

PARECER N.º 9/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora especialmente protegida, incluída em processo de despedimento coletivo, 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, com as alterações introduzidas pela Lei 23/2012 de 25 de junho
Processo n.º 1204 – DG-C/2012

I – OBJETO

1.1 Em 12.12.2012, a CITE recebeu da ..., LDA., pedido de parecer prévio ao processo de despedimento coletivo, no qual se encontra incluída a trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de “Rececionista”.

1.2. Ao pedido de parecer prévio são ainda anexos cópia do contrato de trabalho celebrado com a trabalhadora e cópia da carta de intenção de despedimento coletivo.

1.3. A comunicação prévia sobre a intenção de proceder ao despedimento, entregue à trabalhadora por mão própria em 10.12.2012, refere o seguinte que se transcreve:

“Assunto: Comunicação de intenção de proceder ao despedimento coletivo.

Exmo. Senhor,



Vimos por este meio comunicar a V. Exa. Que, nos termos do n.º 3 do artigo 360.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, é nossa intenção proceder ao Despedimento de alguns trabalhadores da nossa empresa, de entre os quais se encontra V. Exa., pondo assim terminus ao Contrato de Trabalho a Termo entre nós celebrado em 01 de janeiro de 2011.

Tal intenção prende-se com o facto de ter ocorrido uma redução substancial da atividade da nossa empresa, face ao mesmo período de tempo em anos transatos, o que acarreta que os atuais custos de exploração de atividade da empresa não nos permitam suportar os custos dos postos de trabalho em apreço.

Cabe referir que a redução substancial da atividade da nossa empresa se prende sobretudo com o encerramento total na nossa empresa dos serviços de fornecimento de Jornais, Balcão e Menus a bordo, bem como a diminuição da prestação de serviços de Lounge e Vídeos a bordo.

De facto, tal circunstância obriga a que se tenha que proceder a um despedimento coletivo, de forma a que esta empresa possa ultrapassar as dificuldades económico-financeiras que atravessa e consiga subsistir no mercado.

Assim, os motivos para o Despedimento Coletivo prendem-se tão só com a redução do número de trabalhadores determinada por motivos estruturais e de mercado.

*A cessação do contrato de trabalho está a ser operada simultaneamente e abrangendo **vinte e um** trabalhadores distribuídos pelas categorias profissionais de Motoristas/distribuidores, Rececionistas, Técnicos sistemas de Vídeo, nelas de incluindo a categoria profissional de V. Exa., sendo ainda que os critérios utilizados para a seleção dos trabalhadores a despedir, são de ordem objetiva e prendem-se com a circunstância dos trabalhadores a despedir pertencerem aos setores que serão extintos e redimensionados.*

Não obstante as muitas diligências no sentido de ser encontrada outra solução



que não esta, e exclusivamente, sublinhe-se, por motivos estruturais e de mercado, não nos é possível assegurar o pagamento das futuras retribuições que adviriam por força daquele contrato, ficando assim em causa a subsistência da nossa relação de trabalho.

Mais informamos que, nos termos legais, o presente processo de despedimento coletivo que ora se inicia respeitará, os prazos previstos no art. 363.º do Código de Trabalho, bem como lhe será paga a indemnização legalmente prevista no artigo 366.º-A do mesmo diploma legal.

Junta-se: Quadro de Pessoal da Empresa.”

1.4. No seguimento de contacto telefónico com a entidade empregadora foram remetidos à CITE os seguintes documentos:

- Mapa de pessoal constante do Anexo A do Relatório Único
- Lista dos trabalhadores incluídos no procedimento de despedimento coletivo.

1.5. E prestada ainda a informação de que o despedimento coletivo abrange 19 trabalhadores e não 21, à qual junta nova comunicação mais detalhada – nomeadamente quadro com discriminação dos trabalhadores incluídos no despedimento coletivo por categoria profissional e área funcional.

1.6. A comunicação supra referida e datada de 3 de janeiro de 2013, possui o seguinte teor:

“Assunto: Comunicação dos elementos de informação do Processo de Despedimento Coletivo em cumprimento do n.º 2 do art. 360.º do Código do Trabalho

Exmo. Sr.



Na sequência da nossa anterior comunicação datada de 10 de dezembro de 2012, está na presente data decorrido o prazo legal para que os trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento coletivo constituíssem uma comissão representativa.

Não se tendo assim verificado aquela prerrogativa por parte de v/Exas, e mantendo-se a intenção de despedimento coletivo na nossa empresa vimos pela presente, e em cumprimento do disposto no Artigo 360.º do Código do Trabalho, informá-lo que:

a) Como é do conhecimento de v/Exas., a ..., Lda. É uma empresa que atua na prestação de serviços à aviação, atuando sobretudo junto das várias empresas do ramo e nos Aeroportos de Lisboa e Porto, e prestando nomeadamente os serviços denominados de fornecimento de: “Jornais”, “Balcão”, “Menus”, “Lounge”, “Vídeos”, “Auscultadores”, e “HCC”.

b) Como foi de conhecimento generalizado de todos os trabalhadores da empresa ..., Lda., nos últimos meses a nossa empresa assistiu a uma redução substancial da sua atividade, dada a diminuição da procura dos serviços por si prestados, o que, tal como referido na comunicação anterior, faz com que os motivos para o presente Despedimento Coletivo se prendam unicamente com o encerramento total na nossa empresa da prestação de serviços de fornecimento de Jornais, Balcão e Menus a bordo, bem como na redução da prestação dos serviços de Lounge e Vídeos a bordo.

c) Prevê-se assim uma redução em quase metade do volume de faturação da carteira de clientes da nossa empresa, o que torna impossível a subsistência do posto de trabalho de v/Exa. que se encontra associado aos serviços extintos e reduzidos, sendo assim os critérios utilizados pela nossa empresa de ordem puramente objetiva.



d) Atualmente, o quadro de pessoal da empresa é constituído por 52 colaboradores, distribuído pelos seguintes setores:

Setor Organizacional	Nome do Trabalhador
Gerência	...
Área Administrativa	...
Jornais	...
Balcão	...
Menus	...
Lounge	...
Vídeos	...
Serviço Escala + HCC	...
Delegação Porto	...

e) A cessação do contrato de trabalho está a ser operada simultaneamente abrangendo **dezanove** trabalhadores, distribuídos pelas seguintes categorias profissionais:

Categoria	Nome do Trabalhador
Chefe de serviços	...
Rececionistas/Assistente de Terra
Motorista/Distribuidor
Ajudante de Motorista/Distribuidor
Técnico Sistema Vídeo

f) O despedimento coletivo irá decorrer de acordo com o preceituado na lei, prevendo-se que decorra até final do presente mês, sem prejuízo dos períodos de pré-aviso previstos no artigo 363.º do Código do Trabalho.

g) Nos termos do artigo 366.º do Código de Trabalho, será concedida aos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo, uma compensação, a qual será determinada de acordo com o preceituado na lei.

Não obstante as muitas diligências no sentido de ser encontrada outra solução que não esta, e exclusivamente por motivos de mercado, não nos é possível assegurar o pagamento das futuras retribuições que adviriam por força daquele contrato de trabalho, ficando assim em causa a subsistência da nossa relação de trabalho.



Mais informamos que, tal como sucedeu com a comunicação anterior, também da presente será enviada uma cópia aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral, tal como legalmente previsto, manifestando desde já a nossa empresa a inteira disponibilidade para qualquer informação ou negociação que v/Exa. entenda por conveniente.”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, no seu n.º 1 do artigo 10.º determina que os Estados-membros devem 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 excecionais não relacionados com o estado de gravidez.*”

2.2. Por outro lado, é opinião uniforme e reiterada na jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora por causa da sua gravidez constitui uma discriminação direta *em razão do sexo*, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006.

2.3. Indo ao encontro do determinado na legislação e jurisprudência comunitária referida, o n.º 1 do artigo 63.º Código do Trabalho determina que “*o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante assim como de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.*” De acordo com o preceituado na alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º



124/2010, de 17 de novembro (lei orgânica da CITE), essa entidade é a CITE.

2.4. Nos termos do artigo 359.º do Código do Trabalho, o despedimento coletivo pode ser promovido pelo empregador, quando o mesmo “*se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou de redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.*”

2.5. Este artigo 359.º, no n.º 2 define ainda o que se considera por *motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos*, nos seguintes termos:

- a) “*motivos de mercado – redução da atividade 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 atividade, 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 dos serviços ou automatização de meios de comunicação.*”

2.6. A empresa alega como causa justificativa para o despedimento coletivo a existência de **MOTIVOS DE MERCADO**, decorrentes da redução da atividade da empresa, dada a diminuição da procura dos serviços por si prestados e a redução em quase metade do volume de faturação da carteira de clientes da empresa, e em particular, decorrente do “*encerramento total da empresa de prestação de serviços de fornecimento de Jornais, Balcão e Menus a bordo, bem como na redução da prestação dos serviços de Lounge e Vídeos a bordo*”.

2.7. O **CRITÉRIO** utilizado para a seleção dos 19 trabalhadores a incluir no



despedimento coletivo foi o de estarem afetos aos serviços extintos e reduzidos, tendo para tal a entidade empregadora apresentado quadro discriminatório dos trabalhadores e áreas de afetação.

2.8. Da análise do quadro enviado retira-se que existem 6 trabalhadores afetos ao serviço de “Balcão” todos eles com a categoria profissional de “Rececionista”/ “Assistentes em Terra” no qual se inclui a trabalhadora grávida. Destes, apenas o trabalhador ..., admitido na empresa em agosto de 2007, não se encontra incluído no procedimento de despedimento coletivo.

2.9. Acrescente-se, por último, que a informação prestada pela empresa às trabalhadoras e trabalhadores a despedir, incluindo à trabalhadora especialmente protegida, e à CITE, contém todos os elementos legalmente exigidos, conforme disposto no artigo 360.º, n.º 2 do Código do Trabalho, ou seja:

- a) *o quadro de pessoal discriminado por setor de atividade,*
- b) *os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir,*
- c) *o número de trabalhadores a despedir e as categoria profissionais,*
- d) *o período de tempo em que se pretende efetuar o despedimento e*
- e) *o método de cálculo da compensação a conceder aos trabalhadores.*

III – CONCLUSÃO

Do exposto, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora ..., no despedimento coletivo em análise, promovido pela ..., LDA., e que abrange outros 5 trabalhadores e trabalhadoras (não especialmente protegidas).

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

REUNIÃO DA CITE DE 9 DE JANEIRO DE 2013