

## PARECER N.º 55/CITE/2007

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, 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 247 – DL-C/2007

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 09 de Julho de 2007, a CITE recebeu da direcção da sociedade ... – ..., L.<sup>da</sup>, cópia de um processo de despedimento colectivo, no qual se inclui a trabalhadora puérpera ..., com a categoria profissional de caixeira, 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 regulamentadora do Código do Trabalho – Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. Para o despedimento colectivo de três trabalhadores/as (número no qual se inclui a trabalhadora atrás identificada), a referida entidade patronal invoca, em síntese, que:
  - a) Desenvolve a sua actividade na área do *bronzamento artificial em solários* e tem ao serviço vinte e cinco trabalhadores nos seis estabelecimentos que possui;
  - b) A análise da documentação contabilística, relativa aos anos de 2004, 2005 e 2006, indica que a empresa a curto prazo se irá endividar a 100%, ainda que a maior parte das dívidas sejam suportadas pelos fornecedores e outros credores;
  - c) Os resultados negativos de exercício se devem ao facto de a empresa ter que suportar elevados encargos com as garantias bancárias que efectuou, com vista à manutenção dos estabelecimentos;
  - d) A actual situação económico-financeira da empresa se deve ao facto de o *bronzamento artificial em solários* ter sofrido uma quebra em todos os estabelecimentos, e, em particular, no estabelecimento do ...;
  - e) Os encargos com o estabelecimento no ... e a diminuição sistemática de clientes não permitem a manutenção do estabelecimento, e a queda no crescimento da actividade se encontra associada à conjuntura económica e a ...*algumas notícias pouco abonatórias sobre este tipo de produto...*;

f) A actividade na área do *bronzamento artificial em solários* é muito prejudicada, devido a serem necessários elevados montantes para a aquisição dos equipamentos e para a manutenção dos mesmos;

g) A empresa já obteve bons resultados nesta área, mas surgiram outras empresas a prestar o mesmo serviço, que levaram à perda de clientes.

h) Tendo em vista garantir a sobrevivência e o desenvolvimento da empresa, designadamente o seu equilíbrio financeiro, irá proceder ao encerramento do estabelecimento no ... e conseqüentemente ao despedimento dos seus três trabalhadores/as, por ser aquele o estabelecimento que apresenta maior prejuízo financeiro.

- 1.3.** Os/as trabalhadores/as incluídos/as no processo de despedimento colectivo estiveram presentes na reunião de informação e negociação, realizada no dia 26 de Junho de 2007, na qual, também, estiveram presentes o marido da trabalhadora púerpera, representantes da entidade patronal e um representante da Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, tendo conjuntamente formalizado o acordo a que se referem os artigos 420.º e 422.º do Código do Trabalho.

De salientar ainda que, embora a empresa tenha aceite a proposta do representante da DGERT, no sentido de um outro trabalhador vir a ser reconvertido profissionalmente (o que foi aceite pelo mesmo) e outra trabalhadora tenha prescindido do aviso prévio de sessenta dias para se considerar desvinculada da empresa, previsto no n.º 1 do artigo 398.º do Código do Trabalho, quer o representante da DGERT, quer o marido da trabalhadora ... não levantaram questões relacionadas com o estado da mesma.

- 1.4.** A entidade patronal apresenta como critérios que servem de base à selecção de trabalhadores a despedir o facto de ir encerrar o estabelecimento sito no ... e conseqüentemente a desnecessidade de manter postos de trabalho afectos a tal.

## **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 51.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, que regulamenta o Código do Trabalho, 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 51.º do Código do Trabalho), tem obrigatoriamente de conhecer da matéria de facto e verificar da sua conformidade com as normas legais.
- 2.4.** Por imposição do n.º 1 do artigo 397.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 1 do artigo 397.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 os elementos disponíveis no processo, verifica-se que a empresa observou os procedimentos legais previstos nos artigos 419.º e 420.º do Código do Trabalho.

Mais se verifica que a empresa apresenta motivos económicos, tanto de mercado como estruturais, para o despedimento colectivo dos/as seus/as três trabalhadores/as, que são enquadráveis nas normas legais invocadas.

Acresce ainda que a trabalhadora esteve representada pelo marido na reunião de informação e negociação, realizada no dia 26 de Junho de 2007, e nada foi referido pelo mesmo, nem pelo representante da DGERT, sobre eventual discriminação em razão do estado da trabalhadora.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao que antecede, a Comissão não encontra razões para emitir parecer desfavorável à inclusão da trabalhadora puérpera ..., no processo de despedimento colectivo promovido pelo ... – ..., L.<sup>da</sup>, devido a não existirem indícios que apontem para prática discriminatória contra a referida trabalhadora.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 27 DE JULHO DE 2007**