

PARECER N.º 1/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 458 – DP-E/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 17 de Dezembro de 2007, a CITE recebeu, da administração da ..., S.A., um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera ..., a exercer funções de preparadora de armazém, desde 18 de Outubro de 2004, no âmbito de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho.
- 1.2. Quanto ao fundamento invocado para a extinção do posto de trabalho, a entidade empregadora refere, em carta enviada à trabalhadora no passado dia 23 de Novembro, por esta recebida no dia 29 do mesmo mês, o seguinte:
 - 1.2.1. *Como é do seu conhecimento e de acordo com o diálogo tido com V. Ex.ª no dia 23 de Novembro de 2007, a área em que V. Ex.ª desempenha funções irá sofrer uma grande reestruturação (...).*
 - 1.2.2. *A ..., S.A. esteve sujeita a um processo de Cisão/Fusão no ano de 2006. Até meio de 2006 a empresa esteve anexa a outra, estando desde essa data a tornar-se autónoma. Neste processo de autonomização houve a necessidade de reestruturar toda a empresa, redefinir funções e tarefas dos departamentos e colaboradores e de criar uma gestão rigorosa dos custos. Apesar desta gestão, os custos inerentes a este tipo de negócio (logística e transportes) têm estado a subir constantemente como é exemplo disso os combustíveis, que é uma rubrica de custos muito relevante nesta actividade. Também foi retirado o desconto de 50% nas portagens, que reflectiu um acréscimo de custos muito relevante. Associado a estes aumentos, que a sociedade não controla, houve um decréscimo significativo na facturação de cerca de 2,5%. Este decréscimo da facturação será mais acentuado, agora e nos próximos meses com a saída de um dos n/ maiores clientes, verificando-se assim um impacto de mais 9% na*

facturação. Todas as diligências comerciais efectuadas com o intuito de substituição do mesmo não têm surtido efeito.

Por consequência, foi e é inevitável que exista algum reflexo destas alterações internas e externas nos quadros de pessoal ao serviço.

Os motivos comerciais, operacionais, económicos e financeiros agora invocados não são imputáveis à ... nem a V. Ex.^a.

1.2.3. *Não se verifica a existência de contrato de trabalho a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto, assim como não se aplica o regime do despedimento colectivo.*

1.2.4. *Assim, por estes motivos e estando reunidas as condições legalmente previstas, tem a entidade patronal necessidade de extinguir o seu posto de trabalho, com a consequente cessação do contrato de trabalho. Efectivamente, a categoria profissional de preparadora de armazém não se configura como necessária para o funcionamento de outras áreas/departamentos e nem da empresa.*

1.2.5. *Sendo praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, porquanto, a entidade patronal, apesar dos esforços e das tentativas realizadas, não consegue enquadrar V. Ex.^a no exercício de quaisquer outras funções.*

Desse modo, é intenção da entidade patronal proceder à cessação do seu contrato de trabalho, por extinção do posto de trabalho, nos termos dos artigos 402.º e 403.º e seguintes do Código do Trabalho, colocando à sua disposição a compensação devida.

1.3. *A empresa refere, na carta enviada à CITE, que o departamento que será mais afectado (...) é o da Armazenagem (ou Logística), no qual está inserida a colaboradora acima referida e refere ainda que pela ordem estabelecida no n.º 2 do artigo 403.º do Código do Trabalho, e de modo a concretizar quais são os postos de trabalho a extinguir foram tidos em consideração os seguintes critérios:*

1. menor antiguidade no posto de trabalho e na categoria profissional – como é visível no mapa de colaboradores enviado – esta colaboradora é a que está há menos tempo na empresa nesta categoria;

2. categoria profissional de classe inferior – também é visível no mapa de colaboradores que não existe categoria profissional de classe inferior, pois as categorias estão ordenadas de acordo com o nível de qualificação, sendo a mais baixa a de preparadora de armazém.

- 1.4.** A entidade empregadora remeteu à CITE:
- cópia do mapa de pessoal ao seu serviço, discriminando, relativamente aos trabalhadores, o departamento em que exercem a sua actividade, o seu número, o seu nome, a sua categoria, o tipo de contrato que os vincula, a data da sua admissão, a data de demissão e o motivo da mesma, quando é o caso, bem como observações relativas a alguns contratos existentes, e
 - cópia do contrato de trabalho celebrado entre a trabalhadora objecto do despedimento por extinção do posto de trabalho e cópias dos trabalhos contratos de trabalho celebrados com os trabalhadores que exercem as mesmas funções que a referida trabalhadora.
- 1.5.** A trabalhadora não apresentou resposta à comunicação que lhe foi remetida pela entidade empregadora.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Constituição da República Portuguesa reconhece que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes (cfr. n.º 2 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa) e consagra que as mulheres trabalhadoras têm 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 referido preceito legal).
- Como consequência de tais previsões legais, o artigo 51.º do Código do Trabalho, em conjugação com o artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, determina e regula a especial protecção no despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes.
- 2.2.** Assim, nos termos da mencionada lei ordinária, 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, competindo, deste modo, à CITE, emitir o aludido parecer, de acordo com o disposto a alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 2.3.** Para efeitos do artigo 402.º do Código do Trabalho, *a extinção do posto de trabalho determina o despedimento justificado por motivos económicos, tanto de mercado como estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa nos termos previstos para o despedimento colectivo* e, de acordo com o n.º 1 do artigo 403.º do referido diploma

legal, 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 e seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida.

- 2.4. Da análise dos elementos que integram o processo submetido a esta Comissão, é de concluir que se verificam o pressuposto previsto no artigo 402.º do Código do Trabalho e, cumulativamente, todos os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 403.º do mesmo diploma legal, porquanto a entidade empregadora demonstra que os motivos para a extinção do posto de trabalho se prendem com razões de ordem económica, designadamente a subida do preço dos combustíveis, a retirada de 50% de desconto nas portagens, o decréscimo de 2,5% na facturação e a perda de um dos maiores clientes da empresa, verificando-se um impacto de menos 9% na facturação. Para além disso, a extinção do posto de trabalho não deriva de uma actuação culposa da entidade empregadora ou da trabalhadora; é praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, por não haver posto de trabalho compatível com a categoria profissional da trabalhadora a despedir; não se verifica a existência de contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho de preparadora de armazém e foi posta à disposição da trabalhadora a indemnização que lhe é devida.
- 2.5. A trabalhadora não se pronunciou sobre o despedimento por extinção do seu posto de trabalho.
- 2.6. Cabe porém salientar que, de acordo com o n.º 3 do artigo 403.º do Código do Trabalho, *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.* De facto, através da demonstração efectuada pela entidade empregadora, designadamente através da apresentação do mapa de pessoal, afigura-se que a referida entidade não dispõe, no presente, de outro posto de trabalho que seja compatível com a categoria profissional da trabalhadora – preparadora de armazém.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao que antecede, a CITE delibera não se opor ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora puérpera ..., a exercer funções de preparadora de armazém, promovido pela ..., S.A., por não se verificarem indícios de discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 15 DE JANEIRO DE 2008, COM O VOTO CONTRA DAS REPRESENTANTES DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, DA UGT – UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES E DA CIG – COMISSÃO PARA A CIDADANIA E IGUALDADE DE GÉNERO, QUE APRESENTARAM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO CONJUNTA:

Os motivos invocados pela empresa não estão devida e objectivamente sustentados, para permitir o afastamento indubitável de indícios de discriminação em função do estado da trabalhadora.