

## PARECER N.º 9/CITE/2009

**Assunto:** Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, 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 49 – DGPL-C/2009

### I – OBJECTO

- 1.1.** Em 20 de Janeiro de 2009, a CITE recebeu da gerência da empresa ..., L.<sup>da</sup>, cópia de um processo de despedimento colectivo, no qual se incluem várias trabalhadoras, com a categoria profissional de operadoras de máquinas e a desempenharem as funções de montadoras de peças ou órgãos mecânicos em série, nomeadamente a trabalhadora púérpera ..., a trabalhadora lactante ..., a trabalhadora púérpera ..., a trabalhadora púérpera ..., a trabalhadora grávida ..., a trabalhadora grávida ... e 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 regulamentadora do Código do Trabalho – Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2.** Para o despedimento colectivo de cinquenta e sete trabalhadores/as (número no qual se incluem as trabalhadoras atrás identificadas), a referida empresa invoca que:
- a) tem como actividade principal a pintura e a montagem de bicicletas para o seu único cliente (empresa ..., L.<sup>da</sup>), para além de prestar serviços de pintura a diversos sectores de actividade, com especial incidência no sector automóvel;
  - b) emprega 197 elementos femininos e 169 elementos masculinos, e que a conjuntura económica europeia e internacional originou a crise financeira instalada a nível internacional, que agravou as dificuldades de acesso ao crédito, quer para as empresas, quer para os particulares, e, em consequência, provocou uma diminuição acentuada nas vendas e uma descida generalizada dos preços;
  - c) perante o cenário relatado, e tendo em conta a acumulação exagerada de *stocks* de produto acabado que não encontra o escoamento pretendido (bicicletas), viu-se obrigada a enviar os seus trabalhadores para casa, desde o mês de Outubro de 2008, por ter parado com a produção diversos dias/horas, conforme consta do processo de despedimento;

d) embora tenha procedido à aplicação de algumas medidas com vista a melhorar a situação económico-financeira da empresa, nomeadamente à redução das horas de trabalho prestadas pelos/as trabalhadores/as, terá que proceder também ao encerramento do terceiro turno e à inclusão de todos estes trabalhadores nos restantes turnos, de forma a poder viabilizar financeiramente a empresa;

e) em função do contexto relatado, irá proceder à reestruturação dos vários sectores da empresa, nomeadamente do sector da pintura, logística, rodas e cubos e linha de montagem e despedir alguns/mas trabalhadores/as afectos/as a tais sectores.

- 1.3.** O critério que determinou a selecção dos/as trabalhadores/as abrangidos/as pelo despedimento colectivo assentou na adaptabilidade e polivalência funcionais (menor adaptabilidade a vários postos de trabalho e o saber desempenhar menos funções) e na manutenção da operacionalidade corrente e futura das equipas de produção (despedimento de trabalhadores/as, por forma a poderem ser mantidos outros postos de trabalho), bem como na menor antiguidade do/a trabalhador/a.

Por outro lado, foram ainda tidas em conta as situações de trabalhadores com grandes agregados familiares na sua dependência e/ou em situação económico-financeira débil, bem como as situações em que o marido e a mulher trabalhavam na empresa.

Devido ao facto de a entidade patronal se encontrar em situação económica difícil, por ter tido uma quebra acentuada nos produtos que vende (bicicletas), vai reestruturar os seus sectores produtivos, e como tal, não necessita de alguns/as trabalhadores/as afectos/as ao sector de montagem de peças ou órgãos mecânicos em série e a outros sectores.

- 1.4.** O despedimento colectivo produzirá os seus efeitos 60 dias após o envio da comunicação de despedimento.

- 1.5.** Embora a entidade patronal tenha comunicado o despedimento à Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) e aos/às trabalhadores/as envolvidos/as, não foi realizada a fase de informações e de negociações prevista no artigo 420.º do Código do Trabalho, em virtude de não ter sido constituída nenhuma Comissão Representativa dos Trabalhadores, nos termos previstos no n.º 4 do artigo 419.º do Código do Trabalho, conforme informação prestada, inclusive, pela DGERT, e como tal, não fora elaborada qualquer acta.

De salientar ainda que, no que toca ao pagamento da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho, será pago a cada um/a dos/as trabalhadores/as abrangidos/as

pelo despedimento colectivo uma compensação correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

## **II – ENQUADRAMENTO**

- 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 artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa).
- 2.2.** Como consequência do princípio constitucional indicado, dispõe o n.º 1 do artigo 51.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 artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho, 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 artigo 51.º do Código do Trabalho), tem obrigatoriamente de conhecer da matéria de facto alegada pelo empregador e pela trabalhadora e verificar da sua conformidade com as normas legais.
- 2.4.** Por imposição do n.º 1 do artigo 397.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 1 do artigo 397.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 os elementos disponíveis no processo, verifica-se que a entidade patronal apresenta uma fundamentação económica, nomeadamente com invocação dos motivos de *mercado e estruturais*, para o despedimento colectivo dos/as seus/as cinquenta e sete trabalhadores/as, nos quais se incluem as trabalhadoras que gozam de protecção especial.

2.7. Acontece que não consta do processo enviado à CITE que todos/as os/as trabalhadores/as abrangidos/as pelo despedimento tenham sido devida e comprovadamente notificados/as nos termos do n.º 1 do artigo 419.º do Código do Trabalho, pelo que não tendo havido lugar à fase de informações e negociações prevista no n.º 1 do artigo 420.º do Código do Trabalho, na medida em que não existe nenhuma estrutura representativa dos/as trabalhadores/as, salienta-se que não resulta comprovado pelos dados do processo que as trabalhadoras não tivessem manifestado interesse em negociar com a empresa, o que pode determinar que o despedimento colectivo possa vir a ser declarado ilícito pelo Tribunal, de acordo com o previsto na alínea *a)* do n.º 1 do artigo 431.º do Código do Trabalho.

### **III – CONCLUSÃO**

3.1. Em razão do exposto, a inserção das trabalhadoras ..., ..., ..., ..., ... e ... no despedimento colectivo pode indiciar a existência de discriminação com base no sexo por motivo de lactância, gravidez ou puerpério, pelo que a CITE emite parecer desfavorável à inclusão das citadas trabalhadoras no referido processo de despedimento promovido pela empresa, L.<sup>da</sup>.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE  
DE 17 DE FEVEREIRO DE 2009, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA  
CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E DA CIP –  
CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA**