

PARECER N.º 102/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *b*) n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 412 – DG-C/2008

I – OBJECTO

- 1.1. Em 08.09.2008, a CITE recebeu da Administração da ..., S.A., cópia de um processo de despedimento colectivo, que inclui a trabalhadora grávida ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *b*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. Sobre os motivos invocados para o despedimento colectivo, a empresa refere que este *tem por base motivos de mercado e económico-financeiros da empresa, em consequência dos quais se tem assistido ao acumular de prejuízos pela ..., ao longo dos seus sucessivos exercícios.*
 - 1.2.1. *Os resultados financeiros mantêm-se insatisfatórios, apesar dos novos negócios, conseguidos nas últimas semanas e da significativa melhoria da eficiência operacional da empresa.*
 - 1.2.2. *Como medida de reestruturação da empresa, essencial à sua viabilização e continuidade, a ... decidiu proceder à redução do actual Quadro de Pessoal em 37 (trinta e sete) trabalhadores, de entre os trabalhadores de todos os seus departamentos, pretendendo-se desta forma, conciliar a mão-de-obra disponível com as necessidades operacionais da empresa.*
- 1.3. A empresa refere que *todos os trabalhadores abrangidos irão receber a compensação legal, e que o pagamento destas compensações vai representar, em si mesmo, um significativo esforço financeiro.*

- 1.4.** Segundo a empresa, serviu de base à selecção dos 37 trabalhadores a despedir o critério *do seu custo económico para a empresa, em atenção à categoria profissional que desempenham, estando abrangidos pelo despedimento aqueles que a empresa considera terem um custo mais elevado, sem que se vislumbre a possibilidade da sua reconversão ou reclassificação profissional.*
- 1.5.** A empresa refere ainda que *será respeitado o prazo de 60 dias entre a notificação da intenção de despedimento e a consumação do despedimento* e que nos termos do n.º 1 do artigo 401.º do Código do Trabalho, *a cessação do contrato de trabalho por despedimento colectivo dá ao trabalhador o direito de receber urna indemnização correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses. No caso de fracções de ano, o valor de referência é calculado proporcionalmente.*
- 1.6.** Relativamente à trabalhadora em causa, a empresa salienta que a sua *antiguidade é de 27 meses e 27 dias, contando desde a data de admissão em 2 de Junho de 2006 até à previsível data de despedimento no dia 29 de Setembro de 2008, pelo que a indemnização que corresponde é de 3.000,00 euros. A este valor acresce o da remuneração e dos valores devidos a título de subsídios de férias e de Natal até à data em que ocorra o despedimento.*
- 1.7.** Em 28.08.2008, realizou-se uma reunião de informação e negociação entre os representantes da entidade empregadora, os representantes dos trabalhadores a despedir e o representante do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, tendo alguns trabalhadores demonstrado a sua oposição ao despedimento colectivo que os abrange.
- 1.8.** A trabalhadora grávida inserida no presente processo de despedimento colectivo tem a categoria de escriturária de 2.^a e não se opôs à continuidade do mesmo, tendo apresentado uma contraproposta de indemnização no montante de €5.000,00.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período

compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.

2.1.1. Um dos considerandos da referida Directiva refere que (...) *o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento.*

2.1.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde actualmente à alínea c) do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.

2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho que *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*, que é esta Comissão, conforme alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta aquele Código.

2.3. Nos termos do artigo 397.º do Código do Trabalho:

1 – Considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de microempresa e de pequena empresa, por um lado, ou de média e grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2 – Para efeitos do disposto no número anterior 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, reestruturação da organização produtiva ou 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.*

2.4. Em conformidade com o artigo 419.º do Código do Trabalho:

1 – O empregador que pretenda promover um despedimento colectivo comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger a intenção de proceder ao despedimento.

2 – A comunicação a que se refere o número anterior deve ser acompanhada de:

- a) Descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo;*
- b) Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;*
- c) Indicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir;*
- d) Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas;*
- e) Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento;*
- f) Indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da indemnização referida no n.º 1 do artigo 401.º ou da estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.*

3 – Na mesma data deve ser enviada cópia da comunicação e dos documentos previstos no número anterior aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral.

4 – Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam vir a ser abrangidos, a intenção de proceder ao despedimento, podendo estes designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis contados da data da recepção daquela comunicação, uma comissão representativa, com o máximo de três ou cinco elementos, consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

5 – No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão nele designada e aos serviços mencionados no n.º 3 os elementos referidos no n.º 2.

- 2.5.** No despedimento colectivo *sub judice*, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado, indicou o número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa.
- 2.5.1.** Dado que os 37 trabalhadores a despedir correspondem a uma parte dos postos de trabalho a extinguir, em consequência da reestruturação da empresa, esta indicou os respectivos critérios de selecção daqueles trabalhadores.
- 2.6.** Apesar de alguns trabalhadores terem demonstrado a sua oposição ao despedimento colectivo que os abrange, a trabalhadora grávida inserida no mesmo processo de despedimento não se opôs à continuidade do mesmo, tendo apresentado uma contraproposta de indemnização.
- 2.6.1.** Da análise do processo, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da referida trabalhadora grávida no presente processo de despedimento colectivo.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento colectivo promovido pela ..., S.A., da trabalhadora grávida ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 7 DE OUTUBRO DE 2008**