

## PARECER N.º 110/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 610 – DP-C/2009

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 13 de Agosto de 2009, a CITE recebeu da ..., L.<sup>da</sup>, cópia de um processo de despedimento colectivo, abrangendo a trabalhadora puérpera ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e na 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 entidade empregadora remeteu comunicação de intenção de despedimento colectivo à trabalhadora puérpera abrangida pelo despedimento colectivo, em 31 de Julho de 2009, e a três outros trabalhadores, de acordo com o previsto nos n.ºs 1 a 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho. A referida comunicação contém, em anexo, os *motivos invocados para o despedimento colectivo e indicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir e do número de trabalhadores e respectivas categorias profissionais abrangidas*, de acordo com o estipulado pelas alíneas *a*), *c*) e *d*) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho.
- 1.3. A comunicação refere a intenção de proceder ao despedimento colectivo e a possibilidade de os trabalhadores abrangidos designarem uma comissão representativa de trabalhadores, nos termos do n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, ou, em alternativa, a possibilidade de os mesmos comparecerem na reunião de informações e negociação, em 5 de Agosto de 2009. Mais se menciona que *o presente despedimento colectivo será efectuado até ao dia 16/10/09, mas que o despedimento da trabalhadora puérpera, tendo em conta o estabelecido na alínea b) do n.º 1 do artigo 363.º do Código do Trabalho produzirá efeitos a partir de 16/09/2009*.
- 1.4. O anexo à aludida comunicação concerne aos motivos invocados para o despedimento colectivo e indicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir e do número de trabalhadores e respectivas categorias profissionais

abrangidas, de acordo com o estipulado pelas alíneas a), c) e d) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, refere o seguinte:

*I – Motivos invocados para o despedimento colectivo (alínea a) do n.º 2 do artigo 360.º do novo CT)*

- A empresa tem vindo a sentir de forma muito vincada a gravíssima crise que atravessa a economia mundial, neste momento.*
- Por força desta crise a actividade da empresa tem vindo a diminuir progressivamente, apesar do esforço comercial encetado na obtenção de novos clientes.*
- Os indicadores de mercado disponíveis não prevêem que o cenário de crise se altere a curto prazo.*
- Pela análise dos resultados da sociedade verifica-se que volume de negócios da sociedade tem vindo a decrescer, o passivo tem vindo a aumentar, sendo que as margens de comercialização da empresa têm vindo a decrescer de forma vertiginosa, tomando-se inoportável a manutenção dos actuais postos de trabalho.*
- Os custos com a manutenção e funcionamento dos postos de trabalho ocupado pelos trabalhadores afectados têm sido muito elevados, provocando o acumular de sucessivos prejuízos.*
- Perante este cenário, a empresa não tem condições, não obstante os esforços que tem vindo a encetar, para suportar os elevados prejuízos sentidos, pelo que não lhe resta outra alternativa que não seja o despedimento colectivo.*

*II – Quadro de pessoal (alínea b) do n.º 2 do artigo 360.º do novo CT)*

*Segue em anexo.*

*III – Indicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir (alínea c) do n.º 2 do artigo 360.º do novo CT)*

*O critério seguido para o despedimento das ... e ..., é o facto de ambas serem escriturárias de 2.ª e, atendendo à diminuição da actividade da empresa, e ao facto de existir uma trabalhadora chefe de escritório, não se mostrar viável a manutenção dos dois postos de trabalho em causa, por manifesta falta de trabalho.*

*Quanto aos trabalhadores ..., mecânico de aparelhos de precisão de 1.ª e ..., Chefe de Oficina, o critério que serviu de base para o respectivo despedimento, é o facto da empresa não ter neste momento, devido à forte crise que atravessa, trabalho suficiente para lhes atribuir no dia a dia de trabalho, dado que a actividade da empresa tem vindo a decrescer de dia para dia.*

*IV – Indicação do n.º de trabalhadores a despedir e das categorias abrangidas (alínea d) do n.º 2 do artigo 360.º do novo CT).*

*Os trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento são os seguintes:*

*..., com a categoria profissional de escriturária de 2.ª*

*..., com categoria profissional de mecânico de aparelhos de precisão de 1.ª*

*..., com a categoria profissional de escriturária de 2.ª*

*..., com a categoria profissional de Chefe de Oficina.*

*IV – Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento (alínea e) do n.º 2 do artigo 360.º do novo CT)*

*Até ao dia 16 de Outubro de 2009, no caso da trabalhadora ... (alínea c) do n.º 1 do artigo 363.º do novo CT).*

*Até ao dia 16 de Setembro de 2009, no caso dos restantes trabalhadores (alínea b) do n.º 1 do artigo 363.º do novo CT).*

*V – Indicação da compensação a que terão direito os trabalhadores abrangidos (alínea f) do n.º 2 do artigo 360.º do CT e artigo 366.º do CT).*

*Os trabalhadores terão direito à compensação prevista no artigo 360.º do novo CT.*

- 1.5.** Do quadro de pessoal remetido pela entidade empregadora fazem parte 11 trabalhadores.
- 1.6.** Em 31 de Julho de 2009, a entidade empregadora remeteu à DGERT – Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, comunicação nos termos do n.º 5 do artigo 360.º do Código do Trabalho.
- 1.7.** Em 6 de Agosto de 2009, a entidade empregadora remete, aos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo, nova convocatória para reunião de informações e negociação a realizar em 11 de Agosto, informando que disponibilizar meios para a deslocação.
- 1.8.** Por último, a entidade empregadora juntou ao processo cópia da acta da reunião de informações e negociação realizada em 1 de Agosto de 2009, na qual estiveram presentes três dos quatro trabalhadores a despedir, o representante da entidade empregadora e a advogada da empresa. No referido documento pode ler-se o seguinte:  
*Depois de uma fase de informações e tentativa de negociações, na qual a sociedade expôs aos seus trabalhadores os motivos pelos quais iniciou o procedimento de despedimento colectivo entre a sociedade e os trabalhadores afectados foi deliberado o seguinte:*

1. *Relativamente à trabalhadora ..., após as negociações alicerçadas, bem como após uma análise mais pormenorizada das necessidades da sociedade, veio a apurar-se que, neste momento, a manutenção do posto de trabalho desta trabalhadora ainda se mostra importante para o desenvolvimento da actividade da sociedade, pois a trabalhadora chefe do escritório necessita do apoio de uma escriturária de 2.ª pelo que, tendo a trabalhadora em causa maior antiguidade relativamente à trabalhadora ..., também escriturária de 2.ª da sociedade, acordou-se manter o posto de trabalho da trabalhadora ..., dando-se sem efeito, quanto a esta trabalhadora, o procedimento iniciado.*

2. *Os restantes trabalhadores presentes aceitaram o despedimento colectivo e os motivos invocados pela sociedade na comunicação que lhes foi enviada e pelos mesmos recebidos, estando conscientes que não existe nenhuma outra alternativa ao despedimento, por manifesta inviabilidade.*

3. *Que os trabalhadores não constituíram nenhuma comissão representativa, antes tendo optado por participar em seu próprio nome nas presentes negociações.*

4. *Que as partes aceitam as datas de produção de efeitos do despedimento colectivo.*

5. *Que a sociedade aceita pagar todos os créditos vencidos nessa data, bem como a compensação devida nos termos da lei, em virtude do despedimento colectivo.*

6. *Que até à data da produção de efeitos do despedimento colectivo, a sociedade entregará a cada um dos trabalhadores o modelo RP.5044-DGSS, para efeitos de subsídio de desemprego, devidamente assinado, em obediência ao disposto no artigo 43.º do Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de Novembro.*

7. *Que relativamente ao trabalhador ausente ..., não tendo este comparecido, mas nenhuma oposição tendo apresentado a que a reunião se realizasse nesta data, decide-se igualmente pelo seu despedimento.*

*Por estarem de acordo vão os presentes assinar em Braga aos onze de Agosto de 2009.*

### **III – 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 reiterada 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, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde, actualmente, à alínea c) do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção que lhe foi dada pela Directiva 2002/73/CE.
- 2.2.** Em conformidade com o referido normativo comunitário, 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*, sendo a CITE tal entidade, de acordo com o preceituado no artigo 494.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho<sup>1</sup>.
- 2.3.** Nos termos do n.º 1 do artigo 359.º do Código do Trabalho, *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 e de pequena empresa, por um lado, ou de média e 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*, e dispõe o n.º 2 do mesmo artigo que para efeitos do citado n.º 1 *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;*

---

<sup>1</sup> Nos termos da alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, *A revogação dos preceitos a seguir referidos da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, na redacção dada pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março, e pelo Decreto-Lei n.º 164/2007, de 3 de Maio, produz efeitos a partir da entrada em vigor do diploma que regular a mesma matéria: artigos 494.º a 499.º, sobre a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, na parte não revogada pelo Decreto-Lei 164/2007, de 3 de Maio.*

- 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 Código do Trabalho:

*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.*

*6 – Constitui contra-ordenação grave o despedimento efectuado com violação do disposto nos n.ºs 1 a 4 e constitui contra-ordenação leve o efectuado com violação do disposto no n.º 5.*

**2.5.** No que se refere à fase de Informações e negociação em caso de despedimento colectivo, refere o artigo 361.º o seguinte:

*1 – Nos cinco dias posteriores à data do acto previsto nos n.ºs 1 ou 4 do artigo anterior, o empregador promove uma fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:*

- a) Suspensão de contratos de trabalho;*
- b) Redução de períodos normais de trabalho;*
- c) Reconversão ou reclassificação profissional;*
- d) Reforma antecipada ou pré-reforma.*

*2 – A aplicação de medida prevista na alínea a) ou b) do número anterior a trabalhadores abrangidos por procedimento de despedimento colectivo não está sujeita ao disposto nos artigos 299.º e 300.º.*

*3 – A aplicação de medida prevista na alínea c) ou d) do n.º 1 depende de acordo do trabalhador.*

*4 – O empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores podem fazer-se assistir cada qual por um perito nas reuniões de negociação.*

*5 – Deve ser elaborada acta das reuniões de negociação, contendo a matéria acordada, bem como as posições divergentes das partes e as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.*

*6 – Constitui contra-ordenação grave o despedimento efectuado com violação do disposto nos n.ºs 1 ou 3.*

**2.6.** Ora, no despedimento colectivo *sub judice*, 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 – a actividade da empresa 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 e o passivo a aumentar, diminuindo consequentemente as margens de comercialização, não prevendo os indicadores de mercado que o cenário de crise se altere a curto prazo, motivos estes expendidos no anexo à carta enviada aos trabalhadores incluídos 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.

- 2.7.** No caso presente foi elaborada acta da reunião de informações e negociação, assinada por todos os presentes e sem qualquer oposição, designadamente a trabalhadora objecto de protecção especial, tendo ficado acordado que, de entre um universo de 11 trabalhadores, inicialmente se previa o despedimento colectivo de quatro trabalhadores e que, no âmbito da referida reunião se firmou que seria, afinal, salvaguardado o posto de trabalho de uma trabalhadora, com a mesma categoria profissional idêntica à da trabalhadora puérpera, por necessidade da empresa após reanálise do processo, tendo em consideração a antiguidade de ambas. De salientar que de acordo com informação constante do quadro de pessoal, quer a trabalhadora cujo posto de trabalho se mantém quer a trabalhadora puérpera são escriturárias de 2.<sup>a</sup>, tendo a trabalhadora puérpera menos quatro anos de antiguidade do que a sua colega.
- 2.8.** De salientar que a DGERT não se fez representar na reunião, embora tenha sido remetida comunicação àquele serviço.
- 2.9.** Considerando o que antecede, é de concluir que a inclusão da trabalhadora puérpera no despedimento colectivo não se considera discriminatória por motivo de maternidade.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão da trabalhadora puérpera ... no despedimento colectivo promovido pela empresa ..., L.<sup>da</sup>.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 31 DE AGOSTO DE 2009**