

PARECER N.º 65/CITE/2006

Assunto: Parecer prévio nos termos do 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 n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 70 – DG-C/2006

I – OBJECTO

1.1. Em 28 de Agosto de 2006, a CITE recebeu da ..., S.A., cópia do processo de despedimento colectivo que inclui a trabalhadora grávida, com a categoria profissional de vendedora, ..., 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 n.º 35/2004, de 29 de Julho.

1.2. A empresa, que é concessionária de veículos automóvel da marca ... e que se dedica à comercialização e à prestação de serviços a veículos daquela marca, iniciou, em Junho de 2006, um processo de despedimento colectivo de 7 trabalhadores/as, de um universo de 30 (cfr. informação constante do documento junto ao processo nos termos da alínea *b*) do artigo 419.º do Código do Trabalho), dos quais um chefe de oficina, dois mecânicos, um de 1.ª e outro de 3.ª, um vendedor e uma vendedora, uma escriturária de 3.ª, e uma telefonista, fundamentando a decisão em motivos de mercado, nomeadamente no seguinte: *diminuição acentuada dos serviços prestados, resultante das graves dificuldades económico-financeiras que afectam a generalidade dos portugueses; diminuição agravada pela circunstância da ... Portugal ter atribuído a outra sociedade, que desenvolve a actividade em instalações contíguas (às da ...), a concessão para prestação de serviços e comercialização de veículos e peças da marca ... sendo previsível, pela evolução verificada nos últimos quatro meses, que a situação se agrave progressivamente.*

Conclui a entidade empregadora que *as circunstâncias referidas tornam impossível a manutenção do actual quadro de trabalhadores, sob pena de a empresa ter de encerrar definitivamente as suas instalações.*

- 1.3. A entidade empregadora apresenta, como motivos estruturais, o facto de se encontrar numa situação de grave desequilíbrio económico-financeiro, tendo obtido, no ano de 2005, resultados líquidos negativos, em contraposição aos resultados líquidos positivos obtidos no ano de 2004, para além de *cash flow* negativo, resultados operacionais negativos, acentuado decréscimo da autonomia financeira e quebra acentuada de vendas, bem como na margem bruta do negócio.
- 1.4. A entidade empregadora informa que os critérios, que servem de base à selecção de trabalhadores a despedir *radicaram, no essencial, na inexistência de qualquer actividade e ainda em razões de produtividade.*
- 1.5. Foi cumprido o requisito legal constante na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.6. A empresa apresentou os seguintes documentos:
- Cópia da carta enviada, pela trabalhadora, em 12 de Junho p.p., na qual formula à entidade empregadora uma contraproposta para cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo;
 - Cópia da carta remetida pela empresa à trabalhadora, em 23 de Junho p.p., informando sobre a intenção de proceder ao seu despedimento no âmbito do despedimento colectivo, bem como comunicando que, querendo, os trabalhadores poderiam constituir uma comissão que os representasse nas reuniões de negociações;
 - Cópia da carta remetida pela trabalhadora, em 26 de Junho p.p., revogando a sua contraproposta, formulada pela carta de 12 de Junho p.p.;
 - Cópia da resposta da empresa à trabalhadora, em 27 de Junho p.p.;
 - Cópia da comunicação escrita dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo, em 29 de Junho p.p., informando sobre a designação dos membros que compõem a comissão representativa dos trabalhadores;
 - Cópia da carta remetida pela empresa, em 30 de Junho p.p., à comissão representativa dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo, convocando os elementos da referida comissão para uma reunião de negociações, informando que foi igualmente convocada a DGERT e, refere a empresa, anexando documento que inclui *os elementos a que se reporta o n.º 2 do artigo 419.º do Código do Trabalho;*
 - Cópia da carta remetida pela empresa à DGERT, em 30 de Junho p.p., referindo a remessa, em anexo, do documento que inclui *os elementos a que se reporta o n.º 2 do artigo 419.º do Código do Trabalho;*

- Cópia da acta da reunião de negociações, realizada em 5 de Julho p.p., em cumprimento do disposto no artigo 420.º do Código do Trabalho;
- Cópia da carta remetida à DGERT, em 21 de Julho p.p., em cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 422.º do Código do Trabalho;
- Cópia da carta remetida à trabalhadora, em 21 de Julho p.p., em cumprimento do disposto no artigo 422.º do Código do Trabalho;
- Cópia das cartas remetidas pela DGERT à empresa, em 13 e 27 de Julho p.p., acusando a recepção do processo de despedimento colectivo e da documentação enviada, respectivamente.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** Embora a entidade empregadora refira, na carta remetida a esta Comissão, que envia o pedido de parecer prévio à CITE *por razões de transparência e de mera cautela* e refira que, até ao momento de tal envio, a trabalhadora não dera conhecimento, através de qualquer documento, que se encontra em estado de gravidez, a verdade é que na carta remetida pela trabalhadora à empresa, em 26 de Junho p.p., pode ler-se o seguinte: *informo ainda, como já é do vosso conhecimento, o meu estado de gestação, que toda a pressão por parte da empresa, poderá implicar prejuízo incalculáveis para o bebé.* Assim sendo, actuou bem a empresa ao enviar, nos termos legalmente previstos, o pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora que se encontra em estado de gravidez.
- 2.2.** Verifica-se, pois, a necessidade de emissão de parecer prévio, ao abrigo do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, relativamente à trabalhadora ...
- 2.3.** O artigo 51.º do Código do Trabalho prevê especial protecção no despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, distinguindo entre o despedimento por facto imputável à trabalhadora e as restantes modalidades, previstas no artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, designadamente o despedimento colectivo. Ora, competindo à CITE emitir parecer prévio ao despedimento, no âmbito da referida protecção especial, cabe a esta Comissão analisar a fundamentação apresentada pela empresa quando estão em causa trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes. Caso o despedimento tenha na sua génese um facto imputável à trabalhadora, presume-se feito sem justa causa, de acordo com o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, o

que obriga a empresa a provar que tal medida se enquadra nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez (cfr. n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, que obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas).

Todavia, no caso *sub judice*, a trabalhadora é incluída num despedimento colectivo, figura jurídica na qual não opera a referida presunção.

- 2.4. Assim sendo, exige-se uma fundamentação objectiva das medidas adoptadas pela empresa que afastem a possibilidade de se afigurarem como menos favoráveis ou indiciadoras de discriminação relativamente a qualquer trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por forma a que não restem dúvidas de que a sua inclusão no processo de despedimento colectivo não se prende com discriminação em função do sexo por motivo de maternidade.
- 2.5. Ora, no caso em apreço, a empresa apenas enuncia critérios que, refere, *radicaram, no essencial, na inexistência de qualquer actividade e ainda em razões de produtividade* mas não menciona, expressamente, a que actividades se refere e a que análise procedeu sobre o factor da produtividade e, designadamente no que respeita à inclusão da trabalhadora grávida, qual o resultado final comparativo de que terá sido objecto, face a outros trabalhadores.
- 2.6. Considerando que os princípios de rigor e segurança jurídica exigem uma avaliação objectiva de todos os elementos presentes no processo e admitindo que a empresa se encontre em situação económica difícil, que implique, eventualmente, diminuição de despesas com recursos humanos, é todavia certo que deve ser explícito o modo como é efectuada a selecção do pessoal a ser dispensado.
Admitindo ainda que, eventualmente, todos os trabalhadores tenham sido avaliados de forma a concluir quais os que, de acordo com critérios que se prendam com a actividade que exercem e a produtividade que alcançam, têm possibilidade de manter ou não o vínculo laboral, tornar-se-ia necessário que tal avaliação constasse do processo, o que seria susceptível de afastar dúvidas quanto à inclusão dos trabalhadores a incluir no despedimento colectivo, designadamente a trabalhadora grávida.
- 2.7. De salientar que, desde que devidamente instruído, um processo de despedimento colectivo contém elementos que permitem verificar, sem dúvida, que a inclusão de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante não é uma medida discriminatória.

- 2.8. Assim sendo, o procedimento de despedimento colectivo da trabalhadora grávida decorre da aplicação de critérios, enunciados de forma vaga e imprecisa, que não permitem esclarecer o motivo da inclusão da referida trabalhadora em tal procedimento.
- 2.9. Desta forma, não é possível concluir que a inclusão da trabalhadora grávida ... não configure uma medida discriminatória em função do sexo, por motivo de maternidade.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à inclusão da trabalhadora grávida ... no procedimento de despedimento colectivo promovido pela empresa ..., S.A.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 25 DE SETEMBRO DE 2006**