

## PARECER N.º 85/CITE/2008

**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 334 – DG-C/2008

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 16.07.2008, a CITE recebeu da Administração da ..., S.A., cópia de um processo de despedimento colectivo, que inclui a trabalhadora grávida ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no 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.
- 1.2. Sobre os motivos invocados para a promoção do despedimento colectivo, a empresa refere que *na sequência do processo de reestruturação por motivos de mercado económicos e estruturais, nomeadamente, a redução de actividade da empresa no que concerne à forte quebra na comercialização dos produtos produzidos, bem como atendendo aos desequilíbrios económico-financeiros resultantes dos custos inerentes à continuação da exploração da actividade produtiva nas actuais condições*, comunica à trabalhadora em causa *a necessidade imperiosa de promoção de um despedimento colectivo, com a conseqüente cessação do seu posto de trabalho, em conformidade com o disposto nos artigos 397.º e seguintes do Código do Trabalho*.
  - 1.2.1. A empresa acrescenta que *a necessidade imperiosa do despedimento colectivo justifica-se pelo facto de há vários meses a esta parte a empresa viver uma forte e grave crise financeira e económica decorrente da quebra acentuada na procura dos produtos que produz e comercializa, sendo que a grave crise económica que o País atravessa agravou e acentuou as referidas dificuldades económicas*.
  - 1.2.2. *O contexto atrás referido fez com que a empresa fosse compelida a apresentar-se à insolvência no passado dia 14 de Março de 2008. O respectivo processo judicial da insolvência da empresa foi distribuído ao 3.º Juízo Cível do Tribunal da Comarca de*

*Guimarães sob o n.º ... que, por sentença proferida e já transitada em julgado, veio a decretar a insolvência da empresa, encontrando-se designada a agenda a respectiva reunião de credores para o próximo dia 1 de Setembro do corrente ano.*

- 1.2.3.** *A empresa tem seu único estabelecimento, com instalações fabris na cidade de ..., onde, efectivamente, é administrada, de forma habitual, sistemática e conhecida por todos, que com ela têm relações laborais, comerciais, empresariais e bancárias, aí exercendo, com escopo lucrativo, a indústria de tecelagem.*
- 1.2.4.** *A situação económica e financeira da empresa não lhe permite pagar, atempadamente à generalidade dos seus credores, a totalidade das responsabilidades, que contraiu no exercício da sua actividade, sendo que iguais dificuldades tem a empresa para suportar os actuais encargos da massa salarial.*
- 1.2.5.** *A empresa encerrou o exercício de 2006, com o capital próprio no valor de € 405.535,75 e o passivo no valor de € 2.947.705,72. Teve, nesse exercício, o resultado líquido positivo, apenas, de € 23.359,18, causado pela redução das margens de comercialização, fruto da feroz concorrência dos mercados asiáticos e da manutenção dos custos fixos, bem como do aumento dos respectivos custos financeiros. Tudo conforme vem referido e expresso no relatório de gestão do exercício de 2006.*
- 1.2.6.** *Tal situação originou à empresa difícil situação económica e financeira de ruptura de tesouraria, que a impedirá de pagar, com prontidão e na totalidade, responsabilidades, que tem para com os seus fornecedores no valor total de € 244.897,86, que tem prazos, e que se encontram tituladas por letras de câmbio do aceite da empresa, que, em conta corrente, tem também responsabilidades contraídas.*
- 1.2.7.** *Ao Instituto da Segurança Social tem já a empresa a dívida que totaliza o valor de € 90.901,59. Perante a verificação de iminente situação de insolvência, o Conselho Administrativo da empresa realizado no passado dia 15 de Janeiro deliberou que a sua Administração a apresentasse a Tribunal, o que veio a suceder conforme acima se refere. E que, posteriormente, apresentasse um plano de Insolvência baseado na recuperação da sua empresa, compreendida na respectiva massa e que, satisfatoriamente, acautele os interesses dos seus credores, o que irá ser discutido e avaliado pelos respectivos credores.*

- 1.2.8.** *Apesar do que precede, a referida situação de insolvência da empresa não é irreversível, pois a sua empresa é viável e recuperável, sendo certo que, além de outras medidas, é necessário e imperioso reduzir o actual quadro de pessoal. A empresa está instalada em edifício fabril de boa qualidade, adequado ao exercício da sua actividade e que ocupa, a título de contrato de arrendamento e emprega, actualmente, 55 trabalhadores.*
- 1.2.9.** *Ora, com a abertura do mercado têxtil mundial a China e a outros países asiáticos, a empresa perdeu competitividade na vertente da mão-de-obra, já que os preços praticados por aqueles países se tornaram imbatíveis. O volume dos negócios da empresa, bem como a margem bruta da sua actividade de tecelagem e com custos laborais permanentes elevados e agravamento dos encargos financeiros, é imprescindível à empresa ter de tomar medidas para os reduzir e redimensionar-se às actuais condições de mercado.*
- 1.2.10.** *Visa-se, assim, com a promoção deste despedimento colectivo tentar “salvar” a empresa de uma efectiva falência e com isso manter os postos de trabalho dos trabalhadores não abrangidos. É assim justificável que se proceda à cessação de postos de trabalho, por despedimento colectivo, conseguindo-se, assim e por ora, equilibrar economicamente os custos e despesas inerentes à actividade da empresa com as respectivas receitas.*
- 1.2.11.** *Desta forma, atento os motivos evocados e a crise estrutural e económica que o sector da actividade vem atravessando, que é também reflexo da actual crise económica do próprio País, há uma necessidade urgente de reduzir os gastos e os custos de exploração, e, nesse ensejo, otimizar os recursos existentes na empresa.*
- 1.2.12.** *Os motivos agora invocados não são imputáveis nem ao empregador nem ao trabalhador, portanto resultam dos motivos expostos, da crise de mercado e na consequente e necessária reestruturação da empresa.*
- 1.3.** *A empresa refere que o critério que serviu de base para a selecção dos (17) trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo foi a análise criteriosa da gestão e conceito da parte produtiva e administrativa da empresa (fábrica) já que, após estudos e séria ponderação, chegou-se à conclusão que a empresa consegue, racionalizando os recursos (pessoal) fabricar e produzir os produtos para responder às actuais encomendas nos prazos convencionados.*

- 1.4. A empresa acrescenta ainda que *a compensação devida à trabalhadora em causa será a que, nos termos legais, vier a ser acordada e definida pelos credores no processo judicial de insolvência.*
- 1.5. Em 23.06.2008, realizou-se uma reunião de informação e negociação entre a administradora da entidade empregadora, acompanhada pelo seu advogado e os representantes dos trabalhadores a despedir, acompanhados pelo representante do Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes, em que as partes expuseram os seus argumentos a favor e contra o despedimento colectivo, ficando os créditos dos trabalhadores abrangidos por este, dependentes da aprovação pela Assembleia de Credores, designada para o próximo dia 1 de Setembro de 2008, do Plano de Insolvência apresentado em Tribunal pela empresa, em que se prevê o pagamento das respectivas indemnizações em 24 prestações mensais.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.
  - 2.1.1. Um dos considerandos da referida Directiva refere que (...) *o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento.*
  - 2.1.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde actualmente à alínea c) do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.

**2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, que *o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres*, que é esta Comissão, conforme artigo 494.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta aquele Código.

**2.3.** 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 microempresa 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.*

**2.4.** 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.*

**2.5.** No despedimento colectivo *sub judice*, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado, indicou o número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa.

**2.5.1.** Dado que os 17 trabalhadores a despedir correspondem a uma parte dos postos de trabalho a extinguir, em consequência da reestruturação da empresa, esta indicou os respectivos critérios de selecção daqueles trabalhadores.

**2.5.2.** A empresa fez as devidas comunicações ao Sindicato respectivo e à Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho.

**2.6.** Na única reunião de negociação entre a administradora da empresa e os representantes dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo, estes não demonstraram existir qualquer ilegalidade no seu prosseguimento.

**2.6.1.** Da análise do processo, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da referida trabalhadora grávida no presente processo de despedimento colectivo.

### **III – CONCLUSÃO**

**3.1.** Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento colectivo promovido pela ..., S.A., da trabalhadora grávida ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 14 DE AGOSTO DE 2008**