

PARECER N.º 61/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 353 – DGPL-C/2009

I – OBJECTO

- 1.1.** Em 11 de Maio de 2009, a CITE recebeu do Director de Recursos Humanos da empresa ..., S.A., cópia de um processo de despedimento colectivo, no qual se incluem várias trabalhadoras, com as categorias profissionais de Operadora Especializada de 3.ª, Operadora Especializada de 2.ª e Especialista a desempenharem funções nos sectores .../.../.../... ou ..., nomeadamente:
- as trabalhadoras grávidas ... e ...;
 - as trabalhadoras puérperas ..., ..., ...e ...; e
 - as trabalhadoras lactantes ..., ... e ..., 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 seiscentos e dez trabalhadores/as (número no qual se incluem as nove trabalhadoras atrás identificadas), a referida empresa invoca que:
- a) devido ao facto de ter sido decretada a insolvência da empresa mãe, teve que requerer a declaração de insolvência, que veio a ser decretada por decisão judicial em 30 de Março de 2009;
 - b) a ... era o seu principal fornecedor e único cliente, e que a cessação da produção na empresa mãe obrigou à interrupção da produção na ..., sendo insustentável manter os encargos decorrentes de muitas centenas de contratos de trabalho que não são indispensáveis;
 - c) muito embora tenha desenvolvido esforços no sentido de encontrar uma solução que permita viabilizar a empresa, ainda não foi possível encontrar um novo investidor, pelo que irá proceder à reestruturação do seu quadro de pessoal, de modo a evitar o contínuo agravamento da situação da massa insolvente.

1.3. Os critérios que determinaram a selecção dos/as trabalhadores/as abrangidos/as pelo despedimento colectivo assentaram no facto de a entidade patronal se encontrar em situação económica difícil, na medida em que foi decretada a insolvência do seu fornecedor e único cliente (o que obrigou a que a empresa pedisse a declaração de insolvência, que veio a ser decretada em Março de 2009), e como tal, necessitar de reduzir o seu quadro de pessoal, de modo a tornar a empresa viável, sendo despedidos/as os/as trabalhadores/as não essenciais à manutenção da operacionalidade da mesma e os que não possuíam os conhecimentos adequados ao relançamento do negócio, bem como ainda todos/as os/as trabalhadores/as contratados/as a termo que colaboravam de forma indirecta, alguns dos trabalhadores/as contratados/as a termo afectos/as à área produtiva que detinham a categoria profissional de operador e de técnico e os que possuíam contrato sem termo, mas com antiguidade igual ou inferior a 42 meses.

Tais critérios foram ajustados em determinadas situações, nomeadamente no caso de ambos os trabalhadores serem cônjuges, a quem foi dada a oportunidade de um deles manter o contrato de trabalho, embora com recurso ao processo de *lay-off*, e ainda no caso de famílias monoparentais, a quem foi dada a possibilidade de continuar ao serviço, embora também em regime de *lay-off*.

1.4. O despedimento colectivo produzirá os seus efeitos a partir do dia 9 de Junho de 2009.

1.5. Os/as trabalhadores/as incluídos/as no processo de despedimento colectivo foram representados/as pela Comissão Representativa dos Trabalhadores, nas reuniões sobre informações e negociações, realizadas em 27/04/09 e 29/04/09, nas quais também estiveram presentes representantes da entidade empregadora e dois representantes da Direcção-Geral do Emprego e Relações de Trabalho.

No início da primeira reunião sobre informações e negociações, um dos representantes da entidade empregadora referiu que, aquando do início do processo de despedimento, a Comissão Representativa dos Trabalhadores encontrava-se regularmente constituída, e como tal, era com esta que estava obrigada a desenvolver o processo de despedimento.

Por uma das representantes da Comissão Representativa dos Trabalhadores, foi referido que, embora em algumas reuniões não tivesse sido possível reunir todos/as os/as trabalhadores/as, na reunião realizada em 24 de Abril de 2009, estiveram presentes quase todos/as.

Por um dos representantes da empresa, foi referido que a administração iria assumir o pagamento de todos os créditos em dívida até à data da cessação do contrato de trabalho, embora tal fosse efectuado através de transferência bancária, e as indemnizações por antiguidade fossem pagas de acordo com o decidido no processo de insolvência.

Foi ainda referido por um dos representantes da entidade empregadora que, no caso de a empresa ser viabilizada, tal facto poderia vir a salvaguardar 1019 postos de trabalho, e se houvesse necessidade de colocar mais trabalhadores/as seriam tidas em consideração as pessoas ora a despedir.

Foi ainda referido por um representante da empresa que seriam efectuados contactos com a entidade seguradora e com o corrector, no sentido de os/as trabalhadores/as poderem continuar a utilizar o seguro de saúde.

Por último, a Comissão Representativa dos Trabalhadores solicitou à entidade empregadora o envio da decisão sobre o despedimento com a maior brevidade possível, de modo a que cada um/a dos/as trabalhadores/as possa reclamar os créditos indemnizatórios no âmbito do processo de insolvência, tendo um dos representantes da mesma declarado que iria ser remetido a cada um dos/as trabalhadores/as a comunicação prevista no artigo 363.º do Código do Trabalho.

De salientar 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 a cada um/a dos/as trabalhadores/as abrangidos/as pelo despedimento colectivo, embora a Comissão Representativa dos Trabalhadores tenha considerado que a mesma deveria incluir outras prestações, nomeadamente o subsídio de turno.

De salientar ainda que nas reuniões sobre informações e negociações, não foram levantadas questões relativas a discriminação pela Comissão Representativa dos/as trabalhadores/as, relativamente às trabalhadoras objecto de especial protecção.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 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 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. De acordo com os elementos disponíveis no processo, verifica-se que a entidade patronal apresenta motivos económicos e de mercado, para o despedimento colectivo dos/as seus/as seiscentos e dez trabalhadores/as.

2.8. Mais se verifica que a entidade empregadora instruiu devidamente a comunicação a que se refere o n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho.

2.9. Por outro lado, tendo a entidade empregadora determinado que a selecção dos/as trabalhadores/as abrangidos/as pelo despedimento colectivo assentado no facto de se encontrar em situação económica difícil, na medida em que foi decretada a insolvência do seu fornecedor e único cliente (o que obrigou a que a empresa pedisse a declaração de insolvência, que veio a ser decretada em Março de 2009), e como tal, necessitar de reduzir o seu quadro de pessoal, de modo a tornar a empresa viável, sendo despedidos/as os/as trabalhadores/as não essenciais à manutenção da operacionalidade da mesma e os que não possuíam os conhecimentos adequados ao relançamento do negócio, bem como ainda todos/as os/as trabalhadores/as contratados/as a termo que colaboravam de forma indirecta, alguns dos trabalhadores/as contratados/as a termo afectos/as à área produtiva que detinham a categoria profissional de operador e técnico e os que possuíam contrato sem termo, mas com antiguidade igual ou inferior a 42 meses, terá que se considerar que a entidade patronal logrou demonstrar os critérios que definiu para seleccionar as trabalhadores/as a despedir, de acordo com a informação constante do processo de despedimento consubstanciada.

Acresce ainda que nas reuniões de informações e negociações as trabalhadoras em questão estiveram representadas pela Comissão Representativa dos Trabalhadores e não foi suscitada qualquer questão relativa a eventual discriminação das trabalhadoras objecto de especial protecção.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Em razão do exposto, a inserção das trabalhadoras grávidas/puérperas e lactantes atrás mencionadas, não configura uma discriminação com base no sexo, pelo que a CITE emite parecer favorável à inclusão das citadas trabalhadoras no referido processo de despedimento promovido pela empresa ..., S.A.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 1 DE JUNHO DE 2009**