PARECER N.º 34/CITE/2006

ASSUNTO: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 37 – DGL-C/2006

I – OBJECTO

1.1. Em 06.04.2006, a CITE recebeu da gerência da …, L.da cópia de um processo de despedimento colectivo, abrangendo as trabalhadoras … e …, respectivamente, grávida e lactante, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 51.º, n.º 1 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

1.2. A empresa refere que tem *necessidade de proceder ao encerramento do estabelecimento comercial, sito na …, devido à redução da actividade provocada pela diminuição previsível da procura de bens e na impossibilidade superveniente, prática, de colocar esses bens ou serviços no mercado e ainda pelos prejuízos acumulados desde a data da sua abertura*.

1.3. Nesse estabelecimento estão apenas as referidas trabalhadoras, *ambas com a categoria profissional de 3.ª Caixeira*.

1.4. As trabalhadoras não se pronunciaram sobre o despedimento colectivo, tendo apenas respondido a uma proposta de indemnização efectuada pela empresa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Nos termos do artigo 397.º do 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 micro empresa e de pequena empresa, por um lado, ou de média e grande empresa, por outro, 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 - 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 dos instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.

2.2. Em conformidade com o artigo 419.º do Código do Trabalho:

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

2 - A comunicação a que se refere o número anterior deve ser acompanhada de:

a) Descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo;

b) Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;

c) Indicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir;

d) Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas;

e) Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento;

f) Indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da indemnização referida no n.º 1 do artigo 401.º ou da estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

3 - Na mesma data deve ser enviada cópia da comunicação e dos documentos previstos no número anterior aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral.

4 - Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam vir a ser abrangidos, a intenção de proceder ao despedimento, podendo estes designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis contados da data da recepção daquela comunicação, uma comissão representativa, com o máximo de três ou cinco elementos, consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

5 - No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão nele designada e aos serviços mencionados no n.º 3 os elementos referidos no n.º 2.

2.2.1. Ora, no caso *sub judice*, dado que não existe qualquer estrutura representativa dos trabalhadores, não ficou demonstrado, através dos documentos apresentados, que as trabalhadoras a despedir tivessem recebido a comunicação do despedimento colectivo acompanhada de todos os elementos necessários para o efeito, a que se refere o n.º 2 do artigo 419.º do Código do Trabalho.

2.3. Do presente processo de despedimento colectivo consta a acta de uma reunião entre os gerentes da empresa e as referidas trabalhadoras a despedir, que não foi assinada por estas, nem pelo representante do Ministério do Trabalho, que nem sequer participou no processo de negociação, com vista a assegurar a regularidade da sua instrução substantiva e procedimental e a promover a conciliação dos interesses das partes, conforme estabelece o artigo 421.º n.º 1 do Código do Trabalho.

2.4. Verifica-se, portanto, que o presente processo de despedimento colectivo enferma de várias irregularidades que, pelo facto de abrangerem duas trabalhadoras, uma grávida e outra lactante, podem constituir uma discriminação em função do sexo por motivo de maternidade.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento colectivo promovido pela empresa …, L.da, que abrange as trabalhadoras … e …, respectivamente, grávida e lactante.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 2 DE MAIO DE 2006