

PARECER N.º 132/CITE/2009

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 e da alínea *b*) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
Processo n.º 727 – DG-C/2009

I – OBJECTO

- 1.1. Em 23.09.2009, a CITE recebeu da empresa ... – ..., L.^{da}, pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de 3.^a Escriturária, no âmbito de um processo de despedimento colectivo, abrangendo 2 trabalhadores.
- 1.2. A empresa junta ao processo carta dirigida à trabalhadora, datada de 4.08.2009, contendo a intenção de proceder ao seu despedimento.
- 1.3. Da acta da reunião de informações e negociação, de dia 14.09.2009, na qual esteve presente a trabalhadora grávida, consta como “ponto único” a informação dos motivos para a decisão de despedimento colectivo e a negociação das indemnizações devidas aos trabalhadores abrangidos, nos seguintes termos:
 - A situação económica e financeira da empresa demonstra forte redução da sua actividade motivada pela diminuição acentuada da procura dos materiais de construção que comercializa e que constitui o objecto da sua actividade;
 - Tal situação originou o encerramento do armazém sito na freguesia de ..., que passará a servir, apenas, de depósito dos materiais que constituem o *stock* da empresa;
 - Nesse armazém trabalham os dois trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo, sendo os únicos que desenvolvem a sua actividade naquele local;
 - Em face da situação económica e financeira da empresa concluiu-se pela impossibilidade de manutenção dos dois trabalhadores;
 - Não existiu acordo relativo ao montante compensatório devido em consequência do despedimento.

1.4. A entidade empregadora junta ao processo a comunicação da decisão de despedimento, para efeitos do n.º 1 do artigo 363.º do Código do Trabalho, cujo conteúdo é, em síntese, o seguinte:

- A trabalhadora foi contratada para desempenhar funções de 3.ª escriturária, no armazém sito em ...;
- Desde há 18 meses que a empresa sofre contínua redução da sua actividade, motivada por acentuada diminuição da procura dos materiais por ela vendidos e que determinaram a decisão de encerramento do armazém;
- O encerramento do armazém tem por consequência a inexistência de motivo para a continuação do desempenho funcional da trabalhadora;
- *Não obstante as muitas diligências no sentido de ser encontrada uma função na qual V. Ex.a pudesse ser integrada, o facto é que tal se tem revelado impossível, pondo praticamente em causa a subsistência da relação de trabalho;*
- Assim, e por motivos de mercado, será encerrado o armazém onde a trabalhadora presta a sua actividade, o que determina a cessação do contrato de trabalho da trabalhadora;
- A cessação do contrato produzirá efeitos a partir de 30 de Setembro de 2009, e o montante total de €3.698,25, será pago em 10 prestações mensais e sucessivas.

1.5. Em 19.10.2009, o mandatário da empresa envia à CITE declaração da trabalhadora grávida na qual se refere que *estando no âmbito e pendente procedimento de despedimento colectivo, não se opõe ao mesmo nem considera ter sido despedida por se encontrar no estado de gravidez.*

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 63.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.

2.1.1. É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias² que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação

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

² Vide, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00.

directa em razão do sexo, proibida nos termos da alínea *c*) do n.º 1 do artigo 14.º da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional.

2.1.2. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

A CITE, por força da alínea *e*) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e da alínea *s*) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho, é competente e deve emitir o parecer.

2.2. Neste sentido, por determinação do artigo 359.º do Código do Trabalho, 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 a dimensão da empresa, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2.2.1. São considerados motivos para o despedimento colectivo, designadamente, os referidos no n.º 2 do citado artigo 359.º do Código do Trabalho.

Invoca a entidade empregadora que os mesmos se devem a motivos de mercado.

2.3. O despedimento colectivo obedece ao procedimento previsto nos artigos 360.º a 366.º do Código do Trabalho.

Para efeitos de emissão de parecer prévio pela CITE, o empregador deve remeter cópia do processo a esta entidade, depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho [alínea *b*) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho].

2.4. De acordo com o artigo 360.º do Código do Trabalho, a comunicação da intenção de proceder ao despedimento colectivo deve conter:

- a) Os motivos invocados para o despedimento colectivo;
- b) O quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;
- c) Os critérios para selecção dos trabalhadores a despedir;

- d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;
- e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento;
- f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2.5. De acordo com os elementos que compõem o processo, designadamente a acta da reunião de informações e negociação, assim como a comunicação da decisão de despedimento, pode concluir-se que, na sequência da decisão da entidade empregadora encerrar um armazém, por motivos de mercado relativos à diminuição acentuada da procura de materiais por si comercializados, é promovido o despedimento de dois trabalhadores que ali desenvolvem ali a sua actividade.

A trabalhadora grávida desempenha funções de 3.ª escriturária, desconhecendo-se as funções desempenhadas pelo outro trabalhador abrangido pelo despedimento.

2.5.1. Tendo sido realizada a fase de informações e negociação, como decorre da acta junta ao processo, e de acordo com os n.ºs 1, 3 e 4 do artigo 360.º do Código do Trabalho, deveriam ter sido juntos os elementos a que se refere o n.º 2 do mesmo preceito legal, aliás referidos no ponto 2.4. do presente parecer.

2.5.2. Contudo, não foram juntos os elementos referidos e não consta do processo qualquer documento que comprove que à trabalhadora grávida, ou à comissão que a representa, tenham sido enviados os elementos legalmente previstos no n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, pelo que a CITE desconhece o quadro de pessoal do empregador discriminado por sectores organizacionais da empresa; as categorias profissionais abrangidas pelo despedimento e o número de trabalhadores que tem ao seu serviço.

2.6. Conforme previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento é aplicável aos critérios para a selecção dos trabalhadores a despedir.

Nesta conformidade, os critérios definidos pelo empregador, de modo a seleccionar os trabalhadores objecto de despedimento, devem ser enquadrados nos motivos legalmente previstos (mercado, estruturais ou tecnológicos), não podendo ocorrer discriminação de qualquer trabalhador, ou seja, não podendo ser prejudicado, designadamente, em função do sexo ou, no caso vertente, por motivo de maternidade.

No presente processo, embora a empresa não tenha juntado todos os elementos necessários à avaliação da objectividade que deve existir no âmbito do processo de

despedimento colectivo, a verdade é que a trabalhadora apresentou uma declaração datada de 14.10.2009, na qual refere que *estando no âmbito e pendente procedimento de despedimento colectivo, não se opõe ao mesmo nem considera ter sido despedida por se encontrar no estado de gravidez.*

Assim sendo, e face ao exposto, a CITE conclui pela inexistência de discriminação por motivo de maternidade, no caso em análise.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao que antecede, a CITE não se opõe à inclusão da trabalhadora grávida ... no processo de despedimento colectivo promovido pela empresa ... – ..., L.^{da}.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 22 DE OUTUBRO DE 2009**