

PARECER N.º 115/CITE/2010

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, incluída em processo de despedimento colectivo, 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 626 – DG-C/2010

I – OBJECTO

- 1.1. Em 12 de Agosto de 2010, a CITE recebeu da empresa ..., L.^{da}, cópia de um processo de despedimento colectivo, abrangendo 4 trabalhadores, no qual se inclui a trabalhadora grávida ..., titular da categoria de escriturária, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no 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.
- 1.2. A empresa informa que foi *constituída em 1998, tem por objecto a importação, exportação e comércio de produtos dentais e podológicos tendo a sua sede e principais escritórios em Lisboa e um estabelecimento no Porto.*
- 1.3. *Que nos últimos anos, a empresa tem-se debatido com problemas resultantes da quebra de receitas que se têm vindo a acentuar gravemente, apresentando, desde o ano de 2007, invariavelmente, resultados negativos.*
- 1.4. *Que no presente ano de 2010, pela análise dos resultados relativos ao primeiro semestre, prevê-se uma acentuação dos prejuízos,*

relativamente a 2009, podendo estes atingir o dobro dos prejuízos resultantes do ano transacto.

- 1.5.** *A Gerência desta sociedade tudo fez para tentar manter a actividade da mesma, tendo efectuado, no passado mês de Março, um aumento de capital por conversão de prestações suplementares efectuadas pelas sócias como um dos recursos para evitar a insolvência da empresa e tentar contrariar os sinais evidentes de crise.*
- 1.6.** *Não obstante estes esforços, verifica-se este ano um enorme desequilíbrio económico-financeiro, com os prejuízos avultados acima referidos, sendo por isso claro que esta sociedade, com a estrutura que tem actualmente, não é rentável, sequer viável, por não ter quaisquer margens nas suas vendas e não poder suportar os inerentes custos, equacionando-se, assim uma reestruturação da organização produtiva da empresa.*
- 1.7.** *Uma vez que se considera como não essencial ao apoio da logística dos vendedores que prestam actividade no norte do país, face à conjuntura, a existência de uma duplicação de escritórios, a norte e a sul do país, com as despesas inerentes, pelo que se decidiu pelo encerramento do estabelecimento do Porto, passando os vendedores que prestam o seu trabalho nesta área geográfica a reportar aos escritórios de Lisboa.*
- 1.8.** *Assim, será necessário fazer cessar a relação laboral com trabalhadores que exercem as suas funções neste estabelecimento do Porto, sendo esta medida claramente a única forma de evitar a insolvência da sociedade.*
- 1.9.** *O estabelecimento do Porto é composto por 6 trabalhadores, 3 dos quais exercem funções exclusivamente administrativas e técnicos, prestando as respectivas actividades nos escritórios do estabelecimento do Porto.*
... (Técnico de Manutenção)
... (Assistente de vendas)

... (escriturária).

Dos restantes 3 trabalhadores, o trabalhador ..., apesar de apresentar a categoria profissional de Comercial tem, na realidade, maioritariamente funções de gestão do escritório do Porto.

Os 2 restantes trabalhadores afectos ao estabelecimento do Porto até à data, .. e ..., exercem exclusivamente funções de Comerciais, não prestando actividade nos escritórios mas deslocando-se pela área do Porto, visitando clientes e efectuando vendas.

- 1.10. Deste modo, o critério que serviu de base para a selecção dos trabalhadores a incluir no despedimento colectivo prendeu-se exclusivamente com natureza das funções desempenhadas para cada um, ou seja, aquelas funções dizem respeito á manutenção de uma estrutura física, de um escritório no Porto teriam obrigatoriamente de ser incluídos no processo de despedimento colectivo. Os restantes trabalhadores poderiam passar, a partir da data do encerramento deste estabelecimento, a continuar a prestar as suas actividades de vendedores e reportar ao escritório de Lisboa.
- 1.11. Assim, de acordo com o supra referido critério foram incluídos no processo de despedimento colectivo resultante do encerramento do estabelecimento do Porto 4 dos 6 trabalhadores afectos ao mesmo: ..., ..., ... e ..., estando incluída a trabalhadora grávida ..., motivo pelo qual se requer emissão de Parecer prévio por parte da CITE.
- 1.12. Informa-se ainda que não se encontra constituída nesta empresa qualquer das entidades referidas no n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho, tendo a intenção de proceder ao despedimento dos 4 supra referidos trabalhadores sido comunicada a cada um nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, no passado dia 4 de Agosto de 2010.

- 1.13.** *Não tendo sido constituída, nos 5 dias subsequentes, a comissão representativa prevista no n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, não houve lugar à fase de negociação prevista no artigo 361.º, nem foi questionada pelos trabalhadores a legalidade do presente processo de despedimento.*
- 1.14.** *Prevê-se que o processo de despedimento colectivo esteja concluído até ao mês de Outubro, sendo o montante da compensação a pagar a cada um dos trabalhadores calculado nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho.*
- 1.15.** A empresa junta ao processo carta dirigida à trabalhadora, de 04.08.2010, contendo a intenção de proceder ao seu despedimento.
- 1.16.** A empresa junta igualmente o quadro de pessoal com as categorias profissionais e respectivos estabelecimentos.

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.
- 2.2.** É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias² que o despedimento de uma trabalhadora por motivo de maternidade constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Directiva

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

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

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 (reformulação).

- 2.3.** Nos termos da lei (artigo 63.º do Código do Trabalho), 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, deve emitir o parecer.

- 2.4.** Nos termos do artigo 359.º do novo Código do Trabalho:

1 – 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 se trate, respectivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, 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 – Para efeitos do disposto no número anterior 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, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;

c) Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.

2.5. Em conformidade com o artigo 360.º do referido Código:

1 – O empregador que pretenda proceder a um despedimento colectivo comunica essa intenção, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger.

2 – Da comunicação a que se refere o número anterior devem constar:

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.

3 – Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos, os quais podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da recepção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

4 – No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão neste referida os elementos de informação discriminados no n.º 2.

5 – O empregador, na data em que procede à comunicação prevista no n.º 1 ou no número anterior, envia cópia da mesma ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação colectiva.

2.6. A entidade empregadora comunicou, por carta datada de 04.08.2010, o despedimento colectivo *sub judice*, à trabalhadora grávida, objecto do presente parecer.

2.7. Ora, no presente processo de despedimento colectivo foram cumpridos, por parte da empresa, os requisitos legais a que estava obrigada, nomeadamente, a apresentação dos fundamentos do despedimento, consubstanciados nos motivos invocados e que se prendem fundamentalmente com os motivos de mercado, económicos e até estruturais, determinantes do encerramento do estabelecimento do Porto, indicou o número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas, apresentou o quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa e o método de cálculo da compensação a atribuir, nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho.

2.7.1. Para os devidos efeitos legais, a empresa informou que não existe na empresa comissões de trabalhadores, comissões sindicais ou comissões intersindicais, bem como nos cinco dias após a comunicação enviada a todos os trabalhadores abrangidos pelo Despedimento Colectivo, nos termos do artigo 360.º do Código do Trabalho, não foi constituída qualquer comissão representativa dos trabalhadores, não tendo assim havido lugar à negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho.

2.7.2. Relativamente aos critérios de selecção, os quatro (4) trabalhadores a despedir correspondem à extinção dos postos de trabalho afectos ao estabelecimento do Porto, uma vez que se considera como não

essencial ao apoio da logística dos vendedores que prestam actividade no norte do país, face à conjuntura actual, a existência de uma duplicação de escritórios, a norte e a sul do país, com as despesas inerentes, pelo que se decidiu pelo encerramento do estabelecimento do Porto, passando os vendedores que prestam o seu trabalho nesta área geográfica a reportar aos escritórios de Lisboa.

2.7.3. Assim, a trabalhadora grávida a despedir, ..., objecto do presente parecer, com funções de escriturária, foi seleccionada tendo em conta que a empresa, face à conjuntura económica, optou pelo encerramento do escritório do Porto e o critério que serviu de base para a selecção dos trabalhadores a incluir no despedimento colectivo prendeu-se exclusivamente com natureza das funções desempenhadas por cada um, ou seja, aqueles cujas funções dizem respeito à manutenção de uma estrutura física, de um escritório no Porto, que exerciam funções exclusivamente administrativas e técnicas, teriam obrigatoriamente de ser incluídos no processo de despedimento colectivo. Os restantes trabalhadores (2) poderiam passar, a partir da data do encerramento deste estabelecimento, a continuar a prestar as suas actividades de vendedores e reportar ao escritório de Lisboa, uma vez que exercem exclusivamente funções comerciais, não prestando actividade nos escritórios mas deslocando-se pela área do Porto, visitando clientes e efectuando vendas.

2.7.4. Informou ainda a entidade empregadora que não houve lugar à fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho, nem foi questionada pelos trabalhadores a legalidade do presente processo de despedimento.

2.7.5. Da análise do processo, não se vislumbram indícios de discriminação por motivos de maternidade na inclusão da referida trabalhadora grávida no presente processo de despedimento colectivo.

2.7.6. Face ao exposto, conclui-se que foram observados os requisitos legais estabelecidos para o procedimento por despedimento colectivo, não se detectando indícios de discriminação com base no sexo em virtude da maternidade na inclusão no despedimento colectivo da trabalhadora grávida.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento colectivo promovido pela ..., L.^{da}, da trabalhadora grávida ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 7 DE SETEMBRO DE 2010**