

PARECER N.º 31/CITE/2004

Assunto: Parecer prévio nos termos do artigo 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, republicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprova o Código do Trabalho
Processo n.º 31/2004

I – OBJECTO

- 1.1.** Em 14.06.04, deu entrada na CITE um pedido de parecer prévio ao despedimento das trabalhadoras lactantes ... e ..., por extinção de posto de trabalho, apresentado pela empresa ..., e ..., L.da, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio.
- 1.2.** Em anexo ao pedido de parecer, a empresa enviou fotocópia do processo de extinção do posto de trabalho, integrando os seguintes documentos:
 - Comunicação às trabalhadoras da necessidade de extinguir os postos de trabalho;
 - Quadro de pessoal relativo a 2003;
 - Folha de remunerações das duas trabalhadoras;
 - Recibos dos vencimentos das referidas trabalhadoras;
 - Declaração da empresa de contabilidade ...;
 - Balancete do razão com data de 08/06/2004.
- 1.3.** Os postos de trabalho a extinguir são os de Terapeuta da fala e Secretária de direcção, não existindo mais nenhum outro trabalhador com estas categorias profissionais.
Além das duas trabalhadoras abrangidas neste processo, a empresa emprega 6 psicólogos e duas telefonistas.
As trabalhadoras que ocupam os postos de trabalho a extinguir foram admitidas na empresa em 1997 e 1998, sendo, portanto, as que contam maior antiguidade, dado que os restantes trabalhadores foram admitidos no período de 2000 a 2003.

- 1.4.** A empresa fundamenta a intenção de extinguir os postos de trabalho em motivos de mercado, devido a uma redução significativa da actividade por falta de clientes.
- A declaração da empresa de contabilidade ... refere que a ... teve, no primeiro trimestre de 2004, um decréscimo de facturação de 87% relativamente ao mesmo período de 2003.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** Em conformidade com o artigo 10.º, n.º 1, da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, a legislação portuguesa contempla uma especial protecção no despedimento quando se trate de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, designadamente, ao determinar que o despedimento daquelas trabalhadoras se presume feito sem justa causa (n.º 2 do artigo 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, republicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio).
- Esta disposição legal decorre da obrigação contemplada na citada directiva de os Estados-membros tomarem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.2.** Importa, pois, averiguar se, no caso vertente, se verifica uma situação que não está relacionada com a situação de lactante em que se encontram as trabalhadoras, mas antes decorre da situação económica da empresa, cabendo ao empregador o ónus de apresentar os factos que demonstrem a existência dessa situação e que a mesma torna praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
- 2.3.** Não parece, no entanto, que os elementos que a empresa enviou à CITE, sejam suficientes para formar a convicção de que a extinção dos postos de trabalho em causa não está relacionada com a situação de lactante das trabalhadoras, tendo em consideração as deficiências que consideramos existirem no processo elaborado pela empresa.

2.4. De facto, e como primeiro aspecto a salientar, é questionável o recurso à figura da extinção de posto de trabalho face ao disposto nos artigos 91.º, 397.º e 403.º do Código do Trabalho. Da conjugação destas disposições, afigura-se que o processo adequado seria o despedimento colectivo, uma vez que a empresa não emprega mais de 10 trabalhadores.

2.5. Admitindo, apesar de tudo, que o processo de extinção de postos de trabalho seja o adequado no caso vertente, verifica-se que os elementos que constituem o processo enviado à CITE não contêm todas as fases previstas nos artigos 423.º e seguintes do Código do Trabalho.

De facto, não consta do processo qualquer prova de que as comunicações enviadas às trabalhadoras foram por elas recebidas, o que permite questionar se lhes foi garantida a possibilidade que a lei lhes confere de se pronunciarem sobre o processo de extinção dos postos de trabalho (n.º 2 do artigo 424.º), bem como a faculdade de solicitarem a intervenção dos serviços competentes da área laboral (n.º 3 do mesmo artigo).

Sobre este aspecto, refira-se que a CITE tem entendido em anteriores pareceres (Pareceres n.ºs 2/CITE/96 e 43/CITE/03, entre outros) que a existência de ilegalidade ou irregularidade relevante conduz à formulação de um parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora.

2.6. Relativamente aos motivos económicos invocados pela empresa, e sem pôr em causa a veracidade dos elementos constantes do processo, deveria a empresa, em nosso entender, apresentar uma descrição mais pormenorizada dos factos em que fundamenta a degradação da sua situação económica. Seria de mencionar, por exemplo, se a redução do número de clientes se verificou apenas no que respeita à terapia da fala, uma vez que não há extinção de postos de trabalho de psicólogos.

III – CONCLUSÕES

3.1. Face a todo o exposto conclui-se que a empresa ..., ... e ..., L.da não ilidiu a presunção legal consagrada no n.º 2 do artigo 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, republicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, uma vez que do processo de extinção

de posto de trabalho que elaborou não resulta demonstrado que a eventual cessação dos contratos de trabalho das trabalhadoras abrangidas não tenha qualquer relação com o facto de se encontrarem na situação de lactantes.

- 3.2.** Desta forma, concluindo-se que o despedimento, a ocorrer, constituiria uma prática discriminatória em função do sexo, a CITE não é favorável ao despedimento das trabalhadoras ... e ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 25 DE JUNHO DE 2004**