

## PARECER N.º 73/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  
Processo n.º 391 – DLH-C/2009

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 21.05.2009, a CITE recebeu da ..., S.A., cópia de um processo de despedimento colectivo, que inclui a trabalhadora lactante ... e o trabalhador ... no gozo de licença parental ..., 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. *Assentando a sua actividade, essencialmente na importação e comercialização de veículos automóveis, motociclos e produtos de força, a ..., não obstante, a adopção de medidas nesse sentido, não tem conseguido passar à margem do abrandamento da economia nacional (e mundial) e, em particular, na profunda crise que se faz sentir no seu sector de actividade.*
- 1.3. Sobre os motivos invocados para o despedimento colectivo, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.3.1. *De Janeiro a Fevereiro de 2009 o número de vendas de automóveis e motociclos novos verificou, respectivamente, uma quebra na ordem dos 43% e 40%.*
  - 1.3.2. *A ... registou, por referência ao período homólogo, uma quebra global das suas unidades vendidas superior a 40%.*
  - 1.3.3. *As fortes variações das taxas cambiais determinaram, um forte impacto negativo nos resultados da Empresa.*
  - 1.3.4. *De facto, entre 2008 e 2009, assistiu-se a uma progressiva redução na actividade da Empresa, motivada não apenas pela diminuição da procura dos bens que comercializa, mas, também, por dificuldades de os colocar no mercado (excesso de "stocks" e redução*

*da actividade dos Concessionários), redução essa que, conseqüentemente, terá determinado um desequilíbrio económico financeiro da Sociedade, com uma abrupta quebra nos seus resultados líquidos anuais.*

**1.3.5.** *A empresa conclui que com fundamento no desequilíbrio económico-financeiro da Empresa, a ..., nos termos do n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, manifesta a intenção de proceder a um despedimento colectivo no âmbito de uma redução de pessoal por motivos estruturais e de mercado.*

**1.4.** *O quadro de pessoal actual da empresa conta com um total de 77 trabalhadores, abrangendo o despedimento colectivo um total de 13 trabalhadores.*

**1.5.** *Os critérios que serviram de base à selecção dos trabalhadores a despedir foram os seguintes:*

**1.5.1.** *Classe inferior da mesma categoria profissional;*

**1.5.2.** *Menor nível ACAP;*

**1.5.3.** *Categoria interna;*

*– Funções de vendas;*

*– Funções gerais ou indiferenciadas;*

*– Funções que exigem uma particular qualificação ou competência;*

**1.5.4.** *Antiguidade na Empresa.*

**1.6.** *Após três reuniões de informações e negociação a empresa e a comissão representativa dos trabalhadores a despedir chegaram a um acordo, que, no essencial, obriga a empresa a pagar aos trabalhadores incluídos no despedimento colectivo, *uma compensação correspondente a um coeficiente de 1,6 de retribuição base por cada ano completo de antiguidade e proporcionais.**

## **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 artigo 63.º, n.º 1 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.** Os 13 trabalhadores a despedir designaram uma comissão representativa que participou nas três reuniões de informações e negociação.
- 2.6.** A empresa apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado e estruturais, indicou o número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa, bem como os critérios de selecção dos trabalhadores a despedir.
- 2.6.1.** A empresa chegou a acordo com a comissão representativa dos trabalhadores a despedir, conforme consta do ponto 1.6.
- 2.6.2.** Da análise do processo, não se vislumbram indícios de discriminação por motivos de parentalidade na inclusão da referida trabalhadora lactante e do citado trabalhador no gozo de licença parental, no presente processo de despedimento colectivo.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento colectivo promovido pela ..., S.A., da trabalhadora lactante ... e do trabalhador no gozo de licença parental ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 15 DE JUNHO DE 2009**