

PARECER N.º 79/CITE/2009

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 e 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 448 – DG-C/2009

I – OBJECTO

- 1.1.** Em 09.06.2009, a CITE recebeu da gerência da empresa ..., L.^{da}, pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., no âmbito de um processo de despedimento colectivo, por motivos estruturais, abrangendo 4 trabalhadoras de um universo de 64 trabalhadores.

- 1.2.** A empresa comunica à trabalhadora, em 14.05.2009, os factos justificativos do presente despedimento colectivo que são, sucintamente, os seguintes:
 - A intenção de proceder ao despedimento colectivo justifica-se pela necessidade que a empresa tem de reestruturar a sua organização produtiva, com vista a uma maior eficácia e rentabilidade futura, face a actual conjuntura nacional e internacional e à inevitável integração da empresa na ..., sociedade adquirente;
 - A trabalhadora tem a categoria profissional de Escriturária e está integrada na área da contabilidade;
 - As suas funções passarão a ser desempenhadas pelos respectivos departamentos da sociedade adquirente, evitando-se uma desnecessária e prejudicial duplicação de postos de trabalho.

- 1.2.1.** Os critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir estão relacionados com a reestruturação, com a extinção dos respectivos postos de trabalho e com a perspectiva de futuro da empresa face à sua integração na ...

- 1.2.2.** O despedimento colectivo será efectuado no prazo máximo de 3 meses.

- 1.2.3.** O método de cálculo das compensações a pagar aos trabalhadores a despedir será o previsto no artigo 366.º do Código do Trabalho.

- 1.3.** A empresa informa que, só após a fase de informações e negociação, a trabalhadora confirmou que se encontrava grávida.
- 1.4.** Em 21.05.2009, é realizada a reunião para informações e negociação, de cuja acta se extrai, sucintamente, o seguinte:
- As trabalhadoras integradas no despedimento constituíram-se em comissão representativa;
 - Após a intervenção do representante do Ministério do Trabalho, a empresa declarou não existirem medidas alternativas ao despedimento;
 - Não havendo alternativas para a redução do número de trabalhadores a abranger no despedimento colectivo e após análise e discussão das posições de ambas as partes, a empresa decidiu prosseguir com o despedimento, tendo acordado com as trabalhadoras o montante da compensação calculado em 1,75 meses de retribuição base por cada ano completo de antiguidade, sendo as fracções pagas proporcionalmente;
 - As trabalhadoras acordaram abdicar, caso se verifique necessário, do prazo de aviso prévio legalmente previsto, uma vez que a empresa pagará esse período de aviso prévio no momento da decisão final, data em que poderão cessar os contratos.
- 1.5.** Do processo remetido à CITE fazem ainda parte os seguintes documentos:
- Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;
 - Notificação da reunião de informações e negociação.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras 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.¹

Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.

2.1.1. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

¹ N.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa.

A CITE, por força da alínea *e*) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e da alínea *s*) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho, deve emitir o parecer.

2.2. Neste sentido, e por determinação 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 no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme a dimensão da empresa, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2.2.1. São considerados motivos para o despedimento colectivo, designadamente, os referidos no n.º 2 do citado artigo 359.º do Código do Trabalho.

Invoca a entidade empregadora que os mesmos se devem a motivos estruturais.

2.3. O despedimento colectivo obedece ao procedimento previsto nos artigos 360.º a 366.º do Código do Trabalho.

Para efeitos de emissão de parecer prévio pela CITE, o empregador deve remeter cópia do processo a esta entidade, depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho [alínea *b*) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho].

2.4. Como anteriormente se referiu (ponto 2.2.), e nos termos previstos no n.º 1 do artigo 359.º do Código do Trabalho, considera-se despedimento colectivo a cessação, nas médias ou grandes empresas, de pelo menos, cinco contratos de trabalho.

De acordo com a alínea *c*) do n.º 1 do artigo 100.º, do mesmo diploma legal, uma média empresa emprega de 50 a menos de 250 trabalhadores.

A empresa, em análise, tem um quadro de pessoal de sessenta e quatro trabalhadores.

Ora, pretendendo esta proceder ao despedimento de quatro trabalhadoras não se afigura que a escolha do procedimento adoptado seja o legalmente previsto para o caso em apreço.

2.5. Não obstante, e de acordo com o previsto na alínea *c*) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento respeita aos critérios para a selecção dos trabalhadores a despedir.

Nesta conformidade, os critérios definidos pelo empregador para seleccionar os trabalhadores objecto de despedimento deverão ser objectivamente justificados e enquadrados num dos motivos legalmente previstos, não podendo ocorrer discriminação de qualquer trabalhador, designadamente, em função do sexo.

Neste sentido, sendo o critério que serve de base para a selecção dos trabalhadores a despedir, o que directamente se relaciona com a reestruturação em face da inevitável integração da empresa numa sociedade adquirente, e resultando da aplicação desse critério enunciado, conforme conclusão da empresa, a selecção, no departamento ..., de todas as mulheres trabalhadoras que o integram, designadamente a trabalhadora grávida, restando apenas um trabalhador homem, também, neste ponto, não se afiguram devidamente concretizados os critérios objectivos para a selecção da trabalhadora grávida.

- 2.6. Muito embora, o presente processo suscite as dúvidas que anteriormente se enunciaram, decorre do mesmo que na presença do Assessor da Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho e da trabalhadora, especialmente protegida, nenhuma das questões enunciadas, eventuais posições divergentes, opiniões ou sugestões ficaram relatadas na acta da reunião de informações e negociação, constando apenas que a trabalhadora acordou no montante da compensação devida pela sua inclusão no despedimento colectivo e abdicou, se assim o entender necessário a empresa, do período de aviso prévio para o despedimento, sendo-lhe pago esse mesmo período.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Em face do exposto, a CITE não se opõe à inclusão da trabalhadora grávida ... no processo de despedimento colectivo promovido pela empresa ..., L.^{da}, por se afigurar decorrer da acta da reunião de negociação que existe o necessário acordo para a sua concretização.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 29 DE JUNHO DE 2009, COM OS VOTOS CONTRA DAS REPRESENTANTES DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES E DA UGT – UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES, QUE APRESENTARAM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO CONJUNTA:

A CGTP e a UGT não podem deixar de votar contra o presente parecer porquanto não podem deixar de considerar que o facto de ter estado presente um representante da DGERT na reunião de negociação, o qual tem a competência legal para verificar da regularidade dos procedimentos nos termos das alíneas a) a d) do artigo 361.º do Código do Trabalho e porque a acta não reflecte que tal competência tenha sido exercida na verificação efectiva quer relativamente à observância dos requisitos, quer dos critérios, que presidiram ao despedimento e desse facto a trabalhadora tenha sido devidamente informada de tal facto e portanto resultam-nos dúvidas sobre a vontade “esclarecida” que a trabalhadora terá formado quando aceitou o acordo que formalizou.

POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NESTA REUNIÃO FOI DELIBERADO REMETER O PRESENTE PARECER À DIRECÇÃO-GERAL DO EMPREGO E DAS RELAÇÕES DE TRABALHO EM VIRTUDE DE TEREM SUBSISTIDO DÚVIDAS QUANTO À APLICAÇÃO DOS REQUISITOS PARA O DESPEDIMENTO COLECTIVO.