

## PARECER N.º 56/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 218 – DG-C/2008

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 08.05.2008, a CITE recebeu do Conselho de Administração do ..., cópia de um processo de despedimento colectivo, que inclui a trabalhadora grávida ..., 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. O ... refere que *é uma entidade associativa científica e técnica sem fins lucrativos cuja actividade assenta em duas unidades: a Unidade de Biomassa Florestal e a Unidade de Ambiente e Laboratório. Esta última, onde trabalha a trabalhadora grávida, vem-se revelando, nos últimos anos, deficitária do ponto de vista económico-financeiro, na medida em que as receitas geradas pelo trabalho desenvolvido por esta unidade são insuficientes para fazer face aos seus custos de funcionamento o que tem provocado a acumulação de prejuízos. Não obstante o Conselho de Administração e os accionistas terem feito um esforço no sentido da captação de novos clientes, o certo é que não se tem conseguido nem angariar novos clientes, nem fazer com que a actividade do laboratório seja competitiva face a outros prestadores de serviços idênticos.*
  - 1.2.1. *Também não se prevê que possa haver qualquer inversão desta baixa procura dos serviços da Unidade de Ambiente e Laboratório nem inverter o inerente desequilíbrio económico-financeiro.*
  - 1.2.2. *Perante as dificuldades económicas do ..., nomeadamente a dificuldade de gerar receitas, de ausência de subsídios ao funcionamento, e face à actual conjuntura económica, é insustentável a manutenção do funcionamento da Unidade de Ambiente e*

*Laboratório, não restando alternativa que não seja o despedimento de todas as trabalhadoras afectas a esta unidade.*

- 1.2.3.** *Por estas razões estruturais e de mercado, na Assembleia Geral do ..., realizada em 27 de Dezembro último, foi deliberado suspender a actividade do laboratório tendo sido conferidos poderes ao Conselho de Administração para a extinção do mesmo se concluir que não existiu uma alteração das circunstâncias de mercado, na procura de serviços desta Unidade e a manutenção do consequente desequilíbrio económico-financeiro.*
- 1.2.4.** *O ... conclui que como não se encontraram novos clientes, nem se perspectiva qualquer inversão das circunstâncias de facto expostas, o Conselho de Administração deliberou a extinção da Unidade de Ambiente e Laboratório, o que implicará, a curto prazo, o despedimento de todas as trabalhadoras afectas à referida Unidade.*
- 1.3.** *O ... refere que o critério que determinou a selecção dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo a que se pretende proceder, assentou no facto dos mesmos terem sido especificamente contratados para laborar nesta unidade. Acresce que as categorias profissionais das trabalhadoras abrangidas e as funções que desempenham são insusceptíveis de reconversão para outras funções no ...*
- 1.4.** *Em 17.04.2008, realizou-se uma reunião de negociação entre os representantes da entidade empregadora e as trabalhadoras a despedir, incluindo a trabalhadora grávida, objecto do presente parecer, não tendo esta trabalhadora, nem as suas colegas demonstrado qualquer oposição ao despedimento colectivo que as abrange.*

## **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*, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado, indicou o número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal, mas não discriminou os sectores organizacionais da empresa.

- 2.5.1.** Dado que as 5 trabalhadoras a despedir correspondem a uma parte dos postos de trabalho a extinguir, em consequência da reestruturação do ..., esta indicou os respectivos critérios de selecção daquelas trabalhadoras.
- 2.6.** Na única reunião de negociação entre os representantes da empresa e as trabalhadoras abrangidas pelo despedimento colectivo, incluindo a trabalhadora grávida objecto do presente parecer, estas não demonstraram qualquer oposição ao seu prosseguimento.
- 2.6.1.** Da análise do processo, apesar do quadro do pessoal não reflectir os dois sectores organizacionais do Centro, que, segundo a entidade empregadora, são a Unidade de Biomassa Florestal e a Unidade de Ambiente e Laboratório, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da referida trabalhadora grávida no presente processo de despedimento colectivo.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento colectivo promovido pelo ..., da trabalhadora grávida ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 6 DE JUNHO DE 2008**