**PARECER N.º 2/CRITE/2008**

ASSUNTO: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, no âmbito do processo de despedimento colectivo promovido pela empresa “…”.

I – OBJECTO

1.1. Em 14/05/2008, deu entrada na CRITE um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., no âmbito do processo de despedimento colectivo a decorrer na empresa acima identificada.

1.2. A trabalhadora em causa está incluída num grupo de 21 trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo em causa.

1.3. Em anexo ao pedido de parecer, a empresa juntou fotocópias dos seguintes documentos:   
  
- Comunicação de Despedimento Colectivo enviado à Direcção Regional do Trabalho;

- Carta de intenção/decisão de despedimento enviada à trabalhadora.

1.4. A actividade da empresa consiste no apoio a … no que respeita à organização e gestão da bagagem transportada.

1.5 A empresa tem vindo a debater-se com vários problemas económico financeiros, que, segundo a empresa, são reflexo de uma actividade de mercado marcada por várias dificuldades, das quais enfatiza a dificuldade em cobrar os serviços e redução efectiva da actividade. No que respeita à empresa, em particular, verificou-se a perda do seu principal cliente habitual (…) em Janeiro de 2006, responsável por mais de 50% da sua facturação, que suspendeu todos os seus voos diários e regulares para a Madeira, perda de clientes para a concorrência, redução significativa dos preços, na ordem dos 30%, devido à chegada de um terceiro concorrente em Dezembro de 2006, dificuldades em angariar novos clientes. Toda esta conjuntura traduziu-se em resultados negativos elevados, em 2006 e 2007.

1.6. Refere a empresa que as perspectivas para o ano 2008, não são melhores, considerando que se manterá a diminuição da procura dos seus serviços e também a diminuição das margens de lucro, prevendo mesmo a obtenção de receitas inferiores às do ano transacto, pelo que o desequilíbrio económico-financeiro continua a ser uma realidade.

1.7. Em consequência dos factos acima elencados, uma das várias medidas implementadas é a redução de pessoal determinada por motivos de mercado, para assim conter custos e não colocar em crise os restantes postos de trabalho, com a consequente e inevitável insolvência da empresa.   
  
1.8. No que respeita aos critérios que serviram de base à selecção dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo, refere a empresa que optou pela menor antiguidade, como demonstra com o quadro relativo aos referidos trabalhadores que juntou ao processo.   
  
1.9. No dia 05 de Maio de 2008, teve lugar a reunião de informação e negociação, na qual participaram o representante da Direcção Regional do Trabalho, dois trabalhadores, um dos quais pertencente à comissão de trabalhadores constituída para o processo em causa, a mandatária do …, e os legais representantes da empresa (vide acta da reunião), durante a qual não foi demonstrada qualquer oposição ou contestação à motivação alegada para o despedimento, nem objecções relativamente ao critério de selecção escolhido pelo empregador.   
  
1.10. Resultou ainda da referida reunião o acordo em fixar o dia 30 de Maio corrente como data da cessação dos contratos de trabalho em causa, assumindo a empresa todos os pagamentos devidos até esse dia.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Decorrida a fase de informações e negociações previstas no art. 420.º do Código do Trabalho, cumpriu a empresa a obrigação legal de solicitar parecer prévio relativamente ao despedimento da trabalhadora grávida,…, conforme estabelece o art. 51.º, n.º 1 do Código do trabalho e 98.º, n.1, al. b) da Lei 35/2004, de 29 de Julho, que estabelece a Regulamentação do Código do Trabalho.

2.2. Nos termos estabelecidos no art. 8.º do Decreto Legislativo n.º 13/2005/M, de 3 de Agosto, que adapta à Região Autónoma da Madeira a referida Lei 35/2004, de 29 de Julho, as competências cometidas na legislação, em matéria de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, à Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego – CITE são atribuídas à Comissão Regional para a Igualdade no Trabalho e Emprego – CRITE, a quem compete emitir o parecer prévio solicitado pela requerente.

2.3. Verificada a documentação que instrui o processo, e tendo em conta que o mesmo foi acompanhado pela Direcção Regional do Trabalho, a quem compete assegurar a regularidade da instrução substantiva e procedimental do processo de despedimento colectivo e promover a conciliação das partes, nos termos do n.º 1 do art. 421.º do Código do Trabalho, não resulta qualquer incumprimento dos formalismos legalmente estabelecidos para esta forma de despedimento.   
  
2.4. Da análise da referida documentação constata-se que os trabalhadores abrangidos pelo processo de despedimento colectivo, ou a trabalhadora grávida em particular, não levantaram qualquer objecção à fundamentação apresentada pela empresa para o despedimento, ou ao critério utilizado para proceder à selecção dos trabalhadores a despedir.   
  
2.5. O critério único utilizado, o da menor antiguidade na empresa, afigura-se um critério claramente objectivo, pelo que a inclusão da trabalhadora no grupo de trabalhadores a despedir não se afigura indiciadora de que tenha sido a sua gravidez o motivo que a determinou, não se configurando assim qualquer discriminação em razão do sexo.

III – Conclusão

3.1. Do exposto resulta claro que não se verificou na situação em apreço qualquer violação ao princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres ou não discriminação baseada directa ou indirectamente no sexo, consagrado no art. 23.º do Código do Trabalho, pelo que a CRITE emite PARECER FAVORÁVEL à inclusão da trabalhadora … no processo de despedimento colectivo promovido pela empresa “… – … – …,…”.

3.2. Deve o conteúdo do presente parecer ser de imediato comunicado ao empregador e à trabalhadora, conforme estabelece o n.º 3 do art. 51.º do Código do Trabalho.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES, COM A ABSTENÇÃO DA REPRESENTANTE DA USAM, NA REUNIÃO DA CRITE DE 21 DE MAIO DE 2008.