

PARECER N.º 86/CITE/2010

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, 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 464 – DG-C/2010

I – OBJECTO

- 1.1. Em 16 de Junho de 2010, a CITE recebeu da administração da empresa ..., S.A. cópia de um processo de despedimento colectivo, no qual se inclui a trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de assistente de serviços a clientes, 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 quarenta e nove trabalhadores/as (número no qual se inclui a trabalhadora objecto de especial protecção), a entidade empregadora invoca que:
 - a) Desenvolve a sua actividade na área de gestão de centros de atendimento telefónico, e que, no ano de 2007/2008, procedeu à abertura do ... sito em ..., no qual realizou avultados investimentos na expectativa de celebrar novos contratos, parcerias e alianças estratégicas com empresas que lhe permitissem implementar serviços de atendimento telefónico e outros de natureza análoga, potenciando o espaço e o investimento realizado, nomeadamente em equipamento, mobiliário e software;
 - b) Se frustraram as suas expectativas, em relação ao novo ..., pelo facto de não ter sido possível gerar as parcerias e sinergias que permitissem potenciar o investimento realizado e assegurar a viabilidade económica do estabelecimento, em virtude da crise

económica que se instalou a nível internacional desde o final de 2008;

- c) A crise que se abateu sobre os mercados dificultou a obtenção de financiamento bancário e obrigou os agentes económicos a encetar políticas de contenção de custos, o que levou a que o estabelecimento de ... não tivesse atingido os números mínimos de ocupação que se previa e que foram anunciados aquando da sua constituição;
- d) A actividade desenvolvida no ... tem gerado um volume de negócios insuficiente e tem levado à acumulação de sucessivos resultados operacionais negativos que não foram invertidos até à data;
- e) Para contornar a situação, irá encetar um processo de reestruturação do seu quadro de pessoal, através de despedimento colectivo, e encerrar o estabelecimento sito em ..., sendo despedidos/as todos/as os/as trabalhadores/as afectos/as àquela unidade.

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 art.º 360.º do Código do Trabalho, devido ao facto de não existir na empresa comissão de trabalhadores, comissão sindical ou comissão intersindical. Ainda assim, foi enviada aos/às trabalhadores/as a comunicação de intenção de despedimento prevista no n.º 3 do art.º 360.º do Código do Trabalho, informando da possibilidade de poder vir a nomear uma comissão representativa, com vista a ser realizada a fase de informações e negociações, mas nenhum trabalhador/a nomeou representante para o efeito ou solicitou 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 uma

compensação correspondente a três meses de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

- 1.5. O critério que determinou a selecção dos/as trabalhadores/as a despedir assentou no facto de a entidade empregadora se encontrar em situação económica difícil, em virtude da actividade desenvolvida no ... de ... apresentar sucessivos resultados operacionais negativos, devido à crise económica instalada a nível internacional, o que determina o encerramento daquele estabelecimento, sendo despedidos/as todos/as os/as trabalhadores/as afectos/as àquela unidade.

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, apresentou o quadro de pessoal do estabelecimento, embora não se encontre discriminado por sectores organizacionais da empresa, indicou o numero de trabalhadores/as a despedir e as categorias profissionais abrangidas.

Por outro lado, e uma vez que será encerrada a actividade do ... no estabelecimento de ... e serão despedidos/as todos/as os/as trabalhadores/as afectos/as àquela unidade, afigura-se-nos que a entidade empregadora indicou os respectivos critérios de selecção dos/as trabalhadores/as a despedir, pelo que não se vislumbra que a citada trabalhadora se encontre a ser incluída no despedimento colectivo pelo facto de se encontrar grávida.

III – CONCLUSÃO

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

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 15 DE JULHO DE 2010