

## PARECER N.º 111/CITE/2008

**Assunto:** Parecer prévio 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 508 – DL-E/2008

### I – OBJECTO

- 1.1.** Em 29.10.2008, a CITE recebeu da empresa ..., L.<sup>da</sup>, pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., com a categoria profissional de escriturária, a exercer funções na secção de escritório, no âmbito de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho.
- 1.2.** Da comunicação da extinção de posto de trabalho dirigida à trabalhadora, em 21.10.2008, consta, sucintamente, que:
- A trabalhadora está na empresa desde 10 de Fevereiro de 1988;
  - Tem a categoria profissional de escriturária, desde Abril de 2000, cujo conteúdo funcional compreende as tarefas de *proceder ao tratamento de toda a correspondência, documentação, preparar, coligir e ordenar os elementos para consulta e tratamento informático e tarefas de verificação de stocks*;
  - A empresa dá sem efeito a anterior comunicação, enviada a 1.10.2008, por conter imprecisões e omissões, fazendo nova comunicação de extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante por motivos estruturais, decorrentes da duplicação de trabalhadores para o exercício das mesmas tarefas afectas à secção de escritório;
  - Em 21.07.2008, verificou-se o encerramento da secção de atendimento ao público, a que a trabalhadora ... estava afecta, pelo que esta foi integrada a título exclusivo na secção de escritório;
  - Desde Abril de 2000 e até 21.07.2008, a trabalhadora lactante era a única trabalhadora, a tempo inteiro, naquela secção de escritório;
  - Actualmente, existe um excesso de colaboradores, desnecessário à normal prossecução da actividade da secção de escritório;
  - Após a instalação do *software* informático em 1990, só se vem justificando a presença, a tempo inteiro, de um único trabalhador na secção de escritório, lugar preenchido pela trabalhadora lactante, desde Abril de 2000;

- O trabalho na secção de escritório consiste em receber encomendas telefónicas de clientes (num total de 1 hora diária), realizar encomendas a fornecedores, proceder à facturação e separar as encomendas dos fornecedores para os respectivos clientes;
- As tarefas de marcações de visitas externas do vendedor e introdução dos respectivos relatórios de visita no sistema informático, antigamente feita pela secção de escritório, passaram a ser realizadas pelo vendedor, após o encerramento da secção de atendimento ao público, o que reduziu, ainda mais, o volume de trabalho que era realizado na secção do escritório;
- *A secção de escritório tem vindo, há cerca de oito anos, a ser preenchida, a título de dedicação exclusiva, por uma única colaboradora, a trabalhadora lactante;*
- As tarefas de atendimento telefónico de encomendas, embalagem de encomendas, pedidos de encomendas aos fornecedores via e-mail e introdução no sistema informático dos relatórios das visitas do vendedor sempre foram compartilhadas entre a trabalhadora lactante e a sua colega ..., muito embora esta última as fizesse na medida em que as tarefas de atendimento ao público o permitissem;
- Apesar de a colega ... estar afectada à secção de atendimento ao público, sempre acumulou as funções atrás descritas, para além da coordenação do trabalho administrativo inerente à sua categoria profissional de Chefe de Secção;
- Face à persistência de uma conjuntura económica e de mercado tão adversa, impõe-se que se tomem medidas que restabeçam o equilíbrio da exploração, entre custos fixos com o pessoal e respectivos proventos económicos, através da adequação do seu quadro de pessoal à efectiva necessidade de produção, reduzindo-se custos e otimizando a sua competitividade;
- As despesas com o pessoal constituem um dos encargos mais pesados na exploração das empresas;
- A medida adoptada torna-se necessária, devido não só ao previsível crescimento de prejuízos, mas sobretudo à acentuada redução da actividade da empresa e consequentemente excesso de pessoal face às efectivas necessidades de produção da empresa;
- O motivo de natureza estrutural invocado é o da duplicação de trabalhadores para o exercício, em exclusivo, das mesmas funções afectas à secção escritório, de que resulta um excesso de pessoal;
- Tendo-se verificado que a secção de apoio ao cliente era deficitária face à diminuição do número de clientes que solicitavam tais serviços, com a consequente ausência de trabalho nesta secção, em resultado do crescimento do grau de exigência dos consumidores, viu-se a empresa confrontada com a alternativa de proceder à

contratação de um novo colaborador licenciado em optometria (habilitações que nenhum dos actuais trabalhadores possui) ou de proceder ao encerramento da secção de atendimento ao público, com a consequente redução da actividade;

- Uma vez que a primeira opção, tentativa para atrair clientes, foi afastada face à falta de recursos financeiros, escolheu-se a segunda opção, como única forma de reduzir custos e otimizar a competitividade da empresa;
- A trabalhadora afecta à secção de atendimento ao público foi integrada na secção escritório/administrativo, desempenhando agora e a tempo inteiro as funções e tarefas de atendimento telefónico de encomendas, embalagem de encomendas, pedido de encomendas aos fornecedores via *e-mail* e facturação, entre outras, que anteriormente eram desempenhadas conjuntamente com a trabalhadora lactante;
- Em conclusão, anteriormente ao encerramento da secção de atendimento ao público, as tarefas da secção de escritório eram desempenhadas pela trabalhadora lactante a tempo inteiro e pela colega ... no seu tempo de trabalho restante;
- Em face do encerramento da secção de atendimento ao público, as tarefas da secção de escritório passam a poder ser desempenhadas por duas trabalhadoras a tempo inteiro, o que representa excesso de pessoal face ao volume de trabalho existente;
- A trabalhadora ... desempenhava funções de atendimento ao público e, em simultâneo, as de escritório, desde que entrou para a empresa em 1981;
- A empresa não dispõe de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional da trabalhadora lactante, não podendo ser adoptadas quaisquer das medidas previstas nos artigos 335.º e seguintes do Código do Trabalho, por se tratarem de medidas temporárias e a solução para este caso carecer de uma medida definitiva;
- O actual quadro de pessoal da empresa consiste nos seguintes trabalhadores, com as seguintes categorias:
  - a) ... – Sócia Gerente;
  - b) ... – Chefe de secção;
  - c) ... – Escriturária;
  - d) ... – Caixeiro;
- A estrutura orgânica da empresa é composta pelas seguintes secções/departamentos:
  - a) Escritório;
  - b) Comercial;
  - c) Atendimento ao público (extinto);
- Não se verifica a existência de contratos a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho da trabalhadora lactante;

- Na empresa existe apenas um posto de trabalho de conteúdo idêntico ao da trabalhadora, no Departamento Administrativo/Secção do Escritório, actualmente ocupado a tempo inteiro pela colega ...;
- Em comparação com a colega, o posto de trabalho a extinguir é o da trabalhadora lactante pois:
  - 1 – Detém a menor antiguidade no posto de trabalho;
  - 2 – Uma categoria profissional de classe inferior;
  - 3 – Uma menor antiguidade na empresa;
- Respeitaram-se, assim, a ordem e os critérios definidos no n.º 2 do artigo 403.º do Código do Trabalho, uma vez que a trabalhadora ... ocupou o posto de trabalho que actualmente detém, desde 1.01.1981, e a trabalhadora lactante só ocupou esse posto de trabalho em Abril de 2000, a colega ... detém categoria profissional superior à da trabalhadora lactante e tem maior antiguidade na empresa (... em 1.01.1981 e ... em 10.02.1988);
- Não se aplica o critério da menor antiguidade na categoria, pois a trabalhadora lactante é a única escriturária;
- Como a redução de pessoal apenas afecta um trabalhador, não se aplica o regime do despedimento colectivo.

**1.3.** A trabalhadora, em 24.10.2008 pronunciou-se sobre a extinção do seu posto de trabalho, nos termos previstos no n.º 2 do artigo 424.º do Código do Trabalho, através de mandatária, e sucintamente alegou que:

- A comunicação de dia 1.10.2008 já produziu os seus efeitos legais;
- A empresa vem agora invocar que a trabalhadora ... sempre desempenhou cumulativamente as funções de atendimento ao público e de escritório, sabendo que a trabalhadora lactante foi quem desempenhou, desde há anos, as funções do escritório;
- A trabalhadora lactante era pontualmente, e ao fim do dia, auxiliada pela trabalhadora ... e pelo vendedor ..., mas isto não indicava que estes trabalhadores ocupassem algum posto de trabalho no escritório;
- Nos últimos tempos, a trabalhadora ... encontrava-se, cada vez menos, nas instalações da empresa, apenas aí estando entre as 9.00h e as 9.30h, seguindo depois para as instalações da ..., para realizar consultas de ..., muitas vezes não regressando à hora de fecho da empresa;
- As tarefas que a trabalhadora lactante tem desempenhado, enquanto escriturária, são bastantes mais do que as enumeradas pela entidade empregadora;

- Tem sido a trabalhadora lactante a fazer o atendimento telefónico, não só para encomendas, mas também para informações e reclamações, verificação dos pagamentos, realização de pagamentos e depósitos bancários, facturação de fornecedores nacionais e estrangeiros, introdução no sistema informático, reclamação de empréstimos de materiais cuja devolução se encontra em atraso, quer por escrito quer por telefone, preparação de toda a documentação para ser enviada para a contabilidade;
- Encontra-se em dívida o subsídio de férias.

**1.4.** O presente processo é composto pelos documentos acima mencionados, não sendo junto qualquer outro.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras 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.<sup>1</sup>

Como corolário deste princípio, o artigo 51.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.

**2.1.1.** Nos termos da lei, 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.

Cabe à CITE emitir o parecer referido, por força da alínea *e*) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

**2.2.** Nos termos do artigo 402.º do Código do Trabalho, a extinção do posto de trabalho é determinada por motivos económicos, tanto de mercado como estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa, nos termos previstos para o despedimento colectivo.

**2.2.1.** São considerados motivos estruturais o desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes [cfr. alínea *b*) do n.º 2 do artigo 397.º do Código do Trabalho].

---

<sup>1</sup> N.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa.

**2.2.2.** De acordo com a informação veiculada pela empresa, o presente processo de despedimento por extinção de posto de trabalho é motivado por motivos estruturais relacionados com *duplicação de trabalhadores para o exercício das mesmas tarefas afectas à secção de escritório.*

**2.3.** Para se efectivar um despedimento por extinção de posto de trabalho, é necessária a verificação dos requisitos previstos nos artigos 402.º a 404.º do Código do Trabalho e o cumprimento do procedimento estabelecido nos artigos 423.º a 425.º do mesmo diploma.

**2.4.** Para efeitos do artigo 403.º do Código do Trabalho, o despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes requisitos:

- Os motivos indicados não sejam devidos a uma actuação culposa do empregador ou do trabalhador;
- Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
- Não se verifique a existência de contratos a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;
- Não se aplique o regime previsto para o despedimento colectivo;
- Seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida.

**2.4.1.** Havendo uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico na mesma secção ou estrutura equivalente, devem ser observados os seguintes critérios pela ordem estabelecida:

- 1.º Menor antiguidade no posto de trabalho;
- 2.º Menor antiguidade na categoria profissional;
- 3.º Categoria profissional de classe inferior;
- 4.º Menor antiguidade na empresa.

A subsistência da relação de trabalho torna-se praticamente impossível desde que, extinto o posto de trabalho, o empregador não disponha de outro que seja compatível com a categoria do trabalhador (cfr. n.º 3 do artigo 403.º do Código do Trabalho).

**2.5.** Quando o posto de trabalho a extinguir diz respeito a uma trabalhadora lactante acresce, aos requisitos mencionados, uma especial protecção legal, imposta pela Constituição e pelo n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, como forma de evitar qualquer discriminação com base no sexo em virtude da maternidade.

Nos casos de despedimento por extinção de posto de trabalho, a lei não determina a existência de uma presunção legal, apenas ilidível com apresentação de prova em contrário (como acontece no caso de se verificar a intenção de despedimento por facto imputável a uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante). A especial protecção consagrada nesta modalidade de cessação do contrato de trabalho traduz-se na obrigação, que impende sobre a entidade empregadora, de fundamentar e demonstrar objectivamente as medidas adoptadas, com vista a afastar a possibilidade de estas se afigurarem como menos favoráveis a uma trabalhadora pelo facto de se encontrar a amamentar.

**2.6.** De acordo com a alínea *c*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, no caso de despedimento por extinção do posto de trabalho de trabalhadora lactante, o processo deve ser remetido à CITE, depois das consultas referidas nos n.ºs 1 e 2 do artigo 424.º do Código do Trabalho.

**2.7.** À CITE cabe, por força das suas atribuições, averiguar a objectividade da fundamentação e selecção do posto de trabalho a extinguir:

**2.7.1.** Como atrás se referiu, a empresa fundamenta a necessidade de extinção do presente posto de trabalho na *duplicação de trabalhadores para o exercício das mesmas tarefas afectas à secção de escritório*, esclarecendo que essa duplicação ocorre porque, em 21.07.2008, por motivo de encerramento da secção de atendimento ao público, a colega da trabalhadora lactante, ..., afecta a essa secção extinta, foi integrada na secção de escritório.

A entidade empregadora invoca várias razões para a necessidade de extinção do posto de trabalho na secção de atendimento ao público, mas não esclarece como é que, durante todos estes anos, existiram dois postos de trabalho na secção de escritório com conteúdo funcional idêntico, para as mesmas funções.

A empresa, ao referir que: *De facto, apesar da sua colega ... estar afecta à secção de atendimento ao público, o certo é que esta cumulou, desde sempre, duas funções, as de atendimento ao público e as descritas no parágrafo anterior, para além de coordenação do trabalho administrativo inerente à sua categoria de chefe de secção*, não fundamenta a orgânica da secção de escritório, não indica quantos trabalhadores estão afectos a esta secção e quais os efectivos postos de trabalho que ocupam, e por esse motivo não clarifica que a colega da trabalhadora, que desempenhava as funções de atendimento ao público, desempenhava simultaneamente as mesmas funções da trabalhadora lactante na secção de escritório, desde que entrou para a empresa, em 1981, sendo por isso a mais

antiga no posto de trabalho, a que detém uma categoria profissional superior e a mais antiga na empresa.

- 2.7.2.** Acresce ao exposto que, para a aferição dos critérios legais definidos, não é junto ao processo qualquer documento demonstrativo da orgânica da empresa, nomeadamente o mapa de pessoal da empresa, nem os contratos de trabalho dos seus trabalhadores, capazes de demonstrar os postos de trabalho que existem e a antiguidade dos trabalhadores que os ocupam.

Face às razões indicadas, a entidade empregadora não demonstrou se existem na secção de escritório uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico nem, tão pouco, demonstrou que a escolha se baseou nos critérios estabelecidos no n.º 2 do artigo 403.º do Código do Trabalho, pela ordem aí indicada.

- 2.8.** Conclui-se, pois, que não resulta esclarecida a escolha objectiva da trabalhadora lactante, não estando suficientemente clarificada a opção de extinção do posto de trabalho de escriturária na secção de escritório, ocupado por esta, quando em causa está o encerramento da secção de atendimento ao público.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Em face do exposto, a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento, por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., promovido pela empresa ..., L.<sup>da</sup>, por não resultarem fundamentados e demonstrados os critérios legais estabelecidos no n.º 2 do artigo 403.º do Código do Trabalho.

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