

## PARECER N.º 24/CITE/2009

**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, de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 5 do artigo 7.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho  
Processo n.º 95 – DL-E/2009

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 6.03.2009, a CITE recebeu da administradora de insolvência da empresa ..., L.<sup>da</sup>, um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ... com a categoria profissional de directora de qualidade, 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, datada de 17.02.2009, consta, sucintamente, que:
  - A difícil situação económica da empresa, agravada pela crise financeira e económica nacional e internacional, obriga a uma rigorosa política de contenção de custos nos sectores de actividade deficitários e que contribuem negativamente para a recuperação constante do Plano de Insolvência;
  - A trabalhadora tem a categoria profissional de directora de qualidade, mas exerce a função de empregada de balcão na papelaria da empresa;
  - A actividade de papelaria não tem demonstrado rentabilidade, em face das escassas vendas e dos elevados *stocks*, grande parte dos quais não vendáveis;
  - A actividade de papelaria irá encerrar, uma vez que não foi possível ceder o negócio a terceiros;
  - Decidiu-se extinguir o posto de trabalho da trabalhadora, com efeito a partir de 17.04.2009, tanto mais que o seu posto de trabalho anterior também já foi extinto.
- 1.3. Na carta que a administradora de insolvência dirige à CITE, é alegado que:
  - A empresa encontra-se em processo de insolvência e aguarda o trânsito em julgado da sentença que homologou o Plano de Insolvência, aprovado pela maioria dos credores;

- A empresa desenvolve uma actividade industrial de tipografia e uma actividade de papelaria;
  - A actividade de papelaria sempre apresentou dificuldades de rentabilização, especialmente após a realização de um investimento de € 175.000, para modernização das instalações;
  - O Plano de Insolvência previa a cedência do negócio de papelaria a terceiros;
  - Tal facto implicaria a transmissão dos postos de trabalho afectos a essa actividade;
  - A cedência do negócio de papelaria ainda não se concretizou;
  - O plano de receitas não tem vindo a ser cumprido;
  - Os trabalhadores afectos à papelaria não fazem parte da estimativa de custos do Plano de Recuperação aprovado pelos credores, pelo que terão de ser dispensados;
  - Torna-se necessário adoptar medidas de redução drástica de custos, nomeadamente nas áreas que demonstram ser economicamente inviáveis;
  - As instalações da papelaria estão encerradas pelo que se torna impossível a manutenção da relação de trabalho;
  - A trabalhadora foi admitida em 01.01.2005, pelo seu avô, gerente e sócio, na perspectiva de ser a sua continuadora;
  - Foi-lhe atribuída a categoria de directora de qualidade;
  - O exercício de funções da trabalhadora foi, na sua maioria, praticado fora do âmbito da sua categoria profissional, uma vez que se comportava como gerente de facto;
  - A partir de Agosto de 2007, com a saída do seu avô de gerente e de sócio, a trabalhadora passou a exercer funções de empregada de balcão na papelaria;
  - Num primeiro momento, procedeu-se globalmente à redução drástica dos postos de trabalho, reforçando-se essa redução na papelaria e na tipografia de forma a evitar a falência da sociedade;
  - *Face à extinção do seu posto de trabalho na papelaria, conjuntamente com outros dois, verifica-se a impossibilidade de aproveitamento na tipografia, tanto mais que a administração e os seus colegas trabalhadores não vislumbram nisso qualquer benefício para a sociedade.*
- Face ao prejuízo que adveio para a sociedade da sua desordenada e suicida política de compras.*
- Torna-se praticamente impossível a manutenção da relação de trabalho;*
- Não existem contratos a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;
  - Não se aplica o regime previsto para o despedimento colectivo;
  - Será posta à disposição da trabalhadora a compensação devida, no limite de 30 dias

de indemnização por cada ano de trabalho;

- *Foram cumpridos ou não se aplicam os requisitos previstos nos n.ºs 2,3 e 4 do artigo 403.º do Código do Trabalho uma vez que todos os postos de trabalho da papelaria foram extintos e todas as funcionárias estavam ao serviço da mesma há mais de 3 meses, tendo as outras funcionárias ... e ... sido admitidas respectivamente em 21.06.2000 e 24.07.2000, não sendo especializadas;*
- *A trabalhadora, no dia em que recebeu a comunicação de intenção de despedimento, após o período de maternidade e de férias, meteu novamente baixa por doença;*
- *É do conhecimento geral que a trabalhadora é proprietária, comproprietária ou tem posse e usa casas com vista para o Castelo de Bode de elevado valor, para além de várias mordomias que lhe foram concedidas por seu avô;*
- *Que foi mãe, terminou o período de maternidade e agora teoricamente se encontrará em período de amamentação;*
- *Que no prazo de 10 dias, após a data da notificação, não apresentou oposição à intenção de despedimento, conforme prescreve o artigo 424.º do Código do Trabalho.*

- 1.4.** O presente processo vem acompanhado da relação de créditos reconhecidos, no âmbito do processo de insolvência.

## **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.

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, e da alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.

- 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.** De acordo com a informação veiculada pela empresa, o presente processo de despedimento por extinção de posto de trabalho tem por fundamento a necessidade de uma rigorosa política de contenção de custos, principalmente nos sectores da actividade da empresa que contribuem negativamente para a sua recuperação no âmbito do plano de insolvência, como é o caso da papelaria.

**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.

**2.8.** De acordo com a informação prestada pela entidade empregadora, a impossibilidade de cedência imediata do negócio de papelaria a terceiros, o encerramento das instalações da papelaria e o *prejuízo que adveio para a sociedade da sua desordenada e suicida política de compras*, determinou a extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante, e determinou a impossibilidade da manutenção da relação de trabalho.

A entidade empregadora alega a extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante, *conjuntamente com outros dois*, no sector da papelaria.

Alega, também, a impossibilidade de recolocar a trabalhadora na tipografia, dado que a administração da empresa e os colegas daquela *não vislumbram nisso qualquer benefício para a sociedade*.

Por último, afirma não ser aplicável o regime previsto para o despedimento colectivo, nem serem aplicáveis os requisitos previstos no n.º 2 do artigo 403.º do Código do Trabalho, uma vez que foram extintos todos os postos de trabalho da papelaria.

**2.9.** Considerando as informações prestadas pela empresa e o teor da comunicação dirigida à trabalhadora lactante, não é inequívoco que:

- Os motivos indicados para a extinção do posto de trabalho não sejam devidos a uma actuação culposa da trabalhadora, pois aí se refere que: *Face ao prejuízo que adveio para a sociedade da sua desordenada e suicida política de compras, torna-se praticamente impossível a manutenção da relação de trabalho;*
- Não se aplique o regime do despedimento colectivo, quando se infere dessas informações que existiam três postos de trabalho, no sector da papelaria, e que, estando a decorrer um processo de insolvência, tal facto não devesse ser enquadrável nas previsões do artigo 391.º do Código do Trabalho;
- Não se apliquem os critérios definidos no n.º 2 do artigo 403.º do Código do Trabalho, por inexistir, no processo, a indicação do quadro de pessoal da empresa;
- A subsistência da relação de trabalho se torne praticamente impossível pelo facto de o empregador não dispor de outro posto de trabalho compatível com a categoria da trabalhadora lactante, uma vez que a justificação alegada decorre da *impossibilidade de aproveitamento na tipografia, tanto mais que a administração e os seus colegas trabalhadores não vislumbram nisso qualquer benefício para a sociedade.*

**2.10.** Em suma, não só não se afiguram cumpridos os requisitos para a extinção do posto de trabalho, nos termos referidos nos n.ºs 1, 2 e 3 do artigo 403.º do Código do Trabalho, como também não resulta comprovado que a comunicação da extinção do posto de trabalho tenha sido enviada à trabalhadora e, conseqüentemente, por ela recebida.

**2.11.** Face ao exposto, não é possível concluir que a extinção do posto de trabalho desta trabalhadora lactante não seja discriminatória por motivo de maternidade.

### **III – CONCLUSÃO**

**3.1.** Face ao que antecede, a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento, por extinção do posto de trabalho, da trabalhadora lactante ..., promovido pela empresa ..., L.<sup>da</sup>, por se afigurar discriminatório por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 23 DE MARÇO DE 2009**