

PARECER N.º 103/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do 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
Processo n.º 425 – DL-E/2008

I – OBJECTO

- 1.1. Em 15.09.2008, a CITE recebeu da ..., L.^{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.
- 1.2. A ..., L.^{da} refere que *é uma empresa que se dedica à comercialização de materiais de embalagem desde 1990, materiais estes cuja matéria-prima está ligada ao petróleo.*
 - 1.2.1. A actividade da empresa *tem sido afectada pelo momento nacional e internacional que se vive, tanto na comercialização dos produtos, com dificuldades nas vendas e esmagamento das margens, como no que se refere aos recebimentos dos seus clientes e respectivos pagamentos a fornecedores. A situação passa mesmo por não pagamento atempado a fornecedores.*
 - 1.2.2. *Dada a situação enunciada, o banco que tem apoiado (a empresa) em momentos de crise procedeu à reavaliação do risco que representamos e atribuí-nos um spread quase insuportável, como se pode verificar pela carta do Banco Espírito Santo, enviada à empresa em Julho de 2008 (documento n.º 2).*
 - 1.2.3. *A ... é uma empresa de dimensão muito reduzida, tendo apenas duas trabalhadoras no escritório, com a categoria de técnicas administrativas, uma técnica de vendas e um distribuidor, além do sócio-gerente que dá apoio em todas as áreas, conforme se pode constatar pelo mapa de pessoal (documento n.º 3).*

- 1.3.** *Perante a situação descrita, vimo-nos obrigados a proceder à extinção de um posto de trabalho no escritório da empresa, por ser a única área funcional onde existem duas trabalhadoras com o mesmo conteúdo funcional e categoria profissional, sendo a ... a trabalhadora que preenche os requisitos do artigo 403.º do Código do Trabalho.*
- 1.3.1.** *Para tal, deu-se cumprimento ao estatuído no artigo 398.º e seguintes da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, Código do Trabalho, tendo a empresa procedido ao aviso prévio da trabalhadora cujo posto de trabalho se pretende extinguir com a antecedência de 60 dias, dispensando-a das suas funções para procurar novo trabalho, explicando o seu direito à denúncia do contrato sem perda de direito a compensação, qual a compensação, a justificação da extinção do posto de trabalho e o cumprimento dos requisitos necessários, nomeadamente os referidos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 403.º (do Código do Trabalho), conforme pode ser verificado na carta que lhe foi dirigida e de que a trabalhadora tomou conhecimento, tendo declarado, então, que nada tinha a opor por conhecer a situação da empresa.*
- 1.3.2.** *A trabalhadora que ocupa o posto de trabalho que se pretende extinguir foi mãe em Março de 2008, sendo, portanto, ainda lactante. Esta situação está abrangida pelo disposto no artigo 51.º do Código do Trabalho, de protecção no despedimento, pelo que, face ao exposto, vimos solicitar o parecer prévio da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego para se proceder à extinção do posto de trabalho da técnica administrativa ...*
- 1.4.** Efectivamente, em 01.09.2008, a empresa comunicou à trabalhadora a sua decisão de extinguir o seu posto de trabalho, com os fundamentos supracitados, tendo esta tomado conhecimento, nesta mesma data, da referida comunicação, acrescentando, nada ter a opor à mesma.
- 1.4.1.** Não consta do processo, que a trabalhadora tenha apresentado qualquer outra resposta, nos 10 dias posteriores à data da referida comunicação.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 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 excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.

- 2.1.1.** Um dos considerandos da referida 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.*
- 2.1.2.** 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 C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde actualmente à alínea c) do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.
- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho que *o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres*, que é esta Comissão, conforme artigo 494.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta aquele Código.
- 2.2.1.** É de salientar que, nos termos do citado n.º 4 do artigo 51.º do Código do Trabalho, *é inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, caso não tenha sido solicitado o parecer referido no n.º 1, cabendo o ónus da prova desse facto ao empregador.*
- 2.3.** De facto, o desequilíbrio económico-financeiro alegado pela empresa fundamenta a extinção do posto de trabalho em causa.
- 2.3.1.** Segundo o quadro de pessoal da empresa, existem duas trabalhadoras com a categoria profissional de técnica administrativa, optando a empresa por extinguir o posto de trabalho da trabalhadora admitida há menos tempo na empresa.

- 2.4.** Com efeito, a situação em causa configura um caso de despedimento por extinção de posto de trabalho, tendo o empregador procedido à comunicação prevista no artigo 423.º do Código do Trabalho e ao preenchimento dos requisitos a que alude o artigo 403.º do mesmo Código.
- 2.5.** Além do mais, é de salientar que a trabalhadora objecto do processo de despedimento em causa não se opõe ao prosseguimento do mesmo.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., promovido pela empresa ..., L.^{da}, por considerar não se verificarem indícios de discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 7 DE OUTUBRO DE 2008**