

PARECER N.º 35/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio ao despedimento colectivo, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 143 – DP-C/2007

I – OBJECTO

1.1. Em 11 de Abril de 2007, a CITE recebeu carta registada do Administrador e do Procurador da sociedade ..., S.A., com sede em ..., solicitando parecer prévio, 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, respeitante ao despedimento colectivo abrangendo a trabalhadora puérpera ...

Para o efeito, junta comunicações enviadas aos trabalhadores, acta de negociação, carta de comunicação ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, critérios de selecção dos trabalhadores, número de trabalhadores a despedir e respectivas categorias profissionais abrangidas e método de cálculo da compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir.

1.2. No anexo justificativo, a ..., também designada por ..., justifica os seus motivos, aduzindo 25 considerandos de fls. 0020 a 0023, que se prendem com a exclusividade do seu ramo de negócio com a empresa ... para quem fornecia cablagens para o ... – de que, necessariamente, dependia em quase 100% da produção e facturação.

1.3. Desse anexo, consta ainda um gráfico a fls. 0024 do ponto 8, com o qual a empresa pretende justificar o decréscimo nos volumes de produção e de negócios e os seus consequentes resultados negativos.

1.4. A secção a encerrar na totalidade é a *spare parts*, sendo feitos cessar todos os contratos de trabalho de todos os trabalhadores a ela afectos.

1.5. Os quinze trabalhadores a despedir foram contactados por escrito, concedendo-lhes a possibilidade de se manifestar e nada disseram.

- 1.6. Em 20 de Março p.p., ocorreu a reunião de negociação nos termos legais, na presença do representante do Ministério do Trabalho, da Comissão de Trabalhadores e da Administração da empresa.
- 1.7. A Administração explicou detalhadamente a quebra total daquela secção, em termos de número de encomendas e conseqüentemente de produção, dado que *caiu por terra o projecto novo*, com o qual contavam no momento em que mantiveram aquela secção em funcionamento (*dado que levaram a efeito em 2006 um despedimento colectivo envolvendo 440 trabalhadores*).
- 1.8. Os representantes da Comissão de Trabalhadores manifestaram as suas opiniões e pediram os seus esclarecimentos, nomeadamente no que concerne a um aumento da compensação de 0,3 %, para além do que estava acordado, por forma a compensar *os cinco ou seis meses que as pessoas achavam que estavam assegurados*. A acta encontra-se devidamente rubricada e numerada de fls. 0035 a 0044 e dá-se por integralmente reproduzida para todos os efeitos legais.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O acesso ao emprego em condições de igualdade é um direito consagrado na Constituição da República Portuguesa e assegurado através de legislação específica. Também o direito a especial protecção das mulheres trabalhadoras durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa, encontra especial acolhimento no ordenamento jurídico nacional, nomeadamente no Código do Trabalho e na lei regulamentadora.
- 2.2. Como consequência do princípio constitucional indicado, o n.º 1 do disposto no artigo 51.º do Código do Trabalho impõe 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 o n.º 1 do artigo 496.º do Código do Trabalho, a Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego.

- 2.3.** Neste sentido, a CITE ao pronunciar-se sobre um processo de despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, que lhe é presente, tem de conhecer da matéria de facto, verificar da sua conformidade com as normas legais, a fim de constatar se existe, ou não, discriminação com base no sexo. O não respeito das regras estabelecidas na lei nesta matéria pode indiciar a existência de discriminação.
- 2.4.** Por via do disposto no 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 estruturas da empresa ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológico.
- 2.5.** O despedimento colectivo traduz-se num acto extintivo do contrato de trabalho, caracterizando-se por abranger uma pluralidade de trabalhadores e de a extinção dos contratos se fundamentar numa razão comum a todos eles e inerente à organização produtiva, e, portanto, exterior à relação de trabalho.
Daí que o despedimento colectivo implique, como resulta da sua definição, um requisito de natureza quantitativa e outro de natureza qualitativa.
- 2.6.** O despedimento colectivo pressupõe a observância prévia de um processo de informação e negociação entre a entidade empregadora e a entidade representativa dos trabalhadores, com a participação do Estado regulado nos termos dos artigos 419.º e 420.º do Código do Trabalho. Nestes termos, sempre que se mostre necessário promover um despedimento colectivo, a entidade empregadora tem de proceder sempre à comunicação escrita, à Comissão de Trabalhadores, ou na sua falta, à Comissão Sindical da empresa representativa dos trabalhadores a abranger, da intenção de proceder ao despedimento.
- 2.7.** A comunicação deve conter a descrição dos motivos económicos, financeiros ou técnicos; o quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa; a indicação dos motivos que serviram de base à selecção dos trabalhadores a despedir; a indicação do número de trabalhadores a despedir e a indicação das respectivas categorias profissionais abrangidas; a indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento e a indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir para além da indemnização.

- 2.8.** Assim, compulsado todo o processo, podemos sustentar que, efectivamente, os requisitos previstos no artigo 419.º do Código do Trabalho estão todos cumpridos, no sentido de garantir a intenção de proceder ao despedimento colectivo.
- 2.9.** A lei considera como motivos de mercado, nomeadamente, a redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou a impossibilidade superveniente, prática legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado. E como motivos estruturais, designadamente, o desequilíbrio económico-financeiro, a mudança de actividade, a reestruturação da organização produtiva ou a substituição de produtos dominantes.
- 2.10.** Como foi salientado, este despedimento colectivo é *motivado pelo facto da ... ser a única fornecedora de cablagens principais para o ... construído pela ..., constituindo esta a única cliente daquela, em praticamente cem por cento da produção e facturação.*
- 2.11.** De acordo com os elementos disponíveis no processo, constata-se que a empresa deu cumprimentos a todas as disposições legais, nos termos do disposto nos artigos 419.º e 420.º do Código do Trabalho, no sentido em que abrange a totalidade dos trabalhadores, comunicou individualmente, por escrito, a cada um dos trabalhadores a intenção de proceder ao despedimento; a comunicação contém todas as informações legais, nomeadamente a descrição dos respectivos fundamentos económicos, financeiros ou técnicos, e a indicação do método de cálculo da eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a dispensar, assegurando desta forma todos os direitos previstos no disposto no artigo 436.º do Código do Trabalho.
- 2.12.** Os critérios de selecção dos trabalhadores encontram-se descritos de fls. 0026 a 0028 e dão-se por integralmente reproduzidos para os devidos efeitos, sendo de salientar que a trabalhadora puérpera ... exercia as funções de operadora especializada de 1.ª e encontra-se inserida na secção a extinguir *spare parts*.
- 2.13.** O critério de selecção dos trabalhadores subjacente ao presente procedimento de despedimento colectivo dirige-se ao cumprimento do *objectivo de adequar o número de trabalhadores cujos contratos serão mantidos aos postos de trabalho mínimos exigidos para a subsistência, absolutamente residual, da actividade.*

- 2.14.** Na parte em que aquele fundamento determina o encerramento da secção de *spare parts*, encontram-se abrangidos pelo presente procedimento todos os 40 postos de trabalho a ele afectos, em virtude do fabrico do modelo substitutivo do ... não lhe poder ser confiado conforme estava previsto, esgotando-se assim a finalidade e viabilidade futura desta secção da empresa ...
- 2.15.** A não concretização desse projecto colocou irreversivelmente em causa a manutenção da totalidade dos trabalhadores afectos à secção *spare parts*, onde laborava esta trabalhadora puérpera ..., não se vislumbrando nenhum motivo de eventual discriminação em função da maternidade na sua inclusão no âmbito do presente despedimento colectivo.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao que precede, a CITE emite parecer favorável à inclusão da trabalhadora, já identificada no processo de despedimento colectivo promovido pela ..., devido aos motivos evocados em 2.14 a 2.15 do presente parecer jurídico.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 10 DE MAIO DE 2007**