

PARECER N.º 160/CITE/2009

Assunto: Parecer prévio ao despedimento da 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 885 – DG-C/2009

I – OBJECTO

- 1.1.** Em 11 de Novembro de 2009, a CITE recebeu da empresa ..., Lda. cópia de um processo de despedimento colectivo, no qual se inclui a trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de escriturária de contabilidade, 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 da citada trabalhadora e de um outro trabalhador, a empresa invoca que tem tido uma redução na sua actividade, devido a factores internos e à conjuntura do mercado, e que verifica um desequilíbrio económico-financeiro, que obriga os seus sócios a procederem à liquidação e dissolução da sociedade, dado os custos com a actividade a que se dedica serem bastante superiores às receitas obtidas.
- 1.3.** O despedimento colectivo produzirá os seus efeitos a partir do dia 16 de Janeiro de 2010.
- 1.4.** Segundo a entidade empregadora, não foram realizadas reuniões de informações e negociações, devido ao facto de os/as trabalhadores/as incluídos/as no processo de despedimento não terem constituído Comissão Representativa de Trabalhadores.

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 no n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho (C.T.): *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. Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos (...), de acordo com o disposto no n.º 3 do artigo 360.º do C.T.

2.8. O empregador, na data em que procede à comunicação prevista no n.º 1 ou no número anterior, envia cópia da mesma ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação colectiva, conforme dispõe o n.º 5 do artigo 360.º do C.T.

2.9. Assim sendo, e sem serem feitos considerandos sobre os motivos invocados pela empresa para o despedimento colectivo dos/as seus/as dois trabalhadores, verifica-se que não consta do processo documento que comprove que a trabalhadora foi notificada da comunicação de intenção de despedir, nem informação sobre se a referida comunicação foi enviada ao serviço do ministério responsável pela área laboral, nomeadamente à DGERT.

Acresce ainda que a entidade empregadora não instruiu devidamente a comunicação de intenção de despedir, uma vez que não indica o quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa, os critérios para a selecção dos trabalhadores a despedir e a compensação a conceder aos trabalhadores pela cessação do contrato de trabalho, conforme determinam as alíneas *b), c) e f)* do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho.

2.10. Face ao que antecede, o despedimento colectivo é ilícito conforme determina o artigo 383.º do Código do Trabalho, pelo que, o despedimento da trabalhadora a ocorrer, nestas circunstâncias, constitui uma discriminação em função do sexo.

III – CONCLUSÃO

3.1. Em razão do que antecede, a CITE opõe-se à inclusão da trabalhadora grávida ... no despedimento colectivo promovido pela empresa ..., Lda., devido ao apontado em 2.9. do parecer.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 9 DE DEZEMBRO DE 2009**