

## PARECER N.º 116/CITE/2008

**Assunto:** Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea *b*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho  
Processo n.º 396 – DL-C/2008

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 30 de Outubro de 2008, a CITE recebeu da direcção do Centro Social da Paroquia de ... cópia de um processo de despedimento colectivo, no qual se inclui a trabalhadora lactante ..., com a categoria profissional de auxiliar de limpeza, 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 regulamentadora do Código do Trabalho – Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. Para o despedimento colectivo de três trabalhadoras (número no qual se inclui a trabalhadora atrás identificada), a referida empresa invoca que:
  - a) se dedica à actividade principal de Educação Pré-Escolar e também de ATL, sendo que, no ano lectivo de 2006/07, teve inscritas 176 crianças e, no ano lectivo de 2007/08, teve inscritas 170 crianças e no ano lectivo de 2008/09, o número de crianças inscritas desceu para 104 crianças;
  - b) tal redução deveu-se ao facto de ter sido recentemente alterado o regime legal dos tempos lectivos, curriculares e extracurriculares, do ensino obrigatório oficial, que levou a que muitas famílias tivessem optado por manter as crianças nos respectivos estabelecimentos de ensino, o que implicou diminuição de receitas, bem como a alteração de toda a estrutura que sustentava a actividade aos níveis dos anos anteriores;
  - c) pelos motivos expostos, a entidade patronal pretende proceder à redução de pessoal, que se encontra em excesso, tanto mais que contraiu empréstimos para aquisição e adaptação do prédio onde funciona e que o subsídio atribuído pela Câmara Municipal ... foi reduzido drasticamente no corrente ano.
- 1.3. O critério que determinou a selecção das trabalhadoras abrangidas pelo despedimento colectivo assentou no facto de, por um lado, as trabalhadoras a despedir terem sido contratadas para laborar nos postos de trabalho a extinguir, e, por outro lado, de entre as

trabalhadoras com a mesma categoria, foram seleccionadas as que tem menor antiguidade no posto de trabalho.

De salientar ainda que, em termos de desempenho funcional, foram seleccionadas as trabalhadoras que tinham categoria profissional inferior.

**1.4.** O despedimento colectivo produzirá os seus efeitos 60 dias após o envio da comunicação de intenção de proceder ao despedimento.

**1.5.** Na comunicação de intenção de despedir, a entidade patronal informou as trabalhadoras sobre a possibilidade de poderem constituir uma comissão representativa, que deveria ser comunicada à administração da empresa, com o objectivo de poder proceder às comunicações legalmente estabelecidas, e ter lugar a fase de informações e negociações no dia 7 de Novembro de 2008.

Dado a reunião de informações e negociações estar prevista para uma data posterior ao envio do processo de despedimento à CITE, a entidade patronal foi contactada telefonicamente para proceder ao envio da acta da referida reunião.

Na reunião de informações e negociações, realizada em 7 de Novembro de 2008, estiveram presentes representantes da entidade patronal e trabalhadoras, designadamente a trabalhadora objecto de protecção especial, que não mostrou oposição ao seu despedimento.

Embora a Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) tenha sido notificada da data da reunião de informações e negociações, não se fez representar na mesma.

De salientar ainda que, no que toca ao pagamento da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho, será pago a cada um/a dos/as trabalhadores/as abrangidos/as pelo despedimento colectivo uma compensação correspondente a um mês de retribuição base por cada ano completo de antiguidade, nos termos do artigo 401.º do Código do Trabalho.

## **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 colectivo ou 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 alegada pelo empregador e pela trabalhadora e verificar da sua conformidade com as normas legais.
- 2.4.** Por imposição do n.º 1 do artigo 397.º do Código do Trabalho, considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme a dimensão da empresa, ou 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.
- 2.5.** 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 os elementos disponíveis no processo, verifica-se que a entidade patronal apresenta motivos económicos, tanto de mercado, como estruturais, para o despedimento colectivo das suas três trabalhadoras.

Mais se verifica que a empresa instruiu devidamente a comunicação a que se refere o artigo 419.º do Código do Trabalho.

Face ao que precede, e uma vez que serão despedidas as 3 trabalhadoras com a categoria profissional mais baixa e duas delas têm menor antiguidade no posto de trabalho (*vide* quadro de pessoal da empresa), em consequência da reestruturação levada a cabo pelo Centro Social da Paroquia ..., e a entidade patronal indicou os respectivos critérios de selecção das trabalhadoras a despedir, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de lactância na inclusão da trabalhadora ... no presente processo de despedimento colectivo.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Em razão do exposto, a inserção da trabalhadora lactante ... no despedimento colectivo não configura uma discriminação com base no sexo por motivo de lactância, pelo que a CITE emite parecer favorável à inclusão da citada trabalhadora no referido processo de despedimento promovido pelo Centro Social da Paroquia ...

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