

PARECER N.º 271/CITE/2019

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante por extinção de posto de trabalho, nos termos do n.º 1 e da alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 1755/DL-E/2019

I - OBJETO

1.1. Em 29.04.2019, a CITE recebeu de..., cópia do processo de despedimento por extinção do posto de trabalho, da trabalhadora lactante ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e da alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

1.2. Na carta dirigida à CITE, datada de 26.04.2019, a entidade empregadora refere o seguinte:

“Exmos. Senhores,
a (...), vem, nos termos e para os efeitos previstos no n.º1 e na alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, solicitar a V.ª Exas. a emissão de parecer prévio favorável ao despedimento da trabalhadora lactante ..., admitida em 23.04.2013, atualmente com a categoria profissional de operador de 1.ª, em exercício das suas funções no estabelecimento sito no ..., (...), em ..., no âmbito de um processo de despedimento por extinção de postos de trabalhos que se baseia no encerramento do estabelecimento com a insignia! marca “...”, sito no ..., (...), em ..., e cumulativamente pela inexistência de posto de trabalho alternativo na empresa.

A) Motivos que determinaram a decisão da entidade empregadora:

I. A entidade empregadora, no âmbito da sua atividade de comercialização de artigos de vestuário, possui um estabelecimento/loja, sito no ..., (...) em ..., no qual procede à exploração, em regime de *franchising*, da marca "...".

II. Sucede que, tanto o contrato de utilização de loja em ..., como contrato de *franchising* relativamente a este estabelecimento cessam a 30 junho de 2019, verificando-se assim a necessidade da entidade empregadora proceder ao encerramento daquele estabelecimento.

III. E conseqüentemente, proceder ao despedimento por extinção do posto de trabalho de mais três trabalhadores que exercerem funções naquele estabelecimento, melhor identificado no ponto 1, em virtude de não ser possível sua integração noutros estabelecimentos, da marca "...".

IV. No que concerne aos estabelecimentos da marca "... no nosso país, cumpre ainda salientar a sua redução efetiva nos últimos três anos e ainda a ausência expectativas na continuidade da marca no nosso mercado.

Mais se informa que, dentro do prazo legal previsto para o efeito, não foi constituída comissão representativa de trabalhadores e, dessa feita, não houve lugar à fase

informações e negociação prevista no artigo 371.º do Código do Trabalho, porquanto inexistem quaisquer medidas alternativas ao despedimento aqui em apreço.

1.3. A entidade empregadora juntou ao processo cópia de relatório Médico emitido pela ..., de ..., atestando que a trabalhadora visada se encontra a amamentar.

1.4. Na comunicação efetuada à trabalhadora lactante nos termos e para os efeitos do artigo 369.º do Código do Trabalho (CT), datada de 11.04.2019, recebida pela trabalhadora a 12.04.2019, a entidade empregadora refere o que se transcreve:

"Exma. Senhora,

Vimos por este meio comunicar-lhe que é nossa intenção extinguir o seu posto de trabalho nos termos e para os efeitos previstos do artigo 369.º do Código do Trabalho (doravante, CT), com base nos motivos que passamos a indicar:

- 1) O contrato de utilização da loja (...) sita no ..., em ..., que foi celebrado entre a (...) e a ..., caduca a 30 de junho de 2019.
- 2) O contrato *franchising* celebrado entre a ... e a ..., caducará na mesma data, relativamente a este estabelecimento comercial.

Não se mostra possível a sua integração em outros estabelecimentos da empresa, e atendendo aos motivos já invocados e à função que exerce, não será possível a manutenção do seu posto de trabalho.

Consequentemente, e tornando-se impossível a subsistência da relação laboral existente entre V. Exa. e esta empresa, é intenção ... operar a cessação do contrato de trabalho celebrado com V. Exa., extinguindo o seu posto de trabalho a partir de 30.06.2019.

Mais se informa que, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 370.º do CT, V. Exa. dispõe de 10 dias a contar da receção desta carta para nos transmitir a que entender por conveniente.

Sem outro assunto de momento, subscrevemo-nos com a consideração devida.

A Gerência,"

1.5. Não consta do processo que a trabalhadora visada tenha respondido à comunicação de intenção de despedimento por extinção do posto de trabalho, cf. n.º 1 do artigo 370.º do Código do Trabalho.

1.6. Em sede de instrução solicitou-se à entidade empregadora, ao abrigo do disposto no artigo 117.º e 119.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), que informasse o seguinte: quantos trabalhadores/as exercem atividade no referido estabelecimento comercial, se o mesmo será definitivamente encerrado até 30 de junho de 2019, se todos os trabalhadores e trabalhadoras verão os seus

contratos cessados até essa data, e, em caso afirmativo, que medidas serão adotadas em cada caso, e se a sociedade possui outras lojas similares no distrito de Foi solicitado o envio do Anexo A do Relatório Único – Quadro de Pessoal -, completo, acompanhado da Tabela de Códigos e Descrições, referente ao ano de 2018, tendo a entidade empregadora respondido por e-mail datado de 02.05.2019, e remetido o Anexo A do Relatório Único, conforme solicitado.

1.7. Em resposta ao solicitado em sede de instrução, a entidade empregadora veio esclarecer o seguinte:

“... o número total trabalhadores a exercerem atividade no estabelecimento ... sito no ... é de 12 (doze). Destes 12 trabalhadores apenas há lugar a 4 (quatro) despedimentos, pois é atualmente possível e foi aceite por parte de 5 (cinco) trabalhadores a sua integração nos outros dois estabelecimentos especializados na marca ... que esta empresa possui no distrito de ..., sites, concretamente, na (...) e no (...). Outras 2 (duas) trabalhadoras possuem vínculo contratual a termo certo, verificando-se a sua caducidade a 13.06.2019 para uma trabalhadora e a 30.06.2019 para a outra trabalhadora. E, por fim, 1 (um) trabalhador apresentou-nos a denúncia do seu contrato de trabalho onde refere cessar o contrato com a empresa em 30.06.2019.

Para além dos estabelecimentos ... situados no ... e no ..., esta empresa possui ainda outros estabelecimentos comerciais no distrito de ..., embora estejamos a referir-nos a estabelecimentos de conceito muito diferente dos estabelecimentos ... e onde não é possível a integração daqueles 4 trabalhadores de formação muito específica em produto Referimo-nos concretamente a estabelecimentos ... e

(...)

A Gerência”

1.8. Do presente processo constam, ainda, os seguintes documentos:

- Cópia do contrato de trabalho da trabalhadora visada;
- Cópia do Quadro do anexo A – quadro de Pessoal (2018).

1.9. O processo foi remetido á CITE nos termos do disposto na alínea c), do n.º 3, do artigo 63.º do Código do Trabalho. Cabe à CITE nos termos e para efeitos da alínea c), do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, diploma que aprova a sua Lei Orgânica, na sua redação atual, “emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação a adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República, I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina, no seu artigo 11.º, que: "Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...) Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

2.2. O artigo 10.º, n.º 1 da Diretiva 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 excecionais não relacionados com o estado de gravidez.

2.3. Um dos considerandos da referida Diretiva 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".

2.4. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c), da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

2.5. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º, n.º 1 do Código do Trabalho, que "o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres", que é esta Comissão, conforme Decreto-lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.6. É de salientar que, o artigo 381.º, alínea d), do Código do Trabalho, dispõe que "sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito: em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de

trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio” da CITE.

2.7. Nos termos do artigo 367.º do Código do Trabalho, “considera-se despedimento por extinção de posto de trabalho a cessação de contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada nessa extinção, quando esta seja devida a motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa”.

2.8. Segundo o n.º 2, do artigo 367.º, que remete para o n.º 2, do art.º 359.º, ambos do Código do Trabalho, entende o legislador existirem três ordens de motivos determinantes do despedimento por extinção do posto de trabalho, a saber: “a) Motivos de mercado - redução da atividade 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 atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes; c) Motivos tecnológicos - alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.”.

2.9. Acresce que, nos termos do artigo 368.º, do Código do Trabalho, com as alterações que lhe foram introduzidas pela Lei n.º 27/2014, de 8 de maio:

“1 - O despedimento por extinção de posto de trabalho só pode ter lugar desde que se verifiquem os seguintes requisitos: a) Os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador; b) Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho; c) Não existam, na empresa, contratos de trabalho a

termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto; d) Não seja aplicável o despedimento coletivo.

2 – Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para determinação do posto de trabalho a extinguir, a decisão do empregador deve observar, por referência aos respetivos titulares, a seguinte ordem de critérios relevantes e não discriminatórios: a) Pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador; b) Menores habilitações académicas e profissionais; c) Maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa; d) Menor experiência na função; e) Menor antiguidade na empresa.

3 – O trabalhador que, nos três meses anteriores ao início do procedimento para despedimento, tenha sido transferido para posto de trabalho que venha a ser extinto, tem direito a ser reafectado ao posto de trabalho anterior caso ainda exista, com a mesma retribuição base.

4 – Para efeito da alínea b) do n.º 1, uma vez extinto o posto de trabalho, considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando o empregador não disponha de outro compatível com a categoria profissional do trabalhador.

5 – O despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que, até ao termo do prazo de aviso prévio, seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida, bem como os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho.

6 – Constitui contraordenação grave o despedimento com violação do disposto nas alíneas c) e d) do n.º 1 e nos n.ºs 2 ou 3”.

2.10. Nos termos do disposto no artigo 369.º, do Código do Trabalho, “o empregador 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 respetiva: 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 afeto ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional. c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir.”.

2.11. Finalmente, nos termos do disposto no artigo 384.º, do mesmo Código, o despedimento por extinção do posto de trabalho é ilícito se o empregador não cumprir os citados requisitos do n.º 1 do artigo 368.º, não observar o disposto no n.º 2 do artigo 368.º, ou não tiver feito as comunicações previstas no artigo 369.º.

III – ANÁLISE

3.1. O despedimento por extinção do posto de trabalho é uma modalidade de cessação do contrato de trabalho, cfr. alínea e), do artigo 340.º. O despedimento por extinção de posto de trabalho configura um dos casos previstos na lei (bem como o despedimento coletivo, cf. artigo 359.º e segs., e o despedimento por inadaptação, cf. artigo 373 e segs.) cujo despedimento assenta numa justa causa objetiva, ou seja, por razões ligadas à organização, e não por comportamentos imputáveis ao/à trabalhador/a ou empregador/a.

De acordo com o disposto no artigo 367.º do Código do Trabalho, a cessação do(s) contrato(s) por extinção do(s) posto(s) de trabalho só pode justificar-se por 4 motivos: de ordem económica, de mercado, estruturais ou tecnológicos (cf. n.º 2 do artigo 359.º do CT). Assim, na apreciação da procedência dos motivos ou fundamentos invocados pela entidade empregadora, deve o aplicador proceder, não só ao controlo da veracidade dos fundamentos concretamente invocados, mas também à verificação da existência de um nexo de causalidade, ou seja, que existe uma relação causa-efeito entre aqueles fundamentos e o despedimento, por forma a que, segundo juízos de razoabilidade, tais fundamentos sejam adequados a justificar a decisão

de abolir em concreto o posto de trabalho por despedimento por extinção de posto de trabalho.

3.2. Compulsado o processo, designadamente a comunicação efetuada à trabalhadora abrangida, efetuada nos termos do artigo 369.º do CT, ressalta claro que a entidade empregadora não cuidou indicar quais os motivos que determinaram o despedimento do aludido posto de trabalho (cf. artigos 367.º e 369.º, n.º 1, alínea a) do CT). Os motivos invocados são a cessação do contrato de utilização do referido estabelecimento e o contrato de franchising, referindo-se a este propósito, apenas, genericamente, que: *"no que concerne aos estabelecimentos da marca ... no nosso país, (...) a sua redução efetiva nos últimos três anos e ainda a ausência de expectativas na continuidade da marca no nosso mercado"*, circunstancialismo que, manifestamente, não preenche as exigências do artigo 367.º, *ex vi* do artigo 359.º, ambos do CT.

3.3. De acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 368.º do CT, o despedimento por extinção de posto de trabalho só pode ter lugar desde que se verifiquem, cumulativamente, os requisitos enunciados nas suas diversas alíneas. Nos termos da alínea a), do artigo 384.º do CT, o despedimento por extinção de posto de trabalho é ilícito se o/a empregador/a não cumprir os requisitos do n.º 1 deste artigo. Ora, no caso em análise, não ficou suficientemente demonstrado o preenchimento dos requisitos das alíneas b) e d), do n.º 1, do artigo 368.º do CT, isto é, que seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho em causa, e que não seja aplicável o despedimento coletivo (tanto mais tratando-se de encerramento de estabelecimento comercial, cf. n.º 1 do art.º 359.º do CT).

3.4. Nos termos do disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 368.º do CT, um dos requisitos do despedimento por extinção de posto de trabalho é *"que seja praticamente impossível a subsistência da relação de*

trabalho”, o que nesta modalidade de cessação do contrato de trabalho se considera observado quando o/a empregador/a demonstre ter observado os critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes á extinção do citado posto de trabalho (cf. n.º4).

3.5. A trabalhadora visada foi admitida ao serviço da entidade empregadora em 23 de abril de 2013, para desempenhar funções inerentes à categoria profissional de “operador ajudante do 1.º ano”, conforme resulta do contrato de trabalho nos autos.

3.6. Analisado o Anexo A – Quadro de Pessoal (2018) remetido pela entidade empregadora em sede de instrução, constata-se que a trabalhadora lactante visada possui atualmente a categoria profissional de “operadora de supermercado de 1” (cód. 01673), distinta das restantes categorias existentes no mesmo estabelecimento. Existem, todavia, outros postos de trabalho correspondentes à mesma categoria profissional noutras lojas da mesma entidade empregadora, designadamente nas suas lojas de ... (1) e ... (3).

3.7. Assim, com base na análise da documentação do processo, considerando a informação prestada em sede de instrução pela entidade empregadora e compulsado o Anexo A – Quadro de Pessoal (2018), resulta evidente não existirem elementos que permitam comprovar o preenchimento do requisito a que alude a alínea b) do n.º 1 do artigo 368.º do CT, conjugado com o disposto no n.º 4 do mesmo preceito e diploma (“seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”).

3.8. Efetivamente, a entidade empregadora não demonstra, inequivocamente, que a trabalhadora lactante visada não possa manter a sua relação de trabalho numa outra loja, designadamente no ... ou em ..., á semelhança do que sucedeu com cinco outros

colegas trabalhadores/as desta mesma loja que celebraram acordo para tal.

3.9. Na comunicação efetuada à CITE, de 26.04.2019, a entidade empregadora refere tão só, e genericamente, "... proceder ao despedimento por extinção do posto de trabalho de mais três trabalhadores que exercem funções naquele estabelecimento [além da trabalhadora visada], melhor identificado no ponto I, em virtude de não ser possível a sua integração noutras estabelecimentos da marca ..." (cf. ponto IIII). E, em sede de instrução, acrescentou em termos conclusivos que "para além dos estabelecimentos ... situados no ... e no ..., esta empresa possui ainda outros estabelecimentos comerciais no distrito de ...", (...) "estabelecimentos de conceito muito diferente dos estabelecimentos ... e onde não é possível a integração daqueles 4 trabalhadores de formação muito específica em produto ...". Tais argumentos são manifestamente genéricos e conclusivos, não permitindo aferir da verificação em concreto deste pressuposto do despedimento por extinção de posto de trabalho.

3.10. Cumpre ainda referir que a comunicação de despedimento por extinção de posto de trabalho que os/as empregadores/as devem realizar ao abrigo do n.º 1 do artigo 369.º do CT), visa permitir que os/as trabalhadores/as abrangidos/as tenham conhecimento dos motivos ou fundamentos concretos invocados para a extinção do(s) posto(s) de trabalho, com vista a que possam sobre eles pronunciar-se conscientemente (cf. n.º 2 do art.º 370.º do CT). Ora, analisada a comunicação efetuada á trabalhadora nos termos do art.º 369.º do CT, verifica-se que nela são omissos os motivos justificativos do despedimento previstos no artigo 367.º do CT, *ex vi* do art.º 359.º do mesmo diploma.

3.11. Pelo exposto, conclui-se não estarem reunidos os requisitos para a extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante objeto do

presente parecer, dado não ter ficado inequivocamente demonstrando que seja praticamente impossível *in casu* a subsistência da relação de trabalho, nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 368.º do Código do Trabalho.

IV - CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE opõe-se ao despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., por se entender não estarem afastados os indícios de discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 15 DE MAIO DE 2019, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), QUE APRESENTOU A DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA:

“A CTP vota contra a conclusão do presente Parecer, por entender que não existe uma prática discriminatória e persecutória por parte da entidade empregadora.

Dito isto, e arrumada a situação de análise da eventual discriminação, expressamente discorda das alusões efetuadas à legalidade ou ilegalidade da invocação do conceito de justa causa, caducidade e outros que não a dita discriminação, já que entende que tais alusões não se enquadram nas competências conferidas a esta Comissão.

Com efeito, resulta do regime legal estabelecido no Código do Trabalho (CT/2009) uma proteção à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante no despedimento, assim como ao

trabalhador no gozo de licença parental, por facto que lhe seja imputável (despedimento disciplinar), estabelecendo-se a presunção de que o despedimento é efetuado sem justa causa. Mais, impõe-se que, para tal despedimento possa ser concretizado, seja, antes da decisão final, facultado o processo disciplinar à CITE, de modo a ser proferido um parecer prévio a fim de que esta entidade se pronuncie sobre a existência de discriminação – artigos 63.º, n.ºs 1, 2 e 5 e 381.º, alínea d), do CT. Deste modo, em conformidade com a mencionada legislação e ainda com a leitura conjugada dos artigos 2.º e al. b) do art.º 3.º da lei orgânica desta Comissão (Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março), e com o entendimento dos Profs. Abílio Neto e Pedro Furtado Martins, à CITE apenas compete, diante dos elementos disponíveis no processo disciplinar, averiguar se os mesmos, de algum modo, revelam que o eventual despedimento radica em tratamento discriminatório; não lhe compete, para além disso, emitir opinião sobre a existência de justa causa, no caso concreto, a não ser que o motivo justificativo patente no presente processo constitua, ele próprio, uma discriminação, ou exista algum tratamento ao trabalhador que indicie tal; nem lhe compete pronunciar-se sobre ilegalidades ou irregularidades do processo disciplinar, a menos que estas sejam, por si, reveladoras de prática discriminatória (cfr. Pedro Furtado Martins, *Cessação do Contrato de Trabalho*)."