

PARECER N.º 93/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea b) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 390 – DL-C/2008

I – OBJECTO

- 1.1. Em 25 de Agosto de 2008, a CITE recebeu da Sociedade de Advogados mandatária da entidade empregadora ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante, ..., a exercer funções de servente de limpeza, no âmbito de um processo de despedimento colectivo, por motivos de encerramento do estabelecimento comercial ..., abrangendo duas trabalhadoras.
- 1.2. A ..., S.A., tem por actividade *outro comércio por grosso de bens de consumo, N.E.*, de acordo com o referido no quadro de pessoal da empresa, junto ao processo.
 - 1.2.1. Em 10 de Julho de 2008, a empresa comunicou à trabalhadora a decisão de iniciar um despedimento colectivo, com os seguintes fundamentos:
 - O estabelecimento comercial ... tem sofrido uma diminuição acentuada e progressiva das vendas dos produtos aí comercializados com a conseqüente redução da actividade da ... e existência de significativos prejuízos;
 - Com o objectivo de eliminar definitivamente os prejuízos associados a este estabelecimento, a ... irá encerrá-lo, o que acarretará a cessação do contrato com a trabalhadora e outra sua colega, com efeitos a 30 de Setembro;
 - A ... não possui outro posto de trabalho que se adeque às qualificações da trabalhadora uma vez que, nos demais estabelecimentos que a empresa possui, a actividade de serviços de limpeza está entregue a empresas especializadas.
- 1.3. Do processo remetido à CITE fazem parte os seguintes documentos:
 - Procuração forense;
 - Adenda ao Contrato de Trabalho, Acordo de Transferência, de 1 de Janeiro de 2004;
 - Comprovativos do envio e recepção de documentos;

- Notificação do processo de despedimento colectivo dirigida ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, de 10.07.2008;
- Quadro de Pessoal, de Outubro de 2007;
- Duas cartas de marcação de reunião, de 18.08.2008;
- Fax do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, de 18.08.2008.

1.4. De acordo com informação referida pela empresa, as trabalhadoras não designaram uma comissão representativa, não solicitaram qualquer esclarecimento e não compareceram a uma reunião de esclarecimentos agendada pela empresa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras 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.¹

Como corolário deste princípio, o artigo 51.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.

2.1.1. Nos termos da lei, 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.

Compete à CITE, por força da alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, emitir o parecer referido.

2.2. Por determinação 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.

2.2.1. São considerados motivos para o despedimento colectivo, designadamente, os que vêm referidos no n.º 2 do citado artigo 397.º do Código do Trabalho.

¹ N.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa.

Invoca a entidade empregadora que os mesmos se devem a razões exclusivamente económicas relacionadas com uma diminuição acentuada e progressiva das vendas dos produtos comercializados, o que determina a necessidade de encerramento do estabelecimento comercial onde a trabalhadora desenvolve a sua actividade.

2.3. A empresa comunica à trabalhadora que, encerrado o estabelecimento comercial ... inexistente outro posto de trabalho que se adequa às suas qualificações e perfil, uma vez que nos restantes estabelecimentos que a empresa possui os serviços de limpeza estão a cargo de empresas especializadas, demonstrando tal facto através do quadro de pessoal da empresa.

2.4. É junta ao processo a comunicação a que alude o n.º 4 do artigo 419.º do Código do Trabalho, vindo aí indicada a possibilidade de constituição de uma comissão representativa das trabalhadoras, e bem assim a possibilidade de a trabalhadora se pronunciar sobre a comunicação enviada. Tal comunicação foi-lhe enviada em 10.07.2008.

Foi cumprido o estipulado no n.º 3 do artigo 419.º do mesmo Código, através de ofício junto ao processo, e dirigido à Direcção de Serviços das Relações Profissionais de Lisboa, igualmente em 10.07.2008.

A Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, através de fax de 18.08.2008, não reconheceu a possibilidade da sua intervenção na reunião de informações e negociações, que a empresa viesse a convocar para aquele efeito por motivo de ter sido informada, por comunicação da empresa de 12.08.2008, da inexistência de comissão de trabalhadores na empresa, comissão intersindical e comissões sindicais ou constituição de uma comissão representativa dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento.

Por último, e em 18 de Agosto de 2008, a entidade empregadora notifica a trabalhadora para uma reunião de esclarecimentos e eventual celebração de acordo.

2.5. A entidade empregadora dispunha de vinte dias sobre a data da comunicação enviada à trabalhadora, em 10.07.2008, para proferir a decisão prevista no artigo 422.º do Código do Trabalho, o que só poderia acontecer após o competente pedido de parecer prévio à CITE, por estar em causa o despedimento de uma trabalhadora lactante.

Neste sentido, a entidade empregadora solicitou parecer prévio a esta Comissão, em 29.07.2008, tendo posteriormente, em 6.08.2008, dado sem efeito esse pedido *uma vez que, por lapso, não foram entregues todos os elementos necessários à instrução do processo.*

Em 22.08.2008, a entidade empregadora dirige novo pedido à CITE, juntando duas convocatórias para reunião e fax da Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, com datas posteriores ao fim do prazo para comunicar a decisão de despedimento.

No entanto, e como ficou demonstrado no processo, a trabalhadora já tinha sido informada, em 10.07.2008, da possibilidade de se pronunciar sobre o despedimento e de poder designar uma comissão representativa, não o tendo feito.

Os serviços da Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho esclareceram que a aludida fase de informação e negociação só ocorre entre o empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores, e não existindo esta estrutura a DGERT não participava da reunião.

Neste sentido, afigura-se que as diligências realizadas pela empresa destinaram-se apenas a assegurar inequivocamente a participação das trabalhadoras visadas pelo despedimento, não se verificando indícios de discriminação em virtude da maternidade na inclusão da trabalhadora lactante no despedimento colectivo.

III – CONCLUSÃO

3.1. Em face do exposto, a CITE emite parecer favorável à inclusão da trabalhadora lactante ..., no processo de despedimento colectivo promovido pela empresa ..., S.A.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE SETEMBRO DE 2008, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, QUE APRESENTOU A DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE:

A CGTP vota contra o conteúdo do parecer porque considera que do mesmo não se vislumbra que existam fundamentos devidamente comprovados e individualizados, tal como é legalmente exigível, que afastem quaisquer dúvidas sobre os “fundamentos” invocados no processo para proceder ao despedimento colectivo e na inclusão de trabalhadora que goza de protecção legal acrescida.