

PARECER N.º 40/CITE/2003

Assunto: Parecer prévio nos termos do artigo 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro
Processo n.º 44/2003

I – OBJECTO

- 1.1.** Em 4 de Julho p.p., a CITE recebeu da empresa ..., L.da um pedido de parecer prévio, nos termos referidos em epígrafe, relativamente ao despedimento da trabalhadora grávida ..., no âmbito do processo de despedimento colectivo que integra todas as trabalhadoras naquela instituição.
- 1.2.** Do processo recepcionado nos serviços desta Comissão, fazem parte os seguintes elementos:
 - 1.2.1.** Carta remetida pela mandatária da empresa solicitando parecer prévio à CITE;
 - 1.2.2.** Cópia da informação veiculada a todas as trabalhadoras, pelo Director Executivo da empresa, comunicando a decisão sobre o encerramento da actividade comercial da ..., L.da em Portugal e informando qual a sociedade de advogados mandatada para instruir o processo de despedimento colectivo;
 - 1.2.3.** Cópia das cartas e respectivos anexos (4) entregues em mão, em 27 de Maio de 2003, a todas as trabalhadoras que integram o processo de despedimento colectivo, cada uma das cartas assinada pelos representantes da empresa, bem como por cada uma das trabalhadoras;
 - 1.2.3.1.** Os anexos referidos correspondem aos seguintes documentos:
 - I – Fundamentos do despedimento colectivo;
 - II – Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;
 - III – Critérios de selecção dos trabalhadores a despedir e
 - IV – Número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas.
 - 1.2.4.** Cópia da carta e respectivos anexos (os 4 referidos em **1.2.3.1.** do presente parecer), remetida pela empresa, em 27 de Maio de 2003, ao Director de Serviços para as Relações Profissionais nas Regiões ... e ..., comunicando a intenção de despedir todas

as trabalhadoras ao serviço da ..., L.da no âmbito do processo de despedimento colectivo;

- 1.2.5.** Cópia do talão de aceitação do registo da correspondência remetida pela empresa ao Director de Serviços para as Relações Profissionais nas Regiões ... e ..., emitido pelos CTT Correios;
- 1.2.6.** Cópia do fax remetido pela comissão representativa de trabalhadores da ..., L.da, em 3 de Junho de 2003, à mandatária da empresa, comunicando a constituição da referida comissão;
- 1.2.7.** Cópia do fax remetido pela comissão representativa de trabalhadores da ..., L.da, em 3 de Junho de 2003, à mandatária da empresa solicitando o esclarecimento de dúvidas;
- 1.2.8.** Cópia do fax e seus anexos remetido pela mandatária da empresa, em 5 de Junho de 2003, à comissão representativa de trabalhadores da ..., L.da, comunicando a intenção de proceder ao despedimento colectivo da totalidade das trabalhadoras e informando sobre o posterior envio dos “elementos necessários, nos termos e para os efeitos previstos no n.º 5 e n.º 2 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro;
- 1.2.9.** Cópia do talão de aviso de recepção da carta enviada pela mandatária da empresa à comissão representativa de trabalhadores da ..., L.da, datado de 6 de Junho de 2003;
- 1.2.10.** Cópia do fax remetido pela mandatária da empresa à comissão representativa dos trabalhadores, em 5 de Junho de 2003, esclarecendo tal comissão na sequência do pedido por esta formulado, referido em 1.2.7. do presente parecer;
- 1.2.11.** Cópias de dois faxes remetidos pela comissão representativa de trabalhadores da ..., L.da, em 12 e 13 de Junho de 2003 respectivamente, à mandatária da empresa solicitando esclarecimento sobre dúvidas entretanto surgidas;
- 1.2.12.** Cópia do fax enviado pela mandatária da empresa à comissão representativa de trabalhadores da ..., L.da, em 16 de Junho de 2003, esclarecendo tal comissão na sequência dos pedidos formulados, referidos no ponto **1.2.11.** deste parecer;

- 1.2.13.** Cópia dos faxes remetidos pela mandatária da empresa à Direcção de Serviços para as Relações nas Regiões ... e ..., em 16 e 18 de Junho de 2003 respectivamente, confirmando uma data, alterando a mesma e confirmando nova data para a realização da reunião de negociação no âmbito do processo de despedimento colectivo iniciado, bem como enviando os anexos necessários;
- 1.2.14.** Cópia do fax remetido pela mandatária da empresa à comissão de representativa de trabalhadores da ..., L.da, em 18 de Junho de 2003, confirmando nova data para a realização da reunião de negociação no âmbito do processo de despedimento colectivo iniciado;
- 1.2.15.** Cópia do fax enviado pela comissão representativa de trabalhadores da ..., L.da à mandatária da empresa, em 30 de Junho de 2003, solicitando novo pedido de esclarecimento sobre dúvidas surgidas durante o decurso do processo;
- 1.2.16.** Cópia do fax enviado pela mandatária da empresa à comissão representativa de trabalhadores da ..., L.da, em 1 de Julho de 2003, esclarecendo tal comissão na sequência do pedido formulado, referido no ponto 1.2.15. do presente parecer;
- 1.2.17.** Cópia da Acta da reunião de negociações realizada em 2 de Julho de 2003, assinada pelos presentes (representante da empresa, mandatárias da empresa, membros da comissão representativa de trabalhadores da empresa e representantes da Direcção de Serviços para as Relações Profissionais nas Regiões ... e ...).

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** Expostos os factos, cumpre analisar e verificar se, face à legislação em vigor, o despedimento da trabalhadora grávida ... se afigura como discriminatório em função do sexo, designadamente por motivo relacionado com a maternidade.

Assim:

2.1.1. O Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro¹ dispõe, no n.º 1 do artigo 3.º, que *o direito ao trabalho implica a ausência de qualquer discriminação em função do sexo, quer directa, quer indirecta, nomeadamente pela referência ao estado civil ou à situação familiar.*

Esta disposição legal concretiza, na legislação ordinária, a proibição da discriminação em função do sexo, cuja génese se baseia na conjugação do princípio da igualdade entre todos os cidadãos, consagrado no artigo 13.º da CRP, com o princípio do direito ao trabalho, igualmente previsto na Lei Fundamental (Cfr. n.º 1 do artigo 58.º da CRP).

2.1.2. Sendo verdade que, de tais desígnios, decorre a obrigatoriedade de a lei tratar de forma igual todos os cidadãos, nomeadamente todos os trabalhadores, também é inegável que face a determinadas diferenças, inalteráveis pela sua própria natureza, a legislação protege de forma especial os cidadãos que se encontram em tais condições. A finalidade é, pois, dar tratamento igual ao que é igual, e dar tratamento diferente ao que é diferente.

Ora, a presunção legal contida no n.º 2 do artigo 24.º da lei da protecção da maternidade e da paternidade², segundo a qual *o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes presume-se feito sem justa causa*, assenta na especial e inalterável condição de só as mulheres poderem engravidar e, conseqüentemente, só elas poderem ser discriminadas por esse motivo.

2.1.3. Competindo à CITE analisar o processo que tenha como intenção o despedimento de qualquer trabalhadora grávida ou mãe recente, incluindo as trabalhadoras que, encontrando-se nestas condições, integrem um processo de despedimento colectivo (Cfr. alínea *b*) do n.º 1 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro), a Comissão verifica se existem indícios de discriminação directa ou indirecta e pronuncia-se mediante parecer prévio nos termos da lei.

¹ Alterado pelo Decreto-Lei n.º 426/88, de 18 de Novembro.

² Anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio.

2.2. No caso *sub judice*, analisado o processo, constata-se que a entidade empregadora ilidiu a presunção legal contida no n.º 2 do artigo 24.º da lei da protecção da maternidade e da paternidade, porquanto:

2.2.1. O despedimento da trabalhadora insere-se no âmbito do processo de despedimento colectivo que abrange a totalidade dos trabalhadores da empresa e encontra-se directamente relacionado com a decisão de a entidade empregadora encerrar a empresa com fundamento “na constatação da sua inviabilidade económica em Portugal, a qual, em face dos elevados prejuízos actualmente verificados e da diminuta expectativa de desenvolvimento no futuro, apenas tem tendência para se agravar”.

2.2.2. Foram cumpridas as formalidades legais exigidas no âmbito do processo de despedimento colectivo.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao que precede, o parecer da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida na empresa ..., L.da, ..., uma vez que não se vislumbra qualquer indício de discriminação, directa ou indirecta, em função do sexo.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE REALIZADA EM 17 DE JULHO DE 2003**