

PARECER N.º 176/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., em que se incluem uma trabalhadora grávida e uma trabalhadora lactante
Processo n.º 920 – DGL-C/2009

I – OBJECTO

- 1.1. Em 27.11.2009, a CITE recebeu da ..., S.A. (...), uma carta solicitando a 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, relativo a um processo de despedimento colectivo, que inclui a trabalhadora grávida ... e a trabalhadora lactante ...
 - 1.1.1. Na referida carta a empresa refere que *no âmbito de um processo de despedimento colectivo iniciado em Outubro cujas comunicações foram dadas a conhecer aos trabalhadores envolvidos por carta datada de 30 de Outubro, e volvidos que estão 15 dias, a Administração ..., S.A., decidiu no sentido de se proceder ao despedimento colectivo. Assim, e porque na Lista dos trabalhadores envolvidos neste despedimento, constam duas trabalhadoras, uma grávida e outra lactante, a empresa vem solicitar, nos termos do artigo 63.º do Código do Trabalho, o citado parecer.*
 - 1.1.2. A empresa junta *cópias das duas cartas enviados às trabalhadoras em causa, em 24 de Novembro de 2009, em que refere o seguinte:*
 - 1.1.2.1. *Que nos termos do artigo 363.º do Código do Trabalho, vem comunicar (às referidas trabalhadoras), que a Administração do ..., Actividades Hoteleiras, S.A., decidiu no sentido de se proceder ao despedimento colectivo, cuja comunicação lhes foi dada a conhecer por carta de 30 de Outubro e cujos motivos/fundamentos lhes foram exaustivamente enumerados e explicados, nomeadamente que a empresa, à semelhança de tantas outras a nível nacional, se encontra em situação de crise empresarial.*

- 1.1.2.2.** *Que, não obstante o ... ter uma situação geográfica privilegiada, tal não é suficiente para podermos continuar a manter os contratos de trabalho com todos os nossos trabalhadores.*
- 1.1.2.3.** *Que esta decisão de despedimento colectivo fundamenta-se no encerramento do restaurante e da necessidade de proceder à redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado e motivos estruturais designadamente, a forte redução da actividade da empresa e o profundo desequilíbrio económico-financeiro desta.*
- 1.1.2.4.** *Que a sua ocupação tem sido muito baixa, muito aquém do necessário para podermos continuar a laborar nos mesmos moldes que até aqui, pois o restaurante tem de ser desactivado, dado que tem vindo a acumular um prejuízo enorme de ano para ano, e neste momento o mesmo cifra-se em cerca de € 4.451,018,00.*
- 1.1.2.5.** *Que este ... tem uma ocupação sazonal, ocupação esta que é bastante elevada no Verão, na altura do Carnaval e no final de ano pois, retirando estes meses, na parte restante do ano tem uma ocupação de cerca de 2 quartos por semana.*
- 1.1.2.6.** *Que, entretanto baixaram o preço dos seus serviços na expectativa de poderem cativar/angariar mais clientes, facto este que ainda não veio a acontecer, com a agravante das Receitas ficarem ainda mais reduzidas, tendo conseguido cumprir com o pagamento dos salários e dos fornecedores mas com muitas dificuldades, recorrendo por vezes a financiamento externo.*
- 1.1.2.7.** *Que a crise que se instalou tanto a nível nacional, como mundial, a qual veio ainda afundar mais as suas contas, pois o ... tem vindo a apresentar Resultados Operacionais negativos desde a sua abertura, ou seja, desde o ano 2006, e é fundamental para a viabilidade económica e financeira da empresa a inversão desta tendência manifestada ao longo destes três anos, e essencialmente desde o ano passado até agora, sendo indispensável a redução dos custos fixos.*
- 1.1.2.8.** *Que, com este despedimento colectivo, vão despedir trabalhadores afectos ao restaurante, às salas de refeição, à parte administrativa, recepção e ao serviço de quartos. Pensam desta forma que através deste despedimento colectivo, que muito*

lamentam irão conseguir assegurar a viabilidade do ...e a manutenção de todos os outros postos de trabalho.

1.1.2.9. Que, a empresa vem informar as trabalhadoras *que atenta a circunstância de se encontrarem grávida uma e outra a amamentar, foi, também, hoje (24.11.2009), comunicado à CITE, nos termos da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º (do Código do Trabalho) a sua situação, pelo que a decisão (de despedimento) só produzirá os seus efeitos caso o Parecer seja favorável e a sê-lo, no dia da cessação do contrato que será em 31 de Dezembro de 2009, sendo-lhe então entregue a compensação devida de acordo com o artigo 366º do Código do Trabalho, bem como os créditos salariais vencidos, proporcional de férias, proporcional subsídio de férias e respectiva indemnização, e também, o Modelo RF 5044 – Declaração de Situação de Desemprego.*

1.1.2.10. E que, finalmente, vem agradecer às trabalhadoras *toda a colaboração prestada ao longo deste vínculo laboral.*

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.** Do processo de despedimento colectivo em análise não constam as comunicações aos trabalhadores a despedir, nomeadamente, as relativas às trabalhadoras objecto do presente parecer, que devem ser efectuadas pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, bem como os comprovativos da respectiva recepção.
- 2.6.** Também, não constam do presente processo de despedimento colectivo o quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa; os critérios para selecção dos trabalhadores a despedir, o número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas, bem como as actas das reuniões de informações e negociação, eventualmente, realizadas entre os representantes da empresa e os representantes dos trabalhadores a despedir.
- 2.7.** Com efeito, nos termos da alínea *b)* do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, o empregador deve remeter cópia do presente processo de despedimento colectivo a esta Comissão, depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do mesmo Código, pelo que, não constando da cópia do referido processo a documentação mencionada no ponto anterior, verifica-se a ilicitude do despedimento em causa, em

virtude do empregador não cumprir os requisitos legais do procedimento do despedimento colectivo, nos termos da alínea c) do artigo 381.º do referido Código.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE não é favorável à inclusão no despedimento colectivo, promovido pela ..., S.A. (...), da trabalhadora grávida ... e da trabalhadora lactante ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 21 DE DEZEMBRO DE 2009**