

## PARECER N.º 90/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 381 – DGL-C/2008

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 19 de Agosto de 2008, a CITE recebeu do mandatário da ..., S.A., cópia de um processo de despedimento colectivo, no qual se inclui a trabalhadora grávida ... a exercer funções na Direcção de Recursos Humanos e Organização, com a categoria profissional de Secretária de Direcção, e a trabalhadora lactante ... a exercer funções na Direcção Administrativa Financeira e Controlo de Gestão, com a categoria profissional de 1.ª escriturária, 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 regulamentadora do Código do Trabalho – Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. Anteriormente, e no dia 3 de Julho de 2008, a trabalhadora ... remeteu um *e-mail* a solicitar informação sobre o processo de despedimento promovido pela ..., tendo nessa sequência sido contactada, em 13 de Agosto de 2008, com vista a serem prestados os esclarecimentos solicitados.  
Posteriormente, e em 13 de Agosto de 2008, a trabalhadora informara, via *e-mail*, que não pretendia ser reintegrada na empresa, pelo que solicitava parecer favorável ao seu despedimento.
- 1.3. Para o despedimento colectivo de quarenta e seis trabalhadores/as (número no qual se incluem as trabalhadoras atrás identificadas), a referida empresa invoca que:
  - a) a ..., S.A., foi incorporada na ..., S.A., devido ao facto de ambas as sociedades terem objectos sociais muito semelhantes e ter-se constatado que era possível criar uma única estrutura e aproveitar algumas actividades, bem como organizar os custos operacionais e os recursos disponíveis, por forma a tornar a empresa mais competitiva no mercado português;

b) a incorporação da ... na ... baseou-se no facto de ambas as empresas apresentarem resultados económicos negativos, em virtude da escalada inédita do preço do petróleo e do aumento da carga fiscal, o que levou a um decréscimo do poder de compra por parte dos consumidores e à necessidade de proceder à redução de trabalhadores/as em algumas direcções da ..., nomeadamente na Direcção de Recursos Humanos, e, inclusive, extinguir a área onde a trabalhadora ... presta serviço - Divisão de Contabilidade, Registo e Apoio a Fornecedores da Direcção Administrativa e Controlo de Gestão e Organização.

**1.4.** O critério que determinou a selecção dos/as trabalhadores/as abrangidos/as pelo despedimento colectivo foi o da racionalização do quadro de pessoal da ..., de modo a fazer face aos constrangimentos do mercado, sendo que alguns/as dos/as trabalhadores/as afectos/as a algumas direcções serão despedidos/as, nomeadamente a trabalhadora ..., por ser extinto o lugar de secretária na Direcção de Recursos Humanos, e a trabalhadora ..., por ser extinta a área onde desempenha as suas funções, que passarão a ser desempenhadas pelos departamentos da área contabilística.

**1.5.** O despedimento colectivo produzirá os seus efeitos 99 dias após o envio da comunicação de intenção de proceder ao despedimento.

**1.6.** Os/as trabalhadores/as incluídos/as no processo de despedimento colectivo foram representados/as pela Comissão Representativa dos Trabalhadores, nas reuniões sobre informações e negociações, realizadas em 14/07/08, 15/07/08, 21/07/08, 28/07/08, 30/07/08, 04/08/08 e 06/08/08, nas quais também estiveram presentes representantes da entidade empregadora, duas peritas da Comissão Representativa dos Trabalhadores, uma perita designada pela empresa e um representante da Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho.

Na última reunião, foi celebrado parcialmente o acordo a que se referem os artigos 420.º e 422.º do Código do Trabalho.

No entanto, inicialmente a Comissão Representativa dos Trabalhadores não aceitou o presente despedimento colectivo, devido ao facto de entender não existirem fundamentos para o despedimento dos/as trabalhadores/as. Ora, no que respeita a esta matéria é de salientar que o empregador apenas tem que demonstrar que as/os trabalhadoras/es incluídas/os no processo de despedimentos resultam das medidas adoptadas pelo mesmo para o despedimento, de acordo com o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 28 de Setembro de 2000, proferido no processo n.º 01S594.

No início das reuniões sobre informações e negociações, a referida Comissão acrescentou ainda que os critérios estabelecidos pela entidade patronal para seleccionar os trabalhadores a despedir tinham variado consoante o/a trabalhador/a a despedir, sendo que a trabalhadora ... tinha sido seleccionada com o fundamento de ter deixado de ser precisa e tinham sido extintos postos de trabalho, como o da trabalhadora ... (que possui uma categoria profissional diferente da que é referida na comunicação de intenção de despedir, o que levou a citada trabalhadora a entregar uma carta àquela Comissão, na qual expôs a situação e informou que se encontrava a ser alvo de discriminação, uma vez que tinha sido dada oportunidade a outros/as trabalhadores/as com a mesma categoria profissional de serem colocados em outros postos de trabalho, e a si não lhe tinha sido dada essa oportunidade, tendo a empresa esclarecido que tal não correspondia à verdade, na medida em que a única trabalhadora que fora recolocada tem uma antiguidade superior à da referida trabalhadora.

Por uma das peritas designada pela comissão representativa dos trabalhadores, foi referido que os fundamentos para o despedimento invocados no anexo I (relatório contendo a descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo) eram genéricos e que não constava da comunicação de intenção de despedir alguma informação importante, o que levou esta a solicitar que fosse disponibilizado aos/às trabalhadores/as alguma documentação e solicitasse esclarecimentos quanto ao critério estabelecido pela empresa para seleccionar os/as trabalhadores/as incluídos/as no processo de despedimento.

A referida perita declarou, ainda, que, na comunicação de intenção de despedir que fora remetida à trabalhadora ..., esta constava como tendo a categoria profissional de Assistente de Recursos Humanos e a trabalhadora tem a categoria profissional de secretária de direcção.

O representante da Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho referiu que o processo de despedimento cumpria os requisitos legais, embora não fosse da competência do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social averiguar da legalidade do mesmo.

O referido representante sugeriu à empresa que melhorasse substancialmente a proposta apresentada sobre a compensação a pagar aos/às trabalhadores/as pela cessação do contrato de trabalho.

Durante a fase de negociações, os representantes da empresa apresentaram justificações que obstaram a que fosse possível negociar com os trabalhadores outras condições das que inicialmente tinham sido propostas pela empresa, tendo a Comissão Representativa dos Trabalhadores apresentado contrapropostas, que acabaram por ser aceites pela entidade patronal na reunião do dia 6 de Agosto de 2008.

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 dois meses de retribuição média dos últimos doze meses por cada ano de antiguidade na empresa, para além de ainda ter ficado previsto o pagamento de outras quantias, de acordo com o plano social acordado entre a empresa e a Comissão Representativa dos/as trabalhadores/as, em virtude do seu estado.

Entre a empresa e a Comissão Representativa dos Trabalhadores, foi ainda acordado um plano de apoio e assistência na colocação de trabalhadores/as noutras empresas.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** 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, tem acolhimento no nosso ordenamento jurídico, nomeadamente no n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa.
- 2.2.** 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.
- 2.3.** 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 por uma entidade patronal e não por uma trabalhadora (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, por forma a verificar se existem indícios que apontem para prática discriminatória, e, desta forma, impedir que uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante possa vir a ter um tratamento diferente do que é dado aos/às restantes trabalhadores/as incluídos/as num processo de despedimento.

**2.4.** 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.

**2.5.** 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.*

**2.6.** 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 quarenta e seis trabalhadores/as.

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

No entanto, e muito embora a trabalhadora ... tenha alegado que a outras trabalhadoras foi dada a oportunidade de continuarem na empresa e a si não, pelo facto de se encontrar grávida, tal alegação foi contestada pela empresa ao referir que a única trabalhadora a quem foi permitida a mobilidade funcional tem uma antiguidade superior à da trabalhadora em questão (ver resposta da empresa que faz parte da penúltima folha do processo).

Assim sendo, e uma vez que é extinto o lugar de Secretária de Direcção no Departamento de Recursos Humanos ocupado pela citada trabalhadora, em razão do alegado pela empresa, e em consequência da reestruturação levada a cabo pela entidade patronal (o que é até reconhecido pela trabalhadora, atendendo a que refere no seu *e-mail* que não pretende ser reintegrada na empresa, pelo facto de entender que a compensação que lhe irá ser atribuída justifica a sua tomada de decisão), afigura-se-nos

não existirem elementos que apontem para prática discriminatória contra a citada trabalhadora pelo facto de se encontrar grávida.

Também no que respeita à trabalhadora ..., e muito embora tenham sido suscitadas algumas dúvidas quanto à aplicação dos critérios estabelecidos para a selecção desta trabalhadora e de outros/as trabalhadores/as a despedir, uma vez que a Comissão Representativa dos Trabalhadores referiu que a trabalhadora fora seleccionada com base no facto de não ser precisa na empresa (critério este que também foi aplicado a outros/as trabalhadores/as), não se retira de tal afirmação que a escolha da trabalhadora tenha recaído em função do seu estado de lactante. Por outro lado ainda, a trabalhadora é a única na área a extinguir, designadamente na Divisão de Contabilidade, Registo e Apoio a Fornecedores da Direcção Administrativa e Controlo de Gestão e Organização.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Em razão do exposto, a Comissão emite parecer favorável à inclusão da trabalhadora grávida ... e da trabalhadora lactante ... no processo de despedimento promovido pela ..., S.A.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 17 DE SETEMBRO DE 2008**