

PARECER N.º 18/CITE/2009

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 75 – DG-C/2009

I – OBJECTO

- 1.1. Em 10 de Fevereiro de 2009, a CITE recebeu da ... cópia de um processo de despedimento colectivo, no qual se incluem duas trabalhadoras objecto de protecção especial, nomeadamente a trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de psico-pedagoga, e a trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de professora, 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. Para o despedimento colectivo de cinco trabalhadoras (número no qual se incluem as trabalhadoras atrás identificadas), a referida entidade, na comunicação de intenção de despedir, invoca que:
 - a) irá proceder ao encerramento do ..., devido ao facto de as despesas com a secção da instituição serem superiores às receitas obtidas, uma vez que a Segurança Social reduziu o valor da comparticipação com os almoços das crianças, quando o custo médio por cada criança que frequenta o ... é muito superior ao atribuído pela Segurança Social, em virtude de ter entrado em vigor o despacho n.º 2251/2005, do Ministério da Educação, que veio atribuir competências ao Município de ... no que diz respeito a matéria relativa a subsídio de alimentação.
 - b) face ao que precede, irá proceder ao despedimento de todas as trabalhadoras que prestam serviço no ... da instituição, nomeadamente das duas trabalhadoras objecto de protecção especial.
- 1.3. O critério que inicialmente determinou a selecção das trabalhadoras abrangidas pelo despedimento colectivo assentou no facto de a entidade patronal ir encerrar o ... da instituição e serem despedidas todas as trabalhadoras afectas a tal sector.

1.4. O despedimento colectivo produzirá os seus efeitos 60 dias após o envio da comunicação de despedimento.

1.5. Na comunicação de intenção de despedir, a entidade patronal informou as trabalhadoras sobre a possibilidade de poderem constituir uma comissão representativa das trabalhadoras, que deveria ser comunicada à direcção da ..., com o objectivo de proceder às comunicações legalmente estabelecidas, e ter lugar a fase de informações e negociações. No entanto, as trabalhadoras objecto de protecção especial não procederam ao levantamento da referida comunicação nos serviços dos CTT, embora as restantes trabalhadoras tenham procedido à constituição da referida comissão.

Na reunião de informações e negociações, realizada em 5 de Fevereiro de 2009, estiveram presentes representantes da entidade patronal e a comissão representativa das trabalhadoras, embora a Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) tenha sido notificada da data da reunião de informações e negociações e não tenha comparecido.

Na referida reunião de informações e negociações, foi decidido reduzir o número de trabalhadoras a despedir para duas, a saber: a trabalhadora ... e a trabalhadora ...

De salientar ainda que, no que toca ao pagamento da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho, será pago a cada uma das trabalhadoras abrangidas pelo despedimento colectivo uma compensação correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

II – ENQUADRAMENTO

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).

2.2. 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 (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.
- 2.4. 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. De salientar que, a entidade patronal ao excluir do processo de despedimento três trabalhadoras, se está perante um despedimento por extinção de posto de trabalho, uma vez que se trata de uma empresa média nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 91.º do Código do Trabalho.
- Ainda assim, e de acordo com o estabelecido no artigo 402.º do Código do Trabalho, o despedimento por extinção de posto de trabalho determina o despedimento justificado por motivos económicos, tanto de mercado como estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa, nos termos previstos para o despedimento colectivo.
- 2.6. 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.*

2.7. De acordo com os elementos disponíveis no processo, verifica-se que a entidade patronal apresenta motivos económicos, nomeadamente estruturais, para promover o despedimento colectivo que iniciou.

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

No entanto, e uma vez que a entidade empregadora inicialmente determinou que a selecção das trabalhadoras abrangidas pelo despedimento colectivo assentava no facto de ir encerrar o ... da instituição e serem despedidas todas as trabalhadoras afectas a tal sector, e na fase de informações e negociações decidiu que apenas seriam despedidas as trabalhadoras objecto de protecção especial, sem apresentar qualquer fundamentação sobre tal, afigura-se-nos que não se encontram devidamente demonstrados os critérios que foram estabelecidos para seleccionar as trabalhadoras a despedir, pelo que, nestas circunstâncias, a ocorrer o despedimento das trabalhadoras, poder-se-á estar perante discriminação em função da gravidez.

III – CONCLUSÃO

3.1. Em razão do exposto, a inserção das trabalhadoras grávidas ... e ... no despedimento pode indiciar a existência de discriminação com base no sexo por motivo de gravidez, pelo que a CITE emite parecer desfavorável à inclusão das citadas trabalhadoras no referido processo de despedimento promovido pela ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 10 DE MARÇO DE 2009**