

PARECER N.º 117/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 484 – DG-C/2008

I – OBJECTO

- 1.1. Em 21 de Outubro de 2008, a CITE recebeu da direcção da ... cópia de um processo de despedimento colectivo, no qual se inclui a trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de secretária, 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 sessenta e sete trabalhadores/as (número no qual se inclui a trabalhadora atrás identificada), a referida empresa invoca que:
 - a) tem por objecto social a prestação de serviços de exploração, conservação, manutenção, limpeza e segurança das instalações da ..., com base num contrato celebrado com esta entidade, o qual irá atingir o seu termo em 31 de Dezembro de 2008;
 - b) a ... decidiu efectuar uma nova consulta para prestação dos mesmos serviços, mas a ... não concorreu por não ter sido convidada;
 - c) pelos motivos expostos, a entidade patronal pretende proceder ao encerramento da secção que labora no ..., e como tal, proceder ao despedimento dos/as seus/suas trabalhadores/as.
- 1.3. O critério que determinou a selecção dos/as trabalhadores/as abrangidos/as pelo despedimento colectivo assentou no facto de a entidade patronal ir encerrar a secção do ... e de não necessitar dos/as trabalhadores afectos a tal unidade.
- 1.4. O despedimento colectivo produzirá os seus efeitos a 31 de Dezembro de 2008.
- 1.5. Na reunião de informações e negociações, realizada em 15 de Outubro de 2008, estiveram presentes representantes da entidade patronal, um perito nomeado pela empresa, a Comissão Representativa, dos Trabalhadores, dois representantes do

Sindicato dos Metalúrgicos e um representante da Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT).

O representante da DGERT questionou a empresa sobre a possibilidade de esta encontrar medidas alternativas ao despedimento colectivo, tendo o perito nomeado pela empresa indicados as razões que obstavam a tal.

Ainda assim, salientou que seriam efectuadas diligências junto da entidade que vier a ser seleccionada pela ..., no sentido de os/as trabalhadores/as despedidos/as virem a ser reintegrados/as, tendo em conta a sua experiência profissional.

A Comissão Representativa dos Trabalhadores questionou a empresa sobre quantos/as trabalhadores/as seriam reintegrados/as na futura empresa, tendo o perito da entidade patronal informado que, no caso de a ... vir a ser seleccionada, os/as trabalhadores/as despedidos/as integrariam a nova estrutura.

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, que inclui todos os prémios atribuídos regularmente, bem como um mês de férias e um mês de subsídio de férias.

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, nomeadamente de mercado, para o despedimento colectivo dos/as seus/as sessenta e sete trabalhadores/as.

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 será encerrada a secção do ... e serão despedidos/as os/as sessenta e sete trabalhadores/as afectos/as àquela unidade, em consequência de a entidade patronal ter cessado o contrato de prestação de serviços que mantinha com a ..., afigura-se-nos que a entidade patronal indicou os respectivos critérios de selecção dos/as trabalhadores/as a despedir, pelo que não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de gravidez na inclusão da referida trabalhadora no presente processo de despedimento colectivo.

III – CONCLUSÃO

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

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