

## PARECER N.º 77/CITE/2008

**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 274 – DL-C/2008

### I – OBJECTO

**1.1.** Em 16 de Junho de 2008, a CITE recebeu da administração da empresa ..., L.<sup>da</sup> cópia de um processo de despedimento colectivo, no qual se inclui a trabalhadora lactante ..., com a categoria profissional de chefe de secção, e a trabalhadora lactante ..., com a categoria profissional de 1.º caixeiro, 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 que regulamenta o Código do Trabalho – Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

**1.1.1.** Para o despedimento colectivo de dezassete trabalhadores/as (número no qual se incluem as trabalhadoras atrás identificadas), a referida empresa invoca que:

- a) tem por objecto o comércio a retalho, a importação de artigos fotográficos e similares e a prestação de serviços conexos, bem como a exploração de laboratórios fotográficos e a prestação de serviços de fotocópia e informática numa cadeia de lojas em centros comerciais, em diversos concelhos de Portugal continental e no arquipélago da Madeira;
- b) em virtude das alterações tecnológicas ocorridas no processo de revelação de fotografia tem vindo a registar uma elevada redução da sua actividade comercial, provocada pela diminuição de procura de bens e serviços comercializados, o que originou um desequilíbrio económico financeiro grave, que se comprova pelos elevados prejuízos sofridos desde 2004, e que em cada ano se agravam em média 13%, para além de apresentar elevados débitos a credores privados;
- c) irá proceder ao encerramento da secção ou estrutura equivalente de limpeza e à redução de pessoal, devido ao facto de, com a introdução da fotografia digital grande parte da revelação da fotografia ter passado a ser feita fora de laboratórios fotográficos e a venda de novos produtos, nomeadamente de molduras digitais, produtos de tecnologia e álbuns digitais ter passado a ter menor procura que a venda dos tradicionais rolos fotográficos e a revelação por métodos de impressão;

d) pelos motivos expostos, a entidade patronal pretende proceder à redução de pessoal, que se encontra em excesso em determinadas lojas (as identificadas no anexo I) e no departamento de informática, e encerrar as instalações da sede, em Lisboa, sendo os serviços de contabilidade executados no Porto, por três colaboradores, embora um deles em regime de *part-time*, em virtude do volume de trabalho;

e) a trabalhadora ... e os/as restantes trabalhadores/as afectos/as ao departamento de contabilidade, em Lisboa, foram contratados especificamente para desempenhar funções no referido departamento;

f) como forma de racionalizar os meios existentes, o serviço de limpeza das lojas, que é assegurado pela também trabalhadora ..., passará a ser efectuado pelos funcionários que prestam serviço nas referidas lojas, sendo o seu posto de trabalho extinto.

**1.1.2.** O critério que determinou a selecção dos/as trabalhadores/as abrangidos/as pelo despedimento colectivo assentou no facto de, por um lado, os serviços de contabilidade passarem a ser executados no Porto e tal mudança de local de trabalho causar prejuízos aos/às trabalhadores/as, e, por outro lado, a redução de pessoal nos estabelecimentos comerciais e no departamento de contabilidade ter por base a antiguidade dos mesmos, a redução da actividade comercial verificada e o número de trabalhadores existentes.

**1.1.3.** O despedimento colectivo produzirá os seus efeitos 60 dias após o envio da comunicação de intenção de proceder ao despedimento.

**1.1.4.** Na comunicação de intenção de despedir, a entidade patronal informou as trabalhadoras sobre a possibilidade de poderem constituir uma comissão representativa, que deveria ser comunicada à administração da empresa, com o objectivo de poder proceder às comunicações legalmente estabelecidas, e ter lugar a fase de informações e negociações. No entanto, na comunicação remetida à CITE, na qual solicita o pedido de parecer prévio ao despedimento das trabalhadoras, a entidade patronal informou não ter havido lugar à fase de informações e negociações, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 420.º do Código do Trabalho, devido ao facto de não existir nenhuma estrutura representativa dos/as trabalhadores/as.

De salientar ainda que, no que toca ao pagamento da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho, será pago a cada um/a dos/as trabalhadores/as abrangidos/as pelo despedimento colectivo uma compensação correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos termos do artigo 401.º do Código do Trabalho.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 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).
- 2.1.1.** 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.
- 2.1.2.** 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 alegada pelo empregador e pela trabalhadora e verificar da sua conformidade com as normas legais.
- 2.1.3.** 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.
- 2.1.4.** 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.*

**2.1.5.** De acordo com os elementos disponíveis no processo, verifica-se que a entidade patronal apresenta motivos económicos, tanto de mercado, como estruturais e tecnológicos, para o despedimento colectivo dos/as seus/as dezassete trabalhadores/as.

Mais se verifica que a empresa instruiu devidamente a comunicação a que se refere o artigo 419.º do Código do Trabalho, embora do processo não resulte que a cópia da referida comunicação e dos documentos previstos no n.º 2 do artigo 419.º do Código do Trabalho tenham sido enviados à Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho – DGERT.

No entanto, e no caso de eventualmente tal não ter sido remetido à DGERT, (...) *as faltas de comunicação aos serviços do ministério responsável pela área laboral e a sua não intervenção nas negociações constituem uma irregularidade do processo, não acarretando a nulidade do processo do despedimento colectivo*, de acordo com o teor do Acórdão da Relação de Lisboa de 14 de Março de 2007, proferido no processo n.º 7873/2006.

Ainda quanto ao facto de a entidade patronal referir que não houve lugar à fase de informações e negociações prevista no n.º 1 do artigo 420.º do Código do Trabalho, na medida em que não existe nenhuma estrutura representativa dos/as trabalhadores/as – salienta-se que, caso o /a trabalhador/a tivesse manifestado interesse em negociar com a empresa (o que não resulta dos dados do processo), a entidade empregadora estava obrigada à realização desta fase negocial, sob pena de o despedimento colectivo poder eventualmente vir a ser declarado ilícito pelo Tribunal, de acordo com o previsto na alínea *a*) do n.º 1 do artigo 431.º do Código do Trabalho.

Ainda assim, e uma vez que serão despedidos os/as 5 trabalhadores/as afectos/as ao departamento da contabilidade e será encerrada aquela unidade, em Lisboa, em consequência da reestruturação levada a cabo pela empresa, e na loja de Leiria será despedida a trabalhadora com menor antiguidade, a entidade patronal indicou os respectivos critérios de selecção dos/as trabalhadores/as a despedir, pelo que não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de lactância na inclusão das referidas trabalhadoras no presente processo de despedimento colectivo.

### **III – CONCLUSÃO**

**3.1.** Em razão do exposto, a inserção das trabalhadoras lactantes ... e ... no despedimento colectivo não configura uma discriminação com base no sexo por motivo de lactância, pelo que a CITE emite parecer favorável à inclusão das citadas trabalhadoras no referido processo de despedimento promovido pela ..., L.<sup>da</sup>.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 14 DE JULHO DE 2008**