

PARECER N.º 38/CITE/2009

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea *b*) do n.º 3 do mesmo artigo
Processo n.º 101 – DG-C/2009

I – OBJECTO

- 1.1.** Em 11 de Março de 2009, a CITE recebeu da empresa ..., cópia de um processo de despedimento colectivo, no qual se inclui a trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de Técnica de Óptica Ocular, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea *b*) do n.º 3 do mesmo artigo, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
- 1.1.1.** Para o despedimento colectivo de dois trabalhadores/as (número no qual se inclui a trabalhadora atrás identificada), a referida empresa invoca que:
- a) é uma sociedade comercial que tem por objecto o comércio de produtos de óptica ocular, e que devido à crise económica instalada a nível nacional tem tido uma quebra nas suas vendas, o que levou a que no último ano de exercício tivesse um prejuízo na ordem dos €70.000,00 (setenta mil euros)
 - b) ao prejuízo resultante do último exercício acresce ainda o prejuízo relativo ao ano de 2006;
 - c) em função dos resultados negativos de exercício relatados, irá proceder a uma reestruturação interna, com vista a reduzir os custos com o pessoal, sendo despedidos os dois trabalhadores com a categoria profissional de Técnico de Óptica Ocular, por forma a garantir a viabilidade económica da empresa.
- 1.1.2.** O critério que determinou a selecção dos/as trabalhadores/as abrangidos/as pelo despedimento colectivo assentou no facto de a entidade patronal apresentar resultados negativos de exercício e necessitar de proceder a uma reestruturação do seu quadro de pessoal, com vista a reduzir os custos com o pessoal, sendo despedidos os dois trabalhadores com a categoria profissional de Técnico de Óptica Ocular, afectos ao sector que deixará de existir.

1.1.3. O despedimento colectivo produzirá os seus efeitos após o decurso do prazo estabelecido legalmente.

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.

1.1.4. Embora a entidade patronal tenha remetido comunicação à Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, para os efeitos previstos no n.º 5 do artigo 360.º do Código do Trabalho, não se realizou a fase de informações e negociações prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho.

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).

2.1.1. Como consequência do princípio constitucional indicado, dispõe o n.º 1 do artigo 63.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, 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 63.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 359.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 359.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 dois trabalhadores/as.

2.1.6. Mais se verifica que a entidade patronal instruiu devidamente a comunicação a que se refere o n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho.

2.1.7. Por outro lado, tendo a entidade patronal determinado que a selecção dos/as trabalhadores/as abrangidos/as pelo despedimento colectivo assentado no facto de a entidade patronal apresentar resultados negativos de exercício e necessitar de proceder a uma reestruturação do seu quadro de pessoal, com vista a reduzir os custos com o pessoal, sendo despedidos os dois trabalhadores com a categoria profissional de Técnico de Óptica Ocular, que se encontram afectos ao sector que deixará de existir, terá que se considerar que a entidade patronal logrou demonstrar os critérios que definiu para seleccionar os/as trabalhadores/as a despedir.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Em razão do exposto, a inserção da trabalhadora ... no despedimento colectivo não indicia a existência de 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 6 DE ABRIL DE 2009**