

## PARECER N.º 50/CITE/2006

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida e de trabalhadoras puérperas, incluídas em despedimento colectivo, 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 54 – DGP-C/2006

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 19.06.2006, a CITE recebeu da gerência da ..., L.<sup>da</sup>, cópia de um processo de despedimento colectivo, abrangendo as trabalhadoras ..., ... e ..., respectivamente, grávida e puérperas, para efeitos de 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. A empresa tem por objecto a fabricação e comércio de artigos têxteis-lar.
- 1.3. A empresa refere que *vive uma situação de grave crise económica e financeira, que, caso não sejam tomadas medidas urgentes, é de todo impossível ultrapassar, pois, desde há bastante tempo que as encomendas vêm descendo vertiginosamente e não se vislumbram no horizonte quaisquer perspectivas que venham alterar este quadro.*
- 1.4. A empresa afirma que há muito tempo que decidiu reduzir a produção e que, mesmo assim, os produtos fabricados continuam a avolumar-se nos stocks, pois *não há um volume de encomendas que assegure minimamente o funcionamento da empresa nos moldes em que está a trabalhar, apesar dos ajustamentos efectuados, nomeadamente a redução da produção e a redução das margens de lucro nos produtos fabricados.*
- 1.5. Assim, segundo a empresa, *face ao actual volume de negócios, a manutenção dos custos de produção, especialmente os custos com pessoal, representarão inevitavelmente o encerramento da empresa, pelo que a viabilização da sua actividade implica obrigatoriamente promover um despedimento colectivo.*

- 1.6. A empresa tem um Quadro de Pessoal ao seu serviço de 41 colaboradores, dos quais dois são sócios gerentes. Dos restantes 39 trabalhadores, apenas dois são homens, estando incluídos no despedimento colectivo um deles e mais 27 trabalhadoras.
- 1.7. No que respeita aos critérios utilizados para selecção dos trabalhadores a despedir, *teve-se a preocupação de manter na empresa os trabalhadores mais especializados e com mais aptidão para o desempenho das várias tarefas, com o objectivo de se tentar uma maior competitividade e dessa forma viabilizar a empresa no futuro. Ponderados estes factores (diversidade de categorias profissionais, especialização e aptidões dos trabalhadores) seleccionaram-se para integrar no despedimento os trabalhadores que se julgaram menos capazes de dar resposta aos desafios que se apresentam à empresa.*
- 1.8. Nas reuniões de informações e negociação, as trabalhadoras não se pronunciaram contra o despedimento colectivo, querendo apenas saber *quais os seus direitos e em que medida podem ser assegurados pela empresa.*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. 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 micro empresa 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.*

**2.2.** 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.*

**2.3.** A empresa fundamenta o despedimento colectivo em motivos de mercado e estruturais, provocados pela *redução abrupta da carteira de encomendas*, que originou *uma situação de grave crise económica e financeira*, nos termos do n.º 1 e das alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 397.º do Código do Trabalho.

- 2.3.1.** No caso *sub judice*, afigura-se que a empresa cumpriu todos os requisitos constantes dos artigos 419.º e 420.º do Código do Trabalho, pois, através dos documentos constantes do processo de despedimento colectivo, verifica-se que foram efectuadas, devidamente, as comunicações aos trabalhadores a despedir, bem como foram realizadas as reuniões de informações e negociação com todos os trabalhadores incluídos no aludido despedimento colectivo, que tiveram oportunidade de se pronunciar sobre o mesmo.
- 2.3.2.** Assim, não se vislumbra qualquer tipo de discriminação em função do sexo, por motivo de maternidade na inclusão das referidas três trabalhadoras grávida e puérperas no presente procedimento de despedimento colectivo.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento colectivo promovido pela empresa ..., L.<sup>da</sup>, que abrange as trabalhadoras ..., e ..., respectivamente, grávida e puérperas.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 18 DE JULHO DE 2006**