

## PARECER N.º 7/CITE/2009

**Assunto:** Parecer prévio, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, 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 630 – DP-C/2008

### I – OBJECTO

- 1.1.** Em 30 de Dezembro de 2008, a CITE recebeu da Administração da empresa ..., S.A., cópia de um processo de despedimento colectivo, no qual se inclui a trabalhadora puérpera ..., com a categoria profissional de responsável da qualidade e afecta ao sector da qualidade, para efeitos da 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 regulamentadora do Código do Trabalho – Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2.** Para o despedimento colectivo de nove trabalhadores/as (número no qual se inclui a trabalhadora atrás identificada), a referida empresa invoca que:
- a) é uma sociedade que se dedica à actividade de venda de café e de chicória e análogos, que tem a sua sede e a unidade de produção no estabelecimento comercial que detém em Vila Nova de Gaia, no qual prestam serviço 18 trabalhadores/as;
  - b) vai proceder ao encerramento do referido estabelecimento e serão despedidos/as os/as oito trabalhadores/as afectos/as ao sector da produção, os/as afectos/as ao sector da qualidade e a afecta ao sector do marketing, e deslocar os serviços informáticos, comerciais, administrativos e financeiros para o estabelecimento que detém em Paredes, visto ter vindo a assistir a uma diminuição da actividade dos seus clientes, agravada pela procura dos produtos que fabrica, devido à crise económica que se instalou no sector do café;
  - c) é insustentável a manutenção do estabelecimento sito em Vila Nova de Gaia e a continuidade da produção do café no mesmo, sob pena das perdas com a exploração influenciarem significativamente os resultados líquidos da empresa;
  - d) a decisão de encerrar o sector da produção de café e a compra directa do café a outra empresa no mercado revela-se a única possibilidade para garantir a estabilidade e manutenção da empresa;

e) a partir de Julho do corrente ano perdeu o seu principal cliente ... e, que embora tenha desenvolvido esforços para conseguir arranjar clientes, estima uma diminuição do volume de vendas, em cerca de 25%, relativamente ao ano de 2007, havendo tendência para o agravamento da situação;

f) o desequilíbrio económico-financeiro verificado na empresa determinou a necessidade de elaborar um projecto de recuperação, que passa por uma reestruturação da sua organização produtiva, de modo a diminuir os custos fixos e variáveis;

g) com o encerramento do sector da produção, a empresa deixa de ter necessidade da trabalhadora que exerce as funções de limpeza no aludido estabelecimento, bem como dos trabalhadores afectos ao sector da produção, da única trabalhadora afecta ao sector do marketing e da trabalhadora objecto de protecção especial, visto que deixará de ter produção própria, e, como tal, deixará também de ter produtos para controlar a qualidade, sendo esta controlada pela empresa que os passará a fornecer.

**1.3.** O critério que determinou a selecção dos/as trabalhadores/as abrangidos/as pelo despedimento colectivo assentou no facto de a entidade patronal se encontrar em situação económica difícil e ir encerrar o estabelecimento sito em Vila Nova de Gaia, e, como tal, ir extinguir-se o sector da produção, o sector da qualidade e o sector do *Marketing*, e os restantes serviços serem deslocados para o estabelecimento de Paredes e não necessitar dos/as trabalhadores/as afectos/as a tais sectores.

**1.4.** O despedimento colectivo produzirá os seus efeitos entre Dezembro de 2008 e Março de 2009.

**1.5.** Nas reuniões de informações e negociações, realizadas em 23/12/08 e 29/12/08, estiveram presentes representantes da entidade patronal, uma perita nomeada pela empresa, a Comissão Representativa dos Trabalhadores, dois representantes de trabalhadores/as e um representante da Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT).

Um representante de um trabalhador solicitou a junção ao processo de despedimento do quadro de pessoal da ... (empresa para onde serão deslocados/as os/as trabalhadores/as não incluídos/as no processo de despedimento).

Por um representante da entidade patronal foram salientados os motivos que levaram a empresa a promover o despedimento colectivo dos/as 9 trabalhadores/as, tendo o mesmo ainda informado que não havia possibilidades de serem adoptadas medidas destinadas a promover a manutenção dos contratos de trabalho ou a reduzir o número de trabalhadores/as a despedir.

O representante da DGERT só esteve presente na reunião ocorrida no dia 29/12/08, mas considerou que, caso não tivesse sido junto ao processo de despedimento o mapa da empresa ..., existiria uma irregularidade.

Pelo referido representante, foram ainda salientadas as razões pelas quais não se encontrou presente na reunião ocorrida no dia 23/12/08.

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, bem como um mês de férias e um mês de subsídio de Natal a cada um/a dos/as trabalhadores/as abrangidos/as pelo despedimento colectivo

Nas reuniões de informações e negociações, não foi possível celebrar o acordo a que se refere o n.º 1 do artigo 420.º do Código do 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 51.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, que regulamenta o Código do Trabalho, 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 51.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.

**2.4.** Por imposição do n.º 1 do 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 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 1 do artigo 397.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 os elementos disponíveis no processo, verifica-se que a entidade patronal apresenta motivos económicos, nomeadamente de mercado e estruturais, para o despedimento colectivo dos/as seus/as nove trabalhadores/as.

Mais se verifica que a empresa instruiu devidamente a comunicação a que se refere o artigo 419.º do Código do Trabalho.

Face ao que precede, e uma vez que, em consequência dos motivos alegados pela empresa, será encerrado o estabelecimento de Vila Nova de Gaia e serão despedidos/as os/as seis trabalhadores/as afectos/as ao sector da produção, as duas trabalhadoras afectas ao sector da qualidade e o trabalhador afecto ao sector do *Marketing*, e os restantes serviços são deslocados para o estabelecimento de Paredes, afigura-se-nos que a entidade patronal indicou os respectivos critérios de selecção dos/as trabalhadores/as a despedir, pelo que não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de puerpério na inclusão da referida trabalhadora no presente processo de despedimento colectivo, tanto mais que a mesma esteve representada pela Comissão de Trabalhadores nas reuniões de informações e negociações e nada foi referido quanto a eventual discriminação.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Em razão do exposto, a inserção da trabalhadora ... no despedimento colectivo não configura uma discriminação com base no sexo por motivo de puerpério, pelo que a CITE emite parecer favorável à inclusão da citada trabalhadora no referido processo de despedimento promovido pela empresa ..., S.A.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 23 DE JANEIRO DE 2009**