

## PARECER N.º 74/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  
Processos n.ºs 401 – DL-C/2009 e 402 – DH-C/2009

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 25.05.2009, a CITE recebeu da ..., L.<sup>da</sup>, duas cópias 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. Sobre os motivos invocados para o despedimento colectivo, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *O ... em Portugal tem vindo a reestruturar-se visando obter os melhores resultados de gestão e aumentar a sua rentabilidade no contexto do mercado português. Tal necessidade tornou-se mais evidente nos últimos cinco anos, altura em que os resultados do ... assumiram uma tendência negativa resultante de uma redução global da actividade de vendas, decorrente do enfraquecimento do mercado.*
  - 1.2.2. *As sucessivas medidas de contracção de custos de estrutura mostraram-se insuficientes para contrariar esta tendência, tendo-se imposto ao ... o repensar da sua organização empresarial, no sentido de adoptar a estrutura que assegurava a maior eficácia da actividade de vendas no contexto do exigente mercado português.*
  - 1.2.3. *Em 2008 e 2009 a ... incorporou por fusão várias empresas, vislumbrando-se que tal reorganização, na medida em que concentrava meios até então dispersos, permitia uma gestão mais eficiente da actividade comercial das empresas. Não obstante, tal medida não permitiu reequilibrar e repor o número e a dimensão dos contratos de fornecimento.*

- 1.2.4.** *Nos últimos anos tem-se verificado uma redução do volume de negócios no mercado em que a empresa actua, pelo que a sua área de vendas tem assistido a uma efectiva e drástica redução da respectiva actividade comercial.*
- 1.2.5.** *A actividade da ... mostra-se profundamente afectada pela evidente contracção de vendas, geradora de uma correspondente diminuição das necessidades de trabalho. Tal diminuição impõe-se desde logo no sector de produção, que tem vindo a reduzir a sua actividade, o que determina igualmente uma redução da actividade dos sectores de Armazém e Transportes.*
- 1.3.** *O quadro de pessoal actual da empresa conta com um total de 18 trabalhadores, abrangendo o despedimento colectivo um total de 7 trabalhadores.*
- 1.4.** *Os critérios que serviram de base à selecção dos trabalhadores a despedir foram os seguintes:*
- 1.4.1.** *A concretização dos postos de trabalho a extinguir resulta da ponderação conjunta dos critérios a seguir indicados, salvo, os resultantes de postos de trabalho únicos ou no caso de eliminação de todos os postos do Departamento:*
- Funções remanescentes;*
  - Capacidade de gestão de processos;*
  - Experiência,*
  - Ligação e dedicação à empresa;*
  - Habilitações e proficiência profissional;*
  - Potencialidades para progredir na Empresa.*
- 1.5.** *Após três reuniões de informações e negociação a empresa e a estrutura representativa dos trabalhadores a despedir chegaram a um acordo, em que, no essencial:*
- 1.5.1.** *A empresa propõe uma indemnização compensatória do despedimento colectivo calculada com base em 1,65 vezes a retribuição base mensal por cada ano de antiguidade a pagar mediante renúncia abdicativa pelos trabalhadores a todos e quaisquer direitos, reclamações ou expectativas que lhes possam advir da execução e da cessação dos seus contratos de trabalho.*

- 1.5.2.** *A Empresa pagará adicionalmente um prémio de adesão, cuja determinação individual consta do documento (recebido por cada um dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo em 11/05/2009) que inclui o cálculo provisional dos montantes que a Empresa está disponível para oferecer nos termos desta proposta.*
- 1.5.3.** *A Empresa, mediante suspensão dos respectivos contratos de trabalho a outorgar na data da entrega da decisão de despedimento, propõe-se acordar com os trabalhadores a dispensa da prestação pelos mesmos de trabalho até ao termo do prazo de aviso prévio e do contrato de trabalho, possibilitando-lhes plena liberdade para procurarem e encontrarem outras oportunidades de emprego durante esse período, circunstância que em nada prejudicará o cumprimento dos termos e condições da proposta.*

## **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.** Os 7 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, 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 estrutura representativa dos trabalhadores a despedir, conforme consta dos pontos **1.5** a **1.5.3**.
- 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 ..., L.<sup>da</sup>, 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**