



PARECER N.º 10/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., nos termos da alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho
Processo n.º 1021 – DL-E/2010

I – OBJECTO

1.1. Em 09 de Dezembro de 2010, a CITE recebeu da direcção da ..., Lda. um parecer prévio à extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., com a categoria profissional de agente de normalização, no âmbito de um processo de despedimento promovido por aquela entidade.

1.2. Para a extinção do posto de trabalho, a entidade empregadora refere que admitiu a trabalhadora em Setembro de 2003, para ocupar o posto de trabalho de agente de normalização, e, que, em virtude de ter sofrido uma quebra no seu volume de vendas na ordem dos 33%, nos anos de 2008 a 2010, irá proceder à redução de custos, nomeadamente extinguir o certificado de conformidade do SGS, segundo a norma NP EN ISSO 9001:200, por ter deixado de ser necessário efectuar a gestão de todo o processo do SGQ.

Mais refere que a extinção do posto de trabalho não se deve a qualquer actuação culposa da empresa ou da trabalhadora, e que não se verifica a existência de contratos a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho a extinguir.

Por último, a empresa refere que será posto à disposição da trabalhadora o montante da compensação pela cessação do contrato de trabalho.

1.3. Do processo consta várias documentações, designadamente cópia da comunicação de intenção de extinguir o posto de trabalho da trabalhadora, que foi recebida pela mesma no dia 25 de Novembro de 2010, cópia do quadro de pessoal da empresa,



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

cópia da declaração anual do IRC, relativamente aos anos de 2007 a 2008, e cópia do relatório elaborado pelos inspectores do trabalho da Autoridade para as Condições do Trabalho, aquando da visita inspectiva à empresa.

- 1.4.** A trabalhadora apresentou resposta à comunicação de extinguir o seu posto de trabalho (da qual deu conhecimento à autoridade para as Condições do Trabalho, e a quem requereu a verificação dos requisitos para a extinção de posto de trabalho nos termos do n.º 2 do artigo 370.º do Código do Trabalho), referindo que a empresa se encontra em boa situação económica, na medida em que adquiriu novas viaturas, contratou um novo desenhador, efectuou o pagamento de horas extraordinárias a trabalhadores da área produtiva, e adquiriu novos modelos de moldes de origem italiana.
- 1.5.** Na resposta à intenção de extinção do posto de trabalho, a trabalhadora refere, ainda, que, após ter dado conhecimento da gravidez à entidade empregadora, passou a ser alvo de coação psicológica, e que a situação piorou desde que exigiu à empresa a prestação de trabalho às 2.ªs feiras, e reclamou do exercício de direitos ligados à parentalidade, que a obrigaram a solicitar ajuda à CITE e à Autoridade para as Condições do Trabalho.
- 1.6.** Na resposta à comunicação de extinção do seu posto de trabalho, a trabalhadora informa ainda que, para além de ser responsável pelo Departamento da Qualidade, desempenhava outras funções que não serão extintas e continuarão a ser desempenhadas por outro/a trabalhador/a, que lhe foram retiradas de forma gradual.

II – ENQUADRAMENTO

- 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 não relacionados com o seu estado.



- 2.2.** Um dos considerandos da citada 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.
- 2.3.** Em consonância com a norma comunitária, o n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa 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, e o n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho dispõe que o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece 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 b) do n.º 1 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124, de 17 de Novembro, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- 2.4.** 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 63.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.
- 2.5.** Nos termos do disposto nos n.º s1 e 2 do artigo 367.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.



2.6. Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 359.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 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”.

2.7. Para efeitos do previsto no artigo 368.º do Código do Trabalho, o despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que se verifiquem os seguintes requisitos:

- Os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador;
- Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
- Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;
- Não seja aplicável o despedimento colectivo.

2.8. Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, deve ser observada a seguinte ordem de critérios:

- a) Menor antiguidade no posto de trabalho;
- b) Menor antiguidade na categoria profissional;
- c) Classe inferior da mesma categoria profissional;
- d) Menor antiguidade na empresa.

Considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando, extinto o posto de trabalho, o empregador não disponha de outro que seja compatível com a categoria profissional do trabalhador, de acordo com o disposto no n.º 4 do artigo 368.º do Código do Trabalho.



2.9. O empregador que pretenda extinguir um posto de trabalho comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical, ao trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, à associação sindical respectiva:

- a) a necessidade de extinguir o posto de trabalho, indicando os motivos justificativos e a secção ou unidade equivalente a que respeita;
- b) a necessidade de despedir o trabalhador afecto ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional.

2.10. Em 09 de Novembro de 2010, a Autoridade para as Condições do Trabalho efectuou uma visita inspectiva à empresa, na sequência de um pedido da trabalhadora, que veio a concluir que a empresa tinha dado cumprimento aos critérios formais previstos para a extinção do citado posto de trabalho, uma vez que se tratava de uma situação em que não era aplicado o regime previsto para o despedimento colectivo, que não existia na empresa um posto de trabalho de conteúdo funcional idêntico ao da citada trabalhadora, e que não se verificava a existência de qualquer contrato de trabalho para as tarefas correspondentes à do posto de trabalho a extinguir.

2.11. Por outro lado, a entidade empregadora refere qual o seu quadro de pessoal, apresenta elementos que permitam saber qual o conteúdo funcional dos seus postos de trabalho, quais as categorias profissionais e qual a antiguidade no posto de trabalho ou na categoria profissional.

2.12. Face ao que precede, e constando do processo de despedimento elementos que demonstrem que a entidade empregadora cumpriu os requisitos constantes do artigo 368.º do Código do Trabalho, não se vislumbra que a trabalhadora se encontre a ser despedida pelo facto de se encontrar no estado de lactante.

III – CONCLUSÃO



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

3.1. Face ao que antecede, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego emite parecer favorável à extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., devido ao exposto nos pontos n.ºs 2.10. a 2.12. do presente parecer.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 5 DE JANEIRO DE 2011, COM OS VOTOS CONTRA DAS REPRESENTANTES DA CGTP-IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES E UGT – UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES