

## 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**