

PARECER N.º 69/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio 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 292 – DG-C/2007

I – OBJECTO

1.1. Em 14 de Agosto de 2007, a CITE recebeu da Dra. ..., na qualidade de mandatária da ..., S.A., cópia de um processo de despedimento colectivo no qual se inclui a trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de técnica de cobranças, 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 trinta e oito trabalhadores/as (número no qual se inclui a trabalhadora atrás identificada), a referida sociedade invoca, em síntese, que:

a) se dedica à prática, (...) *em nome e em representação de sociedades de titularização de créditos e outras, de todos os actos de identificação e avaliação de carteiras de créditos para cessão e ainda todos os actos que se revelem adequados à boa gestão de créditos e, se for o caso, das respectivas garantias, assegurando os serviços de cobrança, os serviços administrativos relativos aos créditos, assim como as relações com os respectivos devedores e os actos conservatórios, modificativos e extintivos relativos às garantias, caso existam;*

b) as condições de mercado e a recessão económica à escala global se têm repercutido na forma de gestão da empresa;

c) presta a sua actividade apenas a dois clientes (a Sociedade ..., S.A., e a Sociedade ...);

d) a partir de meados de Agosto de 2007, irá cessar os serviços de gestão de créditos prestados à ..., o que implicará uma diminuição do volume de negócios na ordem dos €33.373.256,00;

e) em função da alteração substancial do volume de negócios, a estrutura económico-financeira e a estrutura orgânica irão ficar desenquadradas da realidade e das suas necessidades;

f) face ao que antecede, irá proceder à reavaliação dos recursos existentes e da estrutura orgânica da empresa, devido a não (...) *ser viável manter ao serviço trabalhadores para os quais não tem qualquer ocupação ou posição compatível com as suas qualificações* (...), ocorrendo a cessação dos contratos de trabalho dos/as trabalhadores/as abrangidos/as até ao final do mês de Outubro de 2007.

- 1.3.** A entidade patronal informa ainda que o critério que determinou os/as trabalhadores/as a despedir foi, em primeira linha, o da afectação *desses trabalhadores, total ou preferencialmente, às estruturas que sofrerão redução acentuada de actividade com a cessação de prestação de serviços de gestão de carteira de créditos à ...*

Dentro da mesma categoria profissional será preferencialmente atendida a posição hierárquica mais elevada, bem como a maior antiguidade na empresa.

- 1.4.** Alguns/as dos/as trabalhadores/as incluídos/as no processo de despedimento colectivo estiveram presentes na reunião de informação e negociação, realizada no dia 9 de Agosto de 2007, na qual, também, estiveram presentes a trabalhadora objecto de protecção especial, um representante da entidade patronal e um representante da Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho.

De salientar ainda que, no que toca ao pagamento da compensação devida pelo facto de o contrato de trabalho cessar, a empresa informou ter colocado à disposição de cada um/a dos/as trabalhadores/as a compensação correspondente a três meses de remuneração base, atendendo a que os/as trabalhadores/as abrangidos têm antiguidade inferior a três anos, o que foi aceite pelos/as mesmos/as.

Na referida reunião, não foi celebrado o acordo a que se referem o artigo 420.º e o artigo 422.º do Código do Trabalho.

- 1.5.** A entidade patronal apresenta como critérios que servem de base à selecção de trabalhadores a despedir o facto de ir cessar os serviços de gestão de carteira de créditos prestados à ..., S.A., e conseqüentemente a desnecessidade de manter postos de trabalho afectos a tal.

II – ENQUADRAMENTO

- 2.1.** Embora a representante legal da entidade patronal solicite, na carta remetida a CITE, que o presente parecer jurídico seja remetido à Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho e à trabalhadora – o mesmo apenas será comunicado ao

empregador e à trabalhadora, tendo em conta o disposto no n.º 3 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

- 2.2. 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).
- 2.3. 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.
- 2.4. 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.
- 2.5. 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.
- 2.6. 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.

2.7. 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.

No entanto, e muito embora a entidade patronal apresente motivos económicos, tanto de mercado como estruturais, para o despedimento colectivo dos/as seus/as trinta e oito trabalhadores/as – não resulta demonstrado com suficiente clareza por que motivo foi a trabalhadora abrangida pelo processo de despedimento.

Com efeito:

A alínea *c)* do n.º 2 do artigo 419.º do Código do Trabalho estabelece que a comunicação da intenção de proceder a um despedimento colectivo deve ser acompanhada da indicação dos critérios que servirão de base à selecção dos/as trabalhadores/as a despedir.

Exige-se que sejam indicados critérios objectivos, aplicáveis a uma generalidade de pessoas, devendo os mesmos ser estabelecidos com suficiente clareza para que cada um/a dos/as trabalhadores/as abrangidos possa relacionar a sua inclusão no despedimento colectivo apenas com as causas objectivas que a empresa invocou para desencadear o processo de despedimento e não com outros factores. Tal como a empresa apresentou a indicação dos critérios, não permite esclarecer devidamente porque foi a trabalhadora seleccionada e não outros/as trabalhadores/as, na medida em que não é possível verificar se a empresa procedeu à aplicação dos critérios que definiu, dado não se encontrarem identificados/as os/as trabalhadores/as a despedir, bem como os/as que não se encontram incluídos/as no processo de despedimento.

2.8. Quanto à documentação remetida, via fax, recebida no decorrer do plenário, a CITE decide não conhecer do seu conteúdo (tal como tem sido prática habitual desta Comissão), na medida em que o empregador a deveria ter remetido aquando do pedido de parecer prévio, de acordo com o constante da alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Em razão do exposto, não é possível concluir que a inserção da trabalhadora grávida ... no despedimento colectivo não configure uma discriminação com base no sexo por motivo de gravidez, e, nestes termos, a CITE emite parecer desfavorável à inclusão da referida trabalhadora no referido processo de despedimento colectivo promovido pela ..., S.A., devido ao apontado em 2.7. do presente parecer jurídico.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 7 DE SETEMBRO DE 2007, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA