

PARECER N.º 118/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, 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 495 – DG-E/2008

I – OBJECTO

- 1.1.** Em 23 de Outubro de 2008, a CITE recebeu um pedido de parecer prévio à extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida ..., formulado pela gerência da empresa ..., L.^{da}, no âmbito de um processo de despedimento promovido por aquela entidade.
- 1.2.** Para a extinção do posto de trabalho da trabalhadora, a direcção da empresa invoca, sucintamente, que:
- a) a trabalhadora foi admitida ao serviço da entidade patronal, em 1 de Outubro de 2003, com a categoria profissional de escriturária, para exercer as funções inerentes a essa mesma categoria;
 - b) é público e notório que muitas empresas têm vindo a encerrar a sua actividade, devido ao facto de ter havido uma redução da procura dos produtos, em todos os sectores, por perda de poder de compra ou por questões relacionadas com desemprego;
 - c) a crise económica a nível internacional e nacional originou menos movimentação de mercadorias e menos veículos a circular e como tal menos pneus a circular, sendo que, nos últimos sete meses, houve uma diminuição acentuada e progressiva da procura dos produtos comercializados pela empresa;
 - d) o volume de negócios tem vindo a diminuir, face a igual período do ano passado, e a empresa tem vindo a acumular prejuízos;
 - e) face ao que precede, e com vista a reduzir os custos com o pessoal, será extinto o lugar de escriturária e as funções desempenhadas pela trabalhadora passarão a ser desenvolvidas pelo gerente da empresa;
 - f) a empresa não tem outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional da trabalhadora, pelo que é impossível a subsistência da relação laboral;

g) não são observados os critérios indicados no n.º 2 do artigo 403.º do Código do Trabalho, pelo facto de não existirem outros/as trabalhadores/as para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto.

1.3. A trabalhadora não respondeu à comunicação de intenção de despedimento, embora tenha sido devidamente notificada para o efeito.

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. De acordo com a informação constante da comunicação de despedimento, a extinção do posto de trabalho da trabalhadora é motivada pelo facto de a empresa ter reduzido o seu volume de negócios, devido à conjuntura internacional e nacional e como tal tem necessidade de reduzir os custos com o pessoal, para continuar a laborar.

Assim sendo, tais factos são enquadráveis nas alíneas *a)* e *b)* do n.º 2 do artigo 397.º do Código do Trabalho.

2.7. Por outro lado ainda, e considerando que se trata de uma entidade empregadora que tem ao serviço apenas uma trabalhadora e o gerente (conforme resulta do conteúdo das comunicação de intenção de extinção do posto de trabalho enviada à trabalhadora), verifica-se que foi dado cumprimento aos requisitos constantes do artigo 403.º do Código do Trabalho e aos procedimentos estabelecidos no artigo 423.º do Código do Trabalho.

Face ao que precede, e uma vez que a entidade patronal refere que será extinto o posto de trabalho da trabalhadora, pelo facto de ter diminuído o seu volume de negócios e ser necessário reduzir os custos com o pessoal, para manter a empresa em actividade, e que as funções desempenhadas pela mesma ficarão a cargo do gerente da empresa e que a trabalhadora não respondeu à comunicação de intenção de despedir, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de gravidez no despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora ...

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao que antecede, a CITE emite parecer favorável à extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida ..., devido ao exposto nos pontos 2.6. e 2.7. do presente parecer jurídico.

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