

## PARECER N.º 49/CITE/2010

**ASSUNTO:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, incluída em processo de despedimento colectivo, nos termos 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 248 – DL-C/2010

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 30 de Março de 2010, a CITE recebeu da direcção da empresa ..., Lda. cópia de um processo de despedimento colectivo, no qual se inclui a trabalhadora lactante ..., com a categoria profissional de secretaria, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do art.º 63.º do Código do Trabalho, conjugado com o n.º 3, alínea *b)*, do mesmo artigo.
- 1.2. Para o despedimento colectivo de três trabalhadoras (número no qual se inclui a trabalhadora objecto de especial protecção), a entidade empregadora invoca que:
  - a) Tem como actividade principal a elaboração de estudos de mercado, incluindo a realização de pesquisas e aquisição de dados, estudos económicos, de informação e de outros;
  - b) É sócia da sociedade de direito ..., S.A., e que o desenvolvimento da actividade em Portugal se tem revelado sistematicamente deficitária, conforme atestam as demonstrações financeiras dos últimos anos, sendo de destacar a evolução dos resultados líquidos de exercício aos últimos três anos, com as inerentes consequências ao nível de capitais próprios que evoluíram de 174 mil euros em 2007 para 271 mil euros em 2009.

- c) A quebra no volume de negócios se deve à crise económica nacional e internacional, tendo caído de 1.021 mil euros para 834 mil euros em 2009;
- d) Embora tenham sido tomadas medidas de racionalização de custos, a situação não se inverteu, e no mês de Janeiro de 2010 foi registado o menor volume de actividade, para além de no mês de Fevereiro não se ter verificado nenhuma melhoria;
- e) Tendo em vista a sua viabilização económica, irá proceder a uma reestruturação do seu quadro de pessoal, através de despedimento colectivo e da denuncia de contratos de trabalho a termo e de contratos de prestação de serviços, e encerrar o sector da produção e o sector administrativo e despedir as trabalhadoras afectas aquelas duas unidades.

**1.3.** O despedimento colectivo produzirá os seus efeitos decorridos os prazos legais.

**1.4.** Não foram feitas as comunicações previstas no n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho, devido ao facto de não existir na empresa comissão de trabalhadores, comissão sindical ou comissão intersindical. Ainda assim, foram enviadas às trabalhadoras as comunicações de intenção de despedimento previstas no n.º 3 do art.º 360.º do Código do Trabalho, informando da possibilidade de poderem vir a nomear uma comissão representativa, com vista a ser realizada a fase de informações e negociações, mas as trabalhadoras a despedir não nomearam representantes para o efeito ou solicitaram individualmente qualquer negociação.

Por outro lado, a Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) também não promoveu qualquer negociação entre as partes, embora tenha sido devidamente notificada do processo de despedimento colectivo.

De salientar ainda que, no que toca ao pagamento da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho, será paga a indemnização prevista na lei, ou seja, uma compensação correspondente a um mês de

retribuição base por cada ano completo de antiguidade, sendo a fracção de ano calculada proporcionalmente.

- 1.5.** O critério que determinou a selecção das trabalhadoras a despedir assentou no facto de a entidade empregadora se encontrar em situação económica difícil, em virtude de apresentar resultados negativos de exercício nos últimos três anos, devido ao facto de ter sofrido uma diminuição no volume da sua actividade, o que determina o encerramento do sector da produção e do sector administrativo, sendo despedidas as três trabalhadoras afectas àquelas unidades.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 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 art.º 68.º da Constituição da República Portuguesa).
- 2.2.** Como consequência do princípio constitucional indicado, dispõe o n.º 1 do art.º 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 art.º 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, 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 art.º 63.º do Código do Trabalho), tem obrigatoriamente de conhecer da matéria de facto

alegada pelo empregador e pela trabalhadora no decurso do procedimento e verificar da sua conformidade com as normas legais.

**2.4.** Por imposição do n.º 1 do art.º 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.

**2.5.** Para efeitos do disposto no n.º 2 do art.º 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.*

**2.6.** De acordo com o disposto no n.º 1 do art.º 360.º do Código do Trabalho, *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 a 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 (...).

**2.7.** 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 (...), de acordo com o disposto no n.º 3 do art.º 360.º do C.T.

**2.8.** 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, conforme dispõe o n.º 5 do art.º 360.º do C.T.

**2.9.** Assim sendo, verifica-se que, no presente despedimento colectivo, a entidade empregadora apresentou os motivos invocados para o despedimento, consubstanciados em motivos de mercado e estruturais, conforme resulta dos documentos contabilísticos constantes do processo de despedimento, apresentou o quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa, indicou o numero de trabalhadoras a despedir e as categorias profissionais abrangidas.

Por outro lado, e uma vez que será encerrado o sector da produção e o sector administrativo e serão despedidas todas as trabalhadoras afectas àquelas unidades, e não existe na empresa um outro lugar de secretária para ser ocupado pela trabalhadora, afigura-se-nos que a entidade

empregadora indicou os respectivos critérios de selecção das trabalhadoras a despedir, pelo que não se vislumbra que a citada trabalhadora se encontre a ser incluída no despedimento colectivo pelo facto de se encontrar no estado de lactante.

### **III – CONCLUSÃO**

**3.1.** Em razão do que antecede, a CITE não se opõe à inclusão da trabalhadora ... no despedimento colectivo promovido pela ..., Lda.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE ABRIL DE 2010, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES E DA REPRESENTANTE DA UGT – UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES**