

## PARECER N.º 70/CITE/2007

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, 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 298 – DL-E/2007

### I – OBJECTO

**1.1.** Em 10 de Julho de 2007, a CITE recebeu uma comunicação escrita de ..., trabalhadora lactante na empresa ..., L.<sup>da</sup>, informando que a direcção da sua entidade patronal iria proceder à extinção do seu posto de trabalho, devido ao facto de exercer direitos inerentes à maternidade.

Na mencionada comunicação a trabalhadora informava ainda que a empresa tinha admitido outra trabalhadora para desempenhar as funções por si desempenhadas.

Tal levou a CITE a enviar à trabalhadora o ofício n.º 1730, de 20 de Julho de 2007, o qual se encontra junto ao processo de despedimento.

Durante a segunda quinzena de Agosto, o marido da trabalhadora contactou telefonicamente os serviços desta Comissão e informou que não iria remeter resposta ao ofício da CITE, mas que ficava a aguardar que a entidade patronal desse cumprimento ao artigo 51.º do Código do Trabalho.

**1.2.** Em 31 de Julho de 2007, a CITE recebeu um pedido de um pedido de parecer prévio à extinção do posto de trabalho da referida trabalhadora, formulado pelo Sr. Dr. ..., na qualidade de mandatário da empresa ..., L.<sup>da</sup>, no âmbito de um processo de reestruturação promovido por aquela entidade.

No entanto, o pedido de parecer foi dado sem efeito, em 2 de Agosto de 2007.

**1.3.** Novamente, e em 24 de Agosto de 2007, a CITE recebeu um pedido de parecer prévio à extinção do posto de trabalho da referida trabalhadora, também formulado pelo Sr. Dr. ...

**1.4.** Na carta enviada à CITE, recebida em 24 de Agosto de 2007, o mandatário da empresa refere que a trabalhadora foi admitida ao serviço da entidade patronal, em 1 de

Dezembro de 2004, com a categoria profissional de gestora de escritório e gestora de produto.

**1.5.** Na mencionada carta é ainda referido que a trabalhadora se encontrava a gozar licença de maternidade à data do envio da comunicação de intenção de despedimento.

**1.6.** Da mencionada carta consta ainda que o presente despedimento se deve a motivos económicos, estruturais e de adequação ao mercado e que a empresa se encontra em fase de reestruturação, com o objectivo de ser mais competitiva nos produtos que oferece e nos serviços que presta e de fazer face à necessidade de aumentar a qualidade da comunicação das actividades e dos eventos de marketing e a reduzir os custos totais.

**1.7.** Mais consta da mencionada comunicação que, até Abril de 2007, a categoria de gerente de escritório englobava várias tarefas, designadamente as de recepcionista, de gestão de tráfego telefónico e de gestão de produto.

No entanto, o facto de a ..., L.<sup>da</sup>, ter passado a editar seis revistas mensais, uma revista trimestral, três anuários e prever, a curto prazo, o lançamento de três novos produtos obrigou à reformulação da estrutura interna da empresa, tendo sido extinta a categoria de *gerente de escritório*.

A actual recepcionista efectua as tarefas relacionadas com a recepção, gestão de tráfego telefónico e outras, e as funções de gestão do produto foram atribuídas a uma colaboradora recém-licenciada em gestão de marketing.

As funções de gestão de fornecedores foram atribuídas à colaboradora responsável pela área administrativa e gestão de crédito e as funções de gestão dos serviços de saúde, higiene e segurança são asseguradas pelo director-geral da empresa.

Face ao que precede, não existe na estrutura da empresa qualquer outro local disponível para a categoria da trabalhadora, nem é possível recolocá-la noutra posto de trabalho.

**1.8.** Na empresa não existem trabalhadores que desempenhem funções totalmente iguais ou que tenham conteúdo funcional totalmente idêntico ao da trabalhadora.

**1.9.** O despedimento não se deve a nenhuma actuação culposa, quer do empregador, quer do trabalhador.

**1.10.** Não se verifica a existência de qualquer contrato a termo para o desempenho da totalidade das tarefas correspondentes.

- 1.11.** Não é dado cumprimento ao disposto no artigo 423.º do Código do trabalho, uma vez que na empresa não existe comissão de trabalhadores e se desconhece se a trabalhadora se encontra inscrita em qualquer comissão intersindical ou comissão sindical.
- 1.12.** Uma vez que, aquando do pedido de parecer, a empresa não remeteu a resposta da trabalhadora à intenção de proceder à extinção do posto de trabalho, bem como documento comprovativo do envio à trabalhadora da comunicação a que se refere o n.º 1 do artigo 423.º do Código do Trabalho, tais elementos foram solicitados à empresa e remetidos à CITE, em 29 de Agosto de 2007.
- 1.13.** Na comunicação de intenção de proceder ao despedimento, a direcção da empresa, para além de referir o que é mencionado na comunicação remetida à CITE pelo seu mandatário, acrescenta ainda:
- a) que o despedimento produzirá efeitos a partir do dia 31 de Agosto de 2007;
  - b) que a trabalhadora poderá utilizar um crédito de horas correspondente a dois dias de trabalho por semana, sem prejuízo da retribuição, e que se encontra ao seu dispor a compensação devida pela cessação do contrato de trabalho, bem como o documento legal e necessário para poder requerer o subsídio de desemprego.
- 1.14.** Na resposta à comunicação de intenção de despedimento, a trabalhadora opõe-se ao despedimento e refere que sempre desempenhou as tarefas indicadas na comunicação de intenção de despedimento e de outras, nomeadamente as atribuídas às outras colaboradoras e ao director-geral da empresa.
- 1.15.** Na resposta à comunicação de intenção de despedimento, a trabalhadora refere ainda que, em Novembro de 2006, se encontrava grávida e que a direcção da empresa lhe comunicou que o trabalho era incompatível com o gozo dos direitos inerentes à maternidade.
- 1.16.** Na referida resposta, a trabalhadora refere ainda que a recepcionista admitida pela empresa desempenha muitas das funções por si exercidas.
- 1.17.** A trabalhadora termina a resposta referindo que irá dar conhecimento da situação à Autoridade para as Condições do Trabalho e à CITE.

## **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).
- 2.2.** 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.
- 2.3.** 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 (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.
- 2.4.** 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.
- 2.5.** 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.*

- 2.6.** Ora, embora a empresa apresente motivos de ordem estrutural para extinguir o posto de trabalho da trabalhadora, o despedimento por extinção de posto de trabalho só pode ocorrer desde que, cumulativamente, se verifiquem os requisitos constantes do artigo 403.º do Código do Trabalho e se encontrem cumpridos os procedimentos estabelecidos nos artigos 423.º a 425.º do Código do Trabalho.

Com efeito:

No que se refere ao cumprimento do requisito constante da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 403.º do Código do Trabalho (impossibilidade da subsistência da relação de trabalho), afigura-se-nos que tal não se encontra preenchido, na medida em que a empresa contratou outra trabalhadora (uma recepcionista), em 8 de Março de 2007, para exercer parte das funções que são desempenhadas pela trabalhadora e do processo não resulta informação sobre se à trabalhadora foi dada oportunidade para desempenhar tais funções.

- 2.7.** Acresce ainda que, no que diz respeito aos critérios que foram definidos pela empresa para seleccionar a trabalhadora – não se encontra demonstrado que não existam trabalhadores que desempenhem funções totalmente iguais ou que tenham conteúdo funcional totalmente idêntico ao da trabalhadora, na medida em que não juntou qualquer documento que informe sobre qual a estrutura da empresa.

- 2.8.** Assim, e uma vez que a empresa não cumpriu todos os requisitos previstos no artigo 403.º do Código do Trabalho, nem fundamentou e demonstrou objectivamente que as medidas que adoptou nada têm a ver com o estado da trabalhadora, a extinção do posto de trabalho da trabalhadora, a ocorrer nestes termos, poderá consubstanciar uma discriminação em função do sexo.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao que antecede, a Comissão emite parecer desfavorável à extinção do posto de trabalho da trabalhadora puérpera ..., devido aos motivos apontados nos pontos 2.6. e 2.7. do presente parecer jurídico.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 7 DE SETEMBRO DE 2007**