

## PARECER N.º 57/CITE/2009

**Assunto:** Parecer prévio nos termos do n.º 1 e da alínea *b*) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho  
Processo n.º 330 – DGPL-C/2009

### I – OBJECTO

**1.1.** Em 5 de Maio de 2009, a CITE recebeu da Administração da empresa ..., S.A., cópia de um processo de despedimento colectivo, no qual se incluem várias trabalhadoras, com as categorias profissionais de Preparador Nível D, Costureira Nível C/B/D ou Revistadora Nível C a desempenharem funções nas secções de Corte e Prep. de Arcos/Equipa 4 Ln 16-Ln 20/Equipa 3 Ln 11-Ln 15/Embalagem Joane/Equipa 8 Ln 41-Ln 47/ou Equipa 9 Ln 47-Ln 52 , nomeadamente:

- as trabalhadoras grávidas ..., ..., ..., ..., ... e ...;
- as trabalhadoras puérperas ..., ..., ... e ...; e
- as trabalhadoras lactantes ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., . ... e ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea *b*) do n.º 3 do mesmo artigo.

**1.1.1.** Para o despedimento colectivo das vinte e três trabalhadoras atrás identificadas, a referida empresa invoca que:

- a) devido à actual conjuntura económica, que tem afectado os mercados internacionais e nacionais, sobretudo na área da indústria automóvel, os clientes reduziram o volume de encomendas de cablagens desde 2008;
- b) embora tenha tentado, por diversas formas, adequar a necessidade de mão-de-obra ao volume de encomendas em carteira, nomeadamente não renovar contratos de trabalho a termo certo, rescindir contratos de trabalho por mútuo acordo e estabelecer paragens na produção, tais medidas revelaram-se insuficientes, uma vez que o volume de trabalho tem continuado a diminuir drasticamente;
- c) a facturação obtida durante o ano de 2008 ficou 20% abaixo do que estava previsto, devido a uma quebra nas vendas na ordem dos 40% das vendas no último trimestre, e que a quebra verificada nos primeiros meses do corrente ano obrigou a unidade de ... a parar a laboração e a transferir as linhas produtivas para a unidade de ...;

d) face ao que antecede, irá proceder à reestruturação do seu quadro de pessoal, de modo a tornar a empresa viável e competitiva e a garantir a manutenção dos restantes postos de trabalho.

**1.1.2.** Os critérios que determinaram a selecção das trabalhadoras abrangidas pelo despedimento colectivo assentaram no facto de a entidade patronal se encontrar em situação económica difícil, pelo facto de ter diminuído o volume de encomendas por parte dos clientes, e como tal, necessitar de reduzir o seu quadro de pessoal, de modo a tornar a empresa viável, sendo despedidas as trabalhadoras que apresentam maior grau de absentismo, menor qualidade técnica, menor polivalência funcional e menor capacidade de aprendizagem.

**1.1.3.** O despedimento colectivo produzirá os seus efeitos a partir da recepção da comunicação de intenção de despedir.

De salientar ainda que, no que toca ao pagamento da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho, será paga a indemnização prevista na lei, ou seja, uma compensação correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades a cada uma das trabalhadoras abrangidas pelo despedimento colectivo

**1.1.4.** Do processo de despedimento não resulta que a entidade empregadora tenha enviado cópia da comunicação de intenção de despedir e dos documentos que a acompanharam à Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, para os efeitos previstos no n.º 5 do artigo 360.º do Código do Trabalho.

## **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 artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa).

**2.1.1.** Como consequência do princípio constitucional indicado, dispõe o n.º 1 do artigo 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

artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

**2.1.2.** 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 63.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.

**2.1.3.** Por imposição do n.º 1 do artigo 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.

**2.1.4.** Para efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 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.*

**2.1.5.** De acordo com os elementos disponíveis no processo, verifica-se que a entidade empregadora apresenta motivos económicos, nomeadamente de mercado, para o despedimento colectivo das suas vinte e três trabalhadoras.

No entanto, e sem serem feitos considerandos sobre o facto de a comunicação de intenção de despedimento não se encontrar assinada por quem representa a empresa, do processo não resulta que as trabalhadoras abrangidas pelo despedimento colectivo tenham sido devida e comprovadamente notificadas nos termos do n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho, e comprovado 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 artigo 383.º do Código do Trabalho.

- 2.1.6.** Ainda quanto aos critérios que foram estabelecidos pela entidade empregadora para seleccionar as trabalhadoras incluídas no despedimento, não resulta demonstrado por que motivo foram estas trabalhadoras abrangidas e não outros/as.

Com efeito:

A alínea *c*) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho estabelece que a comunicação da intenção de proceder a um despedimento colectivo deve ser acompanhada da indicação dos critérios que servirão de base à selecção dos trabalhadores a despedir. Exige-se que sejam indicados critérios objectivos, aplicáveis a uma generalidade de pessoas, devendo os mesmos ser estabelecidos com suficiente clareza para que cada um/a dos/as trabalhadores/as abrangidos/as possa relacionar a sua inclusão no despedimento colectivo apenas com as causas objectivas que a empresa invocou para desencadear o processo de despedimento e não com outros factores.

Tal como a empresa apresentou a indicação dos critérios, não permite esclarecer devidamente porque foram escolhidas estas trabalhadoras e não outras, uma vez que não existem dados no processo que permitam conhecer os elementos que comprovam a aplicação dos critérios definidos pela empresa.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Em razão do exposto, a inserção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes atrás mencionadas indicia uma discriminação com base no sexo, pelo que a CITE emite parecer desfavorável à inclusão das citadas trabalhadoras no referido processo de despedimento promovido pela empresa ..., S.A.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 18 DE MAIO DE 2009**