**2.1.3.** 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, 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.

**2.1.4.** 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.

**2.1.5.** 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.*

**2.1.6.** De acordo com a informação constante da comunicação de despedimento, a extinção do posto de trabalho da trabalhadora é motivada pelo facto de terem diminuído as tarefas executadas pela trabalhadora, como os pagamentos, a emissão de cheques, elaboração de guias de entrada dos produtos no mercado, sendo que as eventuais tarefas que venham a ser necessárias serão desempenhadas pela trabalhadora ..., também trabalhadora por tempo indeterminado desde 1988, com a categoria profissional de empregada administrativa de contabilidade.

Assim sendo, tais factos são enquadráveis nas alíneas *a)* e *b)* do n.º 2 do artigo 397.º do Código do Trabalho.

**2.1.7.** 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 lactante no despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., tanto mais que a trabalhadora se encontra de acordo quanto ao seu despedimento, conforme resulta dos dados do processo.

### **III – CONCLUSÃO**

**3.1.** Face ao que antecede, a Comissão emite parecer favorável à extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., devido ao exposto nos pontos 2.1.6 a 2.1.7. do presente parecer jurídico.

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