

PARECER N.º 80/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 345 – DG-C/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 21 de Julho de 2008, a CITE recebeu da direcção da empresa ..., L.^{da} cópia de um processo de despedimento colectivo, no qual se inclui a trabalhadora grávida ... a exercer funções no departamento de documentação, com a categoria profissional de assessora imobiliária, 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 doze trabalhadores/as (número no qual se inclui a trabalhadora atrás identificada), a referida empresa invoca que:

- a) se dedica à actividade de mediação imobiliária desde 1980, e que o sector da construção civil e imobiliário entrou em declínio no início da década de 2000, tendo-se agravado nos últimos três/quatro anos, o que levou a que a entidade patronal tivesse tido uma redução da actividade provocada pela diminuição da procura dos serviços de mediação imobiliária;
- b) houve um aumento das prestações mensais do crédito à habitação, em virtude de as taxas de juros aplicáveis ao crédito à habitação terem subido fortemente, o que levou a que os clientes não contraiam empréstimos para compra de imóveis;
- c) a actual conjuntura económica, e em particular o aumento global dos preços, a expectativa de um novo aumento das taxas de juro até ao final do ano de 2008, o aumento da taxa de desemprego e a previsão de dias difíceis para a empresa, devido à entrada em vigor da certificação energética dos edifícios, foram determinantes para que a empresa tivesse que tomar medidas para a manutenção da sua sobrevivência;
- d) a empresa tem vindo a reduzir a sua actividade desde 2005, em consequência da diminuição de clientes e da procura dos seus serviços de mediação imobiliária, sendo o resultado liquido dos exercícios nos últimos dois anos negativo;

e) face ao que antecede, a empresa irá encetar um processo de reestruturação de toda a sua organização produtiva, uma vez que os proveitos gerados não suportam os custos com a estrutura, pelo que irá reduzir postos de trabalho no sector de apoio administrativo ou documental, e alguns comerciais e extinguir departamentos e reestruturar algumas funções;

f) irá proceder à extinção do Departamento Financeiro, do Departamento Contact Center, do Departamento de Marketing, do Departamento de Documentação e do Departamento de Recursos Humanos e criar um órgão de apoio à gerência (o STAFF) onde irão ser inseridos seis trabalhadores/as da actual estrutura, por forma a dar continuidade à actividade da empresa.

1.1.2. O critério que determinou a selecção dos/as trabalhadores/as abrangidos/as pelo despedimento colectivo foi o da funcionalidade, sendo que alguns/as dos/as trabalhadores/as serão despedidos/as, uma trabalhadora irá ficar afectada a uma empresa do grupo e outros/as trabalhadores/as irão enquadrar o órgão de apoio à gerência (o STAFF). Por outro lado, serão extintas as funções desempenhadas pelas assessoras imobiliárias, uma vez que com o decréscimo da actividade da empresa deixou de se justificar a existência desta função, visto a maior parte dos clientes compradores tratarem do financiamento bancário e não necessitarem dos serviços da empresa, pelo que a actividade da parte documental ficará reduzida aos registos provisórios, ao IMT e às escrituras, embora com a entrada em vigor do projecto *Casa Pronta* deixe de haver serviço documental para as assessoras imobiliárias, e as tarefas que se prendem com a inserção de dados no sistema informático passem a ser desempenhadas pelos consultores imobiliários/angariadores.

1.1.3. O despedimento colectivo produzirá os seus efeitos 90 dias após o envio da comunicação de intenção de proceder ao despedimento.

1.1.4. Alguns/mas dos/as trabalhadores/as incluídos/as no processo de despedimento colectivo, entre os/as quais a trabalhadora objecto de protecção, estiveram presentes na reunião de informações e negociações, realizada no dia 18 de Julho de 2008, na qual também estiveram presentes representantes da entidade patronal.

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, nem foi tomada qualquer posição por nenhum/a trabalhador/a.

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, para o despedimento colectivo dos/as seus/as doze trabalhadores/as.

Mais se verifica que a empresa instruiu devidamente a comunicação a que se refere o artigo 419.º do Código do Trabalho.

Face ao que antecede, e uma vez que serão despedidas as 5 trabalhadoras afectas ao departamento documental e extintas as funções desempenhadas pela trabalhadoras, em razão do alegado pela empresa, e em consequência da reestruturação levada a cabo pela empresa, 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 gravidez na inclusão da trabalhadora ... no presente processo de despedimento colectivo.

III – CONCLUSÃO

3.1. Em razão do exposto, a inserção da trabalhadora ... no despedimento colectivo não configura uma discriminação com base no sexo por motivo de gravidez, pelo que a CITE emite parecer favorável à inclusão da citada trabalhadora no referido processo de despedimento promovido pela ..., L.^{da}.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 28 DE JULHO DE 2008**

