

## PARECER N.º 81/CITE/2009

**Assunto:** Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea *b*) do n.º 3 do mesmo artigo  
Processo n.º 431 – DP-C/2009

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 3 de Junho de 2009, a CITE recebeu da gerência da empresa ..., L.<sup>da</sup>, cópia de um processo de despedimento colectivo, no qual se inclui a trabalhadora puérpera ... a exercer funções no sector financeiro dos serviços administrativos, com a categoria profissional de auxiliar de contabilidade, 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.
  
- 1.2. Para o despedimento colectivo de cinquenta e quatro trabalhadores/as (número no qual se inclui a trabalhadora atrás identificada), a referida empresa invoca que:
  - a) Produz artigos têxteis para exportação, e que dos 74 trabalhadores/as que tem ao seu serviço, 53 deles se encontram afectos/as ao sector da produção;
  - b) Devido ao facto de ter encerrado o ano de 2007/2008 com resultados negativos de exercício, teve que proceder à reestruturação do seu quadro de pessoal e deslocar parte da sua produção para a Ásia, embora tivesse mantido as pequenas produções, em Portugal;
  - d) No corrente ano fiscal (2008/2009), e muito embora tenha desenvolvido esforços no sentido de alterar os resultados financeiros, verifica uma redução no volume das suas encomendas, devido ao facto de o seu maior cliente ter reduzido as encomendas em cerca de 44 %;
  - f) Em face dos motivos expostos, irá proceder ao encerramento da área produtiva em Portugal e concentrar toda a produção na Ásia, através de subcontratação, e reestruturar os serviços administrativos, de modo a evitar o encerramento total da empresa e a manter em Portugal o saber fazer (*Know How*) técnico ligado ao desenvolvimento do produto, embora mantenha alguns postos de trabalho ligados às áreas *private labels* e desenvolvimento do produto, pelo facto de a empresa ter demonstrado ser competitiva, nestas áreas.

**1.3.** No que se refere aos critérios estabelecidos para a selecção dos/as trabalhadores/as a despedir:

Serão despedidos/as todos/as os/as trabalhadores/as afectos/as ao sector da produção, na unidade fabril de ...

Das doze trabalhadoras costureiras afectas à linha de produção, em ..., serão despedidas nove e às restantes (3) será ministrada formação, com vista a serem reconvertidas as suas funções e a serem integradas na secção de aprovisionamento e modelagem, que é responsável pelo desenvolvimento do produto, nomeadamente pela execução das amostras.

No caso das costureiras e costureiras polivalentes afectas à área produtiva, o critério definido foi o da menor polivalência. A polivalência foi aferida com base no histórico das operações registadas no sistema informático, tendo sido seleccionadas para integrar o despedimento as trabalhadoras que apresentavam um menor número de execução de operações variadas ao longo dos últimos dois anos.

Na secção de aprovisionamento e modelagem, a trabalhadora a despedir foi seleccionada com base na idade, por ser a mais velha.

No sector financeiro, (sector a que se encontra afecto a trabalhadora objecto de protecção especial), as trabalhadoras a despedir foram seleccionadas baseando-se a escolha no menor conhecimento e nas menores habilitações técnicas.

Noutras situações, como no caso da secção administrativa e de recursos humanos e na secção da manutenção, os trabalhadores a despedir foram seleccionados com base no facto da inexistência de funções que lhe possam ser atribuídas.

**1.4.** O despedimento colectivo produzirá os seus efeitos a 30 de Outubro de 2009.

**1.5.** Os/as trabalhadores/as incluídos/as no processo de despedimento colectivo foram representados/as pela Comissão Representativa dos Trabalhadores, na reunião sobre informações e negociações, realizada em 26/05/09, na qual também estiveram presentes representantes da entidade empregadora, um perito da Comissão Representativa dos Trabalhadores e um perito da entidade empregadora.

A trabalhadora objecto de especial protecção, foi representada por mandatário.

Às referidas reuniões não compareceu o representante da Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, embora tenha sido convocado para o efeito.

Durante a fase de negociações, e de acordo com o solicitado pela Comissão Representativa dos Trabalhadores, um representante da empresa esclareceu como fora feita a escolha das/os trabalhadoras/es a despedir e apresentou justificações que

obstaram a que fosse possível negociar com os/as trabalhadores/as outras condições diferentes das que tinham sido inicialmente propostas pela empresa, embora a Comissão Representativa dos Trabalhadores e o perito nomeada por esta tenham apresentado contrapropostas, e a empresa tenha aceite a última posição, relativamente à compensação a pagar às/aos trabalhadoras/es.

Por um representante da empresa, foi referido que os critérios estabelecidos para seleccionar os/as trabalhadores/as a despedir são critérios objectivos e que os mesmos foram aplicados a todos/as trabalhadores/as, embora dentro de cada um dos sectores.

De salientar 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 à retribuição base majorada em 2 pontos percentuais, multiplicada pelo número de anos de antiguidade, bem como o pagamento da totalidade do prémio do seguro de saúde até 31 de Janeiro de 2010, embora os/as trabalhadores/as pudessem continuar a beneficiar deste seguro, desde que assumissem o seu pagamento após aquela data, tendo, assim, sido celebrado o acordo a que se referem os artigos 361.º e 363.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** 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 tem acolhimento no nosso ordenamento jurídico, nomeadamente no 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 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.
- 2.3.** 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 por uma entidade patronal e não por uma trabalhadora (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, por forma a verificar se existem indícios que apontem para prática discriminatória, e, desta forma, impedir que uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante possa vir a ter um tratamento diferente do que é dado aos/às restantes trabalhadores/as incluídos/as num processo de despedimento.

**2.4.** 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.

**2.5.** 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.*

**2.6.** De acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho, *o empregador que pretenda proceder a um despedimento colectivo comunica essa intenção, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger.*

2 – Da comunicação a que se refere o número anterior devem constar:

a) Os motivos invocados para o despedimento colectivo;

b) O quadro de Pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;

c) Os critérios para a selecção dos trabalhadores a despedir;

d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;

- e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento;
- f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho (...).

**2.7.** De acordo com os elementos disponíveis no processo, verifica-se que a entidade patronal apresenta motivos económicos, tanto de mercado, como estruturais, para o despedimento colectivo dos/as seus/as cinquenta e quatro trabalhadores/as.

**2.8.** Mais se verifica que a entidade patronal instruiu devidamente a comunicação de intenção de despedir a que se refere o n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, visto ter indicado os critérios que serviram de base para seleccionar os/as trabalhadores/as a despedir e as categorias profissionais abrangidas, o período de tempo no decurso do qual pretende efectuar o despedimento, e ter junto o quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa.

**2.9.** Por outro lado ainda, e uma vez que a empresa irá proceder ao encerramento da área produtiva em Portugal e concentrar toda a produção na Ásia, e, conseqüentemente, reestruturar os serviços administrativos, sendo despedidos/as a maior parte dos/as trabalhadores/as afectos à área produtiva, bem como alguns/mas trabalhadores/as afectos/as aos serviços administrativos, pelo facto de não ser necessária a sua actividade – tendo a entidade empregadora determinado que, no sector financeiro (sector a que se encontra afecta a trabalhadora objecto de protecção especial), serão despedidos/as os/as trabalhadores/as com menos conhecimentos e habilitações técnicas, e sendo possível constatar através do anexo 3 (lista de funcionários a despedir), a fls. 306, e do mapa de quadro de pessoal por secção, a fls. 314 do processo de despedimento, que dos quatro trabalhadores/as afectos/as ao referido sector (duas escriturárias, uma tesoureira e um contabilista) só não será despedido o trabalhador com a categoria profissional de contabilista, afigura-se-nos que a empresa logrou demonstrar os critérios que estabeleceu para seleccionar os/as trabalhadores/as a despedir, naquele sector.

De salientar ainda que na reunião de informações e negociações entre os representantes da empresa, a Comissão Representativa dos Trabalhadores e o mandatário da trabalhadora, não foi demonstrada qualquer oposição ao despedimento da trabalhadora em questão.

### **III – CONCLUSÃO**

**3.1.** Em razão do exposto, a Comissão emite parecer favorável à inclusão da trabalhadora grávida ... no processo de despedimento promovido pela ..., L.<sup>da</sup>.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 29 DE JUNHO DE 2009**