

PARECER N.º 131/CITE/2009

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida nos termos da alínea *b*) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
Processo n.º 729 – DG-C/2009

I – OBJECTO

- 1.1. Em 23 de Setembro de 2009, a CITE recebeu da Associação ... cópia de um processo de despedimento colectivo, no qual se inclui a trabalhadora grávida ..., com categoria profissional não determinada, e a exercer funções na secção de selecção de roupa, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea *b*) do n.º 3 do mesmo artigo.
- 1.2. Para o despedimento colectivo de oito trabalhadoras (número no qual se inclui a trabalhadora atrás identificada), a referida empresa invoca que:
 - a) se dedica à exportação de roupa para países do continente africano, e que irá proceder à agilização do tratamento de roupas, e, como tal, extinguir a secção de selecção de roupa, de modo a tornar mais rentável o negócio;
 - b) a quantidade de roupa seleccionada diariamente por cada trabalhadora corresponde a uma média de 1000kg, e de acordo com os cálculos e análise comparativa dos processos similares adoptados nas organizações estrangeiras, do mesmo sector de actividade, prevê que cada colaborador/a passe a separar 5000kg;
 - c) nos últimos anos, a secção de selecção de roupa tem vindo a acumular prejuízos na ordem dos milhares de euros e a direcção da empresa teve que repensar a sua estratégia de actuação no mercado;
 - d) Em face da factualidade descrita, irá reestruturar o seu quadro de pessoal, de modo a garantir a manutenção e funcionamento da recolha de roupa e o cumprimento da sua missão, sendo despedidas oito trabalhadoras afectas à secção de selecção de roupa e as restantes pessoas integradas na secção de recolha.
- 1.3. Os critérios que determinaram a selecção das trabalhadoras abrangidas pelo despedimento colectivo assentaram no facto de a entidade empregadora se encontrar em

situação económica difícil, na medida em que tem vindo a acumular prejuízos na ordem dos milhares de euros e necessitar de reduzir o seu quadro de pessoal, de modo a tornar a empresa viável, sendo extinta a secção de selecção de roupa e despedidas oito trabalhadoras afectas àquela área organizacional e os/as restantes trabalhadores/as integrados na secção de recolha de roupa, com base nos critérios da adaptabilidade, da rusticidade e da robustez física, uma vez que lhes será exigido o descarregamento/carregamento de roupa, empilhamento de toneladas de roupa e distribuição da mesma pelas mesas de trabalho.

- 1.4. O despedimento colectivo produzirá os seus efeitos após o decurso do aviso prévio.
- 1.5. Na reunião sobre informações e negociações, realizada em 4 de Junho de 2009, na qual estiveram presentes uma representante da entidade empregadora e várias trabalhadoras da empresa, foram prestados alguns esclarecimentos sobre o processo de despedimento promovido pela Associação ...
De salientar que a acta da referida reunião foi assinada pela trabalhadora ..., na qualidade de testemunha, devido ao facto de as trabalhadoras envolvidas no despedimento se terem recusado a assinar a acta.
Na reunião sobre informações e negociações, realizada em 5 de Junho de 2009, na qual estiveram presentes uma representante da empresa e várias trabalhadoras, foram prestados alguns esclarecimentos às presentes, nomeadamente no que se refere ao valor da compensação a receber pela cessação do contrato de trabalho e ao aviso prévio a cumprir por parte da empresa.
Na referida reunião, a trabalhadora objecto de protecção especial informou pretender ser integrada no despedimento colectivo, juntamente com as restantes colegas.
- 1.6. Em 11 de Agosto de 2009, a trabalhadora declarou que pretendia ser incluída no processo de despedimento promovido pela sua entidade empregadora.
- 1.7. De salientar que, no que toca ao pagamento da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho, será paga uma compensação correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades a cada uma das trabalhadoras abrangidas pelo despedimento colectivo.

II – ENQUADRAMENTO

- 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 63.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, 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 63.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 359.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 2 do artigo 359.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 o disposto do artigo 360.º do Código do Trabalho:

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

2 – Da comunicação a que se refere o número anterior devem constar:

a) Os motivos invocados para o despedimento colectivo;

b) O quadro de Pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;

c) Os critérios para a selecção dos trabalhadores a despedir;

d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;

e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento;

f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho (...).

2.7. De acordo com os elementos disponíveis no processo, verifica-se que a entidade patronal apresenta motivos económicos e de mercado, para o despedimento colectivo das suas oito trabalhadoras.

2.8. Mais se verifica que a entidade empregadora não instruiu devidamente a comunicação a que se refere o n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, na medida em que não é possível verificar quais as categorias profissionais abrangidas, tendo em conta que as categorias profissionais indicadas no documento/anexo n.º 1 não coincidem com as categorias profissionais indicadas no quadro de pessoal da empresa.

2.9. Por outro lado, a entidade empregadora determinou que a selecção das trabalhadoras abrangidas pelo despedimento colectivo assentou no facto de se encontrar em situação económica difícil e necessitar de reduzir o seu quadro de pessoal, de modo a tornar a empresa viável, sendo extinta a secção de selecção de roupa e despedidas oito trabalhadoras afectas àquela área organizacional e os/as restantes trabalhadores/as integrados na secção de recolha de roupa, com base nos critérios da adaptabilidade, da rusticidade e da robustez física.

Ora, embora a lei não determine quais são os critérios que devem presidir à selecção dos/as trabalhadores/as a despedir, afigura-se-nos que devem ser indicados critérios

objectivos, de modo a que cada um/a dos/as trabalhadores/as possa perceber porque foi incluído no despedimento.

A forma como a entidade empregadora indicou os critérios não permite saber porque foi a trabalhadora incluída no presente despedimento e não outros/as trabalhadores/as, uma vez que não é possível determinar qual a categoria profissional da trabalhadora, nem são indicados os parâmetros que levaram à aplicação dos critérios definidos pelo empregador.

Ainda assim, e uma vez que a trabalhadora na fase de informações e negociações e, em data posterior, declarou que pretendia ser incluída no despedimento colectivo, a CITE não se opõe à inclusão da trabalhadora no presente despedimento.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Em razão do exposto, e uma vez que a trabalhadora declarou que pretende ser incluída no presente despedimento, a CITE não se opõe à inclusão da trabalhadora grávida ... no despedimento colectivo promovido pela Associação ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 22 DE OUTUBRO DE 2009**