

## PARECER N.º 64/CITE/2010

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, incluída em processo de despedimento colectivo, nos termos do n.º 1 e da alínea *b)* do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro  
Processo n.º 307 – DL-C/2010

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 26 de Abril de 2010, a CITE recebeu da direcção da administração da sociedade ..., S.A., cópia de um processo de despedimento colectivo, no qual se inclui a trabalhadora lactante ..., com a categoria profissional de assistente administrativa de 3.<sup>a</sup>, e afecta ao sector do escritório, 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 vinte trabalhadores/as (número no qual se inclui a trabalhadora objecto de especial protecção), a entidade empregadora invoca que:
  - a) se dedica ao abate, desmancha e comercialização de carne de aves, e que nos últimos anos, em particular após 2007, tem tido uma quebra no volume das suas vendas, devido a uma forte retracção dos resultados operacionais nas secções de desmancha de peru e desmancha de frango;
  - b) a quebra no volume de vendas nos produtos desmanchados se deve ao facto de se ter agravado a perda de margens de comercialização, em resultado das políticas concorrenciais por parte de outras empresas, de ter havido uma redução do nível de consumo de carne de aves e de ter deixado de fornecer o seu principal cliente, nomeadamente o ...;

c) os resultados negativos se repercutem, em especial nas secções da desmancha, dado tratar-se de sectores onde o custo com a mão de obra é superior ao de qualquer outro, e a sua manutenção acarretar um agravamento do desequilíbrio económico-financeiro da unidade ;

d) tendo em vista a sua viabilização económica, irá proceder a uma reestruturação do seu quadro de pessoal, de modo a permitir um reequilíbrio económico da empresa, sendo extintas as secções de desmancha de frango e desmancha de peru e despedidos todos/as os/as trabalhadores/as afectos/as àquelas duas secções (10), e proceder a ajustes nos sectores de apoio, nomeadamente no sector do escritório, da expedição e da limpeza, sendo também despedidos/as 10 trabalhadores/as, com base no critério da menor antiguidade no posto de trabalho, embora dentro da mesma classe e categoria profissional.

**1.3.** O despedimento colectivo produzirá os seus efeitos decorridos os prazos legais.

**1.4.** Não foram feitas as comunicações previstas no n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho, devido ao facto de não existir na empresa estrutura representativa dos trabalhadores/as, embora tenha sido realizada uma reunião com a presença dos/as trabalhadores/as no dia 19 de Abril de 2010, da qual não consta a referida acta do processo de despedimento. Ainda assim, não se encontra comprovado que a trabalhadora tenha recebido a comunicação de intenção de despedimento prevista no n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, acompanhada dos diversos elementos previstos no n.º 2 do mesmo artigo, de modo a poder eventualmente vir a nomear uma comissão representativa ou a solicitar qualquer negociação.

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 por cada ano completo de antiguidade, sendo a fracção de ano calculada proporcionalmente.

- 1.5.** O critério que determinou a selecção dos/as trabalhadores/as a despedir assentou no facto de a entidade empregadora se encontrar em situação económica difícil, em virtude de apresentar uma quebra nas vendas dos produtos desmanchados nos últimos anos e a situação ter piorado pelo facto de o principal cliente ... ter deixado de efectuar encomendas, o que determina o encerramento das secções de desmancha de frango e desmancha de peru, sendo despedidos/as todos/as os/as seus/as trabalhadores/as (10), e a redução de postos de trabalho nos sectores de apoio, designadamente no sector do escritório (3), da expedição (3) e da limpeza (4), com base no critério da menor antiguidade no posto de trabalho.

## **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 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 (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 no decurso do procedimento e verificar da sua conformidade com as normas legais.

**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.** Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos (...), de acordo com o disposto no n.º 3 do artigo 360.º do C.T.

**2.8.** O empregador, na data em que procede à comunicação prevista no n.º 1 ou no número anterior, envia cópia da mesma ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação colectiva, conforme dispõe o n.º 5 do artigo 360.º do C.T.

**2.9.** Assim sendo, verifica-se que, no presente despedimento colectivo, não se encontra demonstrado que a trabalhadora tenha recebido a comunicação de intenção de despedimento prevista no n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, acompanhada dos diversos elementos previstos no n.º 2 do mesmo artigo, de modo a poder eventualmente vir a nomear uma comissão representativa ou a solicitar qualquer negociação, o que determina que o despedimento possa vir a ser declarado ilícito pelo tribunal, conforme dispõe a alínea a) do artigo 383.º do Código do Trabalho.

Mais se verifica que a entidade empregadora apresenta os motivos invocados para o despedimento colectivo, consubstanciados em motivos

de mercado e estruturais, mas não apresenta o quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa.

Por outro lado, e no que se refere ao critério estabelecido para seleccionar os/as trabalhadores/as a despedir, tendo em consideração o constante da alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho, no caso da trabalhadora objecto de especial protecção, não é possível verificar se o critério foi aplicado, na medida em que não consta do processo de despedimento os elementos que indiquem que a trabalhadora tem menor antiguidade que os/as outros/as colegas não incluídos no despedimento, pelo que existem indícios que a trabalhadora se encontra a ser incluída no despedimento colectivo pelo facto de se encontrar no estado de lactante.

- 2.10.** De salientar que foram estabelecidos contactos telefónicos com um representante da empresa no sentido de serem remetidos os elementos em falta, e até à presente data não foram recebidos na CITE.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Em razão do que antecede, a CITE opõe-se à inclusão da trabalhadora lactante ... no despedimento colectivo promovido pela ..., S.A.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE MAIO DE 2010, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA**