

PARECER N.º 43/CITE/2008

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 146 – DL-C/2008

I – OBJECTO

- 1.1. Em 31.03.2008, a CITE recebeu da Administração da ..., S.A., cópia de um processo de despedimento colectivo, que inclui a trabalhadora lactante ..., 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. Em 06.03.2008, a empresa comunicou à trabalhadora em causa a intenção de proceder ao despedimento colectivo, que a abrange a si e mais 10 trabalhadores.
- 1.3. Em 18.03.2008, a empresa enviou à trabalhadora os elementos referidos no n.º 2 do artigo 419.º do Código do Trabalho, dos quais se destacam:
 - 1.3.1. A descrição dos motivos do despedimento colectivo, que são os seguintes:
 - 1.3.1.1.A ..., S.A., vê drasticamente reduzida a sua actividade e correspondentes receitas, com o esgotamento dos lotes de terreno para construção de que era proprietária, pelo que o seu core business fica igualmente reduzido à expressão mínima, limitando-se à gestão de um reduzido número de prédios rústicos sem aptidão construtiva e de alguns poços e minas de água.
 - 1.3.1.2.O que significa que, em comparação com o verificado até ao ano transacto, a sua actividade passará a ser praticamente nula.
 - 1.3.1.3.Nesta conformidade, toda a estrutura produtiva até agora vigente perde a sua razão de ser e, mais do que isso, é absolutamente inoportável do ponto de vista económico-financeiro.

1.3.1.4. *A integração das estruturas da ..., agora sem préstimo, noutras sociedades do Grupo não é viável, quer em termos funcionais quer em termos económico financeiros.*

1.3.1.5. *Em consequência da redução drástica da actividade da empresa, e do atrás exposto, impõe-se a reestruturação da organização produtiva, com extinção de diversos departamentos e a consequente redução de pessoal afecto aos seus quadros, através do recurso ao despedimento colectivo.*

1.3.2. Os critérios que serviram de base à selecção dos trabalhadores a despedir são os seguintes:

1.3.2.1. *No Departamento Técnico três dos quatro trabalhadores são objecto de despedimento colectivo por se extinguir tal departamento – os eventuais serviços serão efectuados em regime de outsourcing;*

1.3.2.2. *Os trabalhadores integrados no Departamento Administrativo e Financeiro, em número de dois, são objecto de despedimento colectivo por se extinguir tal departamento – os eventuais serviços serão efectuados em regime de outsourcing;*

1.3.2.3. *A trabalhadora integrada no Departamento de Marketing é objecto de despedimento colectivo por se extinguir tal departamento;*

1.3.2.4. *No Departamento de Manutenção, cinco dos trabalhadores são objecto de despedimento colectivo por o departamento se extinguir – pela consequente redução de tarefas a realizar – os trabalhadores remanescentes assegurarão a realização dos trabalhos básicos diários recorrentes – outros eventuais serviços serão efectuados em regime de outsourcing.*

1.4. Foram realizadas reuniões de negociação com cada um dos trabalhadores a despedir, incluindo a trabalhadora lactante, objecto do presente parecer, a quem a entidade empregadora *pretende pagar, a título de compensação, o valor de € 5.151,66, sem prejuízo dos valores a pagar à trabalhadora por efeito da cessação do contrato de trabalho nos termos gerais, tendo a sua representante declarado que a trabalhadora não aceita a proposta nem os fundamentos do despedimento colectivo, uma vez que já acumulou funções noutra Departamento.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.1.1.** Um dos considerandos da referida Directiva refere que (...) *o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento.*
- 2.1.2.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde actualmente à alínea c) do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.
- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho que *o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres*, que é esta Comissão, conforme artigo 494.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta aquele Código.
- 2.3.** Nos termos do artigo 397.º do Código do Trabalho:
- 1 – 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 se trate, respectivamente, de microempresa e de pequena empresa, por um lado, ou de média e grande empresa, por outro, 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 – Para efeitos do disposto no número anterior 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, reestruturação da organização produtiva ou 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.

2.4. Em conformidade com o artigo 419.º do Código do Trabalho:

1 – O empregador que pretenda promover um despedimento colectivo comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger a intenção de proceder ao despedimento.

2 – A comunicação a que se refere o número anterior deve ser acompanhada de:

a) Descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo;

b) Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;

c) Indicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir;

d) Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas;

e) Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento;

f) Indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da indemnização referida no n.º 1 do artigo 401.º ou da estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

3 – Na mesma data deve ser enviada cópia da comunicação e dos documentos previstos no número anterior aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral.

4 – Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam vir a ser abrangidos, a intenção de proceder ao despedimento, podendo estes designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis

contados da data da recepção daquela comunicação, uma comissão representativa, com o máximo de três ou cinco elementos, consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

5 – No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão nele designada e aos serviços mencionados no n.º 3 os elementos referidos no n.º 2.

2.5. No despedimento colectivo *sub judice* foram cumpridos, por parte da empresa, os requisitos legais a que estava obrigada, nomeadamente, a apresentação dos fundamentos do despedimento, consubstanciados nos motivos estruturais e de mercado, a apresentação do quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa, a indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas.

2.5.1. Dado que os 11 trabalhadores a despedir correspondem a uma parte dos postos de trabalho a extinguir, em consequência da reestruturação da empresa, esta indicou os respectivos critérios de selecção daqueles trabalhadores.

2.6. Após as reuniões de negociação entre os representantes da empresa e cada um dos trabalhadores, não foi concluído qualquer acordo entre a empresa e a representante da trabalhadora lactante, objecto do presente parecer, uma vez que esta já acumulou funções noutra Departamento.

2.6.1. A referida mandatária não refere quais as funções que a trabalhadora já acumulou na empresa, nem alega nem demonstra que a sua Constituinte estivesse afectada a outro Departamento, que não tivesse sido extinto, como aquele a que pertencia (Departamento de Marketing).

2.7. Da análise do processo, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da trabalhadora lactante no presente processo de despedimento colectivo.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento colectivo promovido pela ..., S.A., da trabalhadora lactante ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 22 DE ABRIL DE 2008**