

## PARECER N.º 166/CITE/2009

**Assunto:** Parecer prévio 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 – Despedimento Colectivo promovido pela ..., S.A.  
Processo n.º 887 – DG-C/2009

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 12 de Novembro de 2009, a CITE recebeu da empresa ..., S.A., cópia de um processo de despedimento colectivo, abrangendo 10 trabalhadores, no qual se inclui a trabalhadora grávida ..., titular da categoria de Assessor Comercial, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no 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.
- 1.2. A empresa junta ao processo carta dirigida à trabalhadora, datada de 16.10.2009, contendo a intenção de proceder ao seu despedimento.
- 1.3. Sobre os motivos do despedimento colectivo, a entidade empregadora refere que estes se devem (...) *ao resultado de uma sequência continuada de quase dois anos em que a empresa suportou (em prol dos seus funcionários), os pesados custos com a redução da sua actividade resultante dos efeitos da grave crise mundial e da desvalorização da libra inglesa, que resultaram na deterioração da situação económica e financeira da empresa.*
- 1.4. A empresa vem alegar que *atento o carácter turístico e ligação à prática do golfe, o pendor imobiliário da actividade social da empresa tem uma forte dependência do mercado inglês e de uma libra forte relativamente ao euro, sendo que ambas as realidades, fruto da conjuntura económica, entraram em declínio vai já para dois anos a esta parte.*
- 1.5. *Os efeitos desta conjuntura tão negativa resultaram numa grande diminuição da actividade da empresa, motivada pela acentuada redução na procura do principal produto desta empresa – lotes para construção – (sem que se possam, de forma*

*responsável, esperar melhorias para o ano corrente), que continuam a provocar desequilíbrios económico-financeiros que afectam a sua solvabilidade e que servem de pressuposto à necessidade de reestruturação na forma como a empresa tem vindo a desenvolver a sua actividade, sob pena de a mesma ser encerrada.*

- 1.6.** *A empresa concluiu, infelizmente, em Junho do corrente ano um processo de despedimento colectivo que abrangeu seis colaboradores.*
- 1.7.** *Não obstante o esforço na reestruturação da empresa e reequilíbrio financeiro, certo é que o mesmo se mostra insuficiente para garantir a sua solvabilidade, já que a despesa corrente continua superior ao fluxo de receitas.*
- 1.8.** *Por via disso, a empresa não tem podido honrar os seus compromissos perante a banca, segurança social, fisco e fornecedores de bens ou serviços, pelo que existe sério risco de insolvência.*
- 1.9.** *No entanto, a empresa tem cumprido todas as suas obrigações para com os seus funcionários, cujos vencimentos se encontram em dia, ainda que à custa da assunção de novas responsabilidades para o efeito junto da banca.*
- 1.10.** *(...) Com efeito, durante a totalidade do ano de 2009, a empresa só conseguiu vender um apartamento e um lote de terreno para construção, o que, manifestamente, é insuficiente para suportar todo o peso da sua estrutura, a gestão corrente e as responsabilidades e obrigações assumidas.*
- 1.11.** *Por sua vez, o retorno das rendas obtidas do ... e da administração dos espaços comuns do loteamento ... não têm qualquer expressão nas contas da empresa.*
- 1.12.** *Onde a empresa terá necessariamente de manter a sua estrutura será na área da promoção e venda de lotes e gestão dos seus activos: administração das áreas comuns do ... e áreas comuns do ..., em detrimento das áreas que não permitirão qualquer retorno financeiro a curto-médio prazo.*
- 1.13.** *Tal circunstancialismo, como é bom de ver, determina que os postos de trabalho dos funcionários que desempenham funções em áreas não chave ou áreas que permitem a redução de mão-de-obra sem colocar em risco a prossecução do objecto social da empresa, são aqueles que pela sua especificidade podem ser suprimidos numa tentativa*

*de recuperação da empresa, sem que tal implique a paragem da actividade principal da empresa, que consiste na urbanização e loteamento de terrenos, construção, compra, venda e administração de imóveis, incluindo a revenda dos adquiridos para esse fim, desenvolvimento e exploração de empreendimentos urbanísticos e/ou turísticos em todas as suas modalidades, incluindo a sua exploração.*

- 1.14.** *A verdade é que o actual nível de despesas, sem qualquer retorno consequente, durante tão longo período, para além de poder ser interpretado como uma pratica de gestão duvidosa, põe em causa a solvência da empresa e ameaça a sua viabilidade.*
- 1.15.** *Financeiramente, a empresa regista um crescente desequilíbrio de tesouraria, que as constantes injeções de capital provenientes de operações de financiamento junto da banca têm tido um efeito meramente paliativo – e a médio/longo prazo muito mais penalizador – resultante da irregularidade das entradas de fluxos financeiros e falta de qualquer previsão para a sua correcção.*
- 1.16.** *Não obstante a redução de efectivos, por via de não renovação de contratos a termo e por via do anterior procedimento de despedimento colectivo, a empresa tem de promover o despedimento de mais dez trabalhadores, dentro do contexto referido (...).*
- 1.17.** *Nesta medida, optou-se pelo encerramento da área de marketing (abrangendo 2 postos de trabalho), área essa que se encontra, por falta de orçamento, sem actividade desde Janeiro do corrente ano. Acresce que não se encontra orçamentada qualquer verba destinada a marketing para o ano de 2010. Fica assim com o que supra foi dito – justificada a extinção o sector do marketing.*
- 1.18.** *E como refere a empresa à redução de efectivos nas seguintes áreas organizacionais, a saber:  
*Limpeza; Outros/Assessoria; Administração/Assessoria; Assessoria Comercial/Golfe; Manutenção; Urbanismo; Contabilidade.**
- 1.19.** *O quadro de pessoal da Instituição conta com um total de 40 trabalhadores, abrangendo o despedimento colectivo um total de 10 trabalhadores.*
- 1.20.** *Quanto aos critérios que serviram de base à selecção dos trabalhadores a despedir, vem a empresa esclarecer que *atendendo à inevitabilidade de proceder aos despedimentos, e não promovendo, por ora, o despedimento de todos os trabalhadores da empresa só**

*procurará despedir aqueles que, no conjunto das características, são os que, na óptica da empresa, desempenham funções não imprescindíveis para a sua actividade principal.*

- 1.21.** *Os postos de trabalho cujas funções são exercidas por um único trabalhador e vêm a ser extintas com os fundamentos constantes do Anexo II, ficam justificadas exactamente por tal factualidade. Tratam-se de funções exercidas por um único trabalhador: inexistindo o objecto da prestação de trabalho, decorre que o mesmo terá de ser dispensado.*
  
- 1.22.** *O critério subjacente é, pois, o facto dos trabalhadores visados estarem integrados nas identificadas áreas organizacionais a encerrar.*
  
- 1.23.** *Por todos os trabalhadores abrangidos perpassa ainda um critério comum, que é o desempenho das funções respectivas não apresentar qualquer retorno financeiro à empresa e se tratarem de postos de trabalho cuja extinção, funcionalmente, não são vitais à estrutura e objectivos da empresa. Atendendo ainda às razões subjacentes à extinção do posto de trabalho, não existe possibilidade de reconhecer noutras áreas os trabalhadores abrangidos.*
  
- 1.24.** *Da acta de reunião de informações e negociação, do dia 4 de Novembro de 2009, na qual estiveram presentes o representante da empresa, o representante dos trabalhadores e o representante do Ministério do Trabalho – DGERT, resulta, sucintamente, o seguinte: Quanto à trabalhadora ..., a empresa não obstante reconhecer a situação da mesma, não tem, no entanto, disponibilidade financeira para proceder ao pagamento de compensação superior ao estabelecido na lei, situação essa que se verifica para todos os demais trabalhadores abrangidos no presente despedimento.*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.

- 2.1.1.** Um dos considerandos da referida directiva refere que (...) *o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento;*
- 2.1.2.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional.
- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho, que *o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres*, que é esta Comissão, conforme alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, aplicável por força da alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.
- 2.3.** Nos termos do artigo 359.º do novo 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 microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores 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 de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.*

**2.4.** Em conformidade com o artigo 360.º do referido Código:

*1 – 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 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.*

*3 – 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, os quais podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da recepção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.*

*4 – No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão neste referida os elementos de informação discriminados no n.º 2.*

*5 – 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.*

**2.5.** A entidade empregadora comunicou, por carta datada de 11.11.2009, o despedimento colectivo *sub judice*, à trabalhadora grávida, objecto do presente parecer.

**2.6.** Ora, no presente processo de despedimento colectivo foram cumpridos, por parte da empresa, os requisitos legais a que estava obrigada, nomeadamente, a apresentação dos fundamentos do despedimento, consubstanciados nos motivos invocados e que se

prendem fundamentalmente com os motivos de mercado – actividade da empresa (que consiste na urbanização e loteamento de terrenos, construção, compra, venda e administração de imóveis, incluindo a revenda dos adquiridos para esse fim, desenvolvimento e exploração de empreendimentos urbanísticos e/ou turísticos em todas as suas modalidades, incluindo a sua exploração) tem vindo a diminuir progressivamente, apesar do esforço comercial encetado na obtenção de novos clientes, e com os motivos estruturais – o volume de negócios da empresa tem vindo a decrescer, diminuindo conseqüentemente as margens de comercialização, não prevendo os indicadores de mercado que o cenário de crise se altere a curto prazo, motivos estes expendidos na carta enviada à trabalhadora grávida incluída no referido despedimento, a apresentação do quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa, a indicação do número de trabalhadores e o método de calculo da compensação a atribuir, nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho.

- 2.6.1.** A trabalhadora grávida a despedir, ..., objecto do presente parecer, foi seleccionada tendo em conta que a empresa, face à conjuntura económica, optou pelo encerramento da área do marketing, área essa em que se encontra, por falta de orçamento, sem actividade desde Janeiro do corrente ano e que não se encontra orçamentada qualquer verba destinada a marketing para o ano de 2010.
- 2.6.2.** A Trabalhadora abrangida exercia a função de *assessora comercial* ligada à produção de eventos (com objectivos de publicidade, promoção ou marketing), função essa estrutural e funcionalmente integrada na área de *marketing* e que, portanto, sofre da invocada falta de verba orçamental para o desenvolvimento de acções. Conseqüentemente a trabalhadora abrangida encontra-se sem ocupação efectiva desde o início do presente ano.
- 2.6.3.** Trata-se de sector da empresa que, pela sua própria natureza, apesar de importante para a promoção dos seus produtos e serviços, não é estritamente essencial, ficando justificada a sua extinção pela referida necessidade actual e imperiosa de redução de custos. Acresce que tal sector não é de molde a gerar riqueza ou retorno financeiro directo, sendo que no presente momento o objectivo é, como se disse, o de estancar a despesa corrente e permitir o reequilíbrio estrutural, económico e financeiro da empresa e garantir a sua solvabilidade.

- 2.6.4.** Importa referir que, no caso presente foi elaborada a acta da reunião de informações e negociação, assinada por todos os presentes e sem qualquer oposição, designadamente a trabalhadora objecto de protecção especial.
- 2.6.5.** Da análise do processo, não se vislumbram indícios de discriminação por motivos de maternidade na inclusão da referida trabalhadora grávida no presente processo de despedimento colectivo.
- 2.6.6.** Face ao exposto, conclui-se que foram observados os requisitos legais estabelecidos para os procedimentos por despedimento colectivo, não se detectando indícios de discriminação com base no sexo em virtude da maternidade na inclusão no despedimento colectivo da trabalhadora grávida.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento colectivo promovido pela ..., S.A., da trabalhadora grávida ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 9 DE DEZEMBRO DE 2009**