

PARECER N.º 55/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 282 – DP-C/2009

I – OBJECTO

- 1.1. Em 16.04.2009, a CITE recebeu da Gerência da ..., L.^{da}, cópia de um processo de despedimento colectivo, que inclui a trabalhadora puérpera ..., 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 o seguinte:
 - 1.2.1. *Os resultados alcançados pela Delegação Norte têm revelado uma cada vez mais fraca apetência do mercado para os produtos do comércio da Empresa que têm sofrido quebras sistemáticas e significativas.*
 - 1.2.2. *De facto, as contas de exploração da Delegação Norte de 2008 evidenciam um resultado negativo superior a 155 mil euros, o que corresponde a cerca de 1/3 do volume de negócios respectivo.*
 - 1.2.3. *Esta situação é particularmente dramática, porquanto arrasta os resultados gerais da Empresa para valores preocupantes, pondo em causa a sua viabilidade. Sem o lastro dos números da Delegação Norte, os resultados da Empresa estariam perto do break even, e não perigosamente desequilibrada como está actualmente.*
 - 1.2.4. *Em face destes factos, a Empresa viu-se forçada a tomar a decisão de encerrar definitivamente a sua Delegação Norte, como forma de se ajustar comercialmente ao mercado e equilibrar a sua condição económica e financeira.*
 - 1.2.5. *Ignorar o problema determinaria, seguramente, que já no presente exercício a deterioração da situação se tornasse extremamente difícil se não mesmo impossível de*

reverter. Trata-se, pois, da única decisão racionalmente justificada tendo em conta a salvaguarda da solvabilidade da Empresa, nela compreendendo os superiores interesses dos seus clientes, fornecedores e trabalhadores.

- 1.2.6.** *Em consequência do encerramento da Delegação Norte serão eliminados todos os postos de trabalho e extintos os contratos de todos os oito trabalhadores a eles alocados.*
- 1.3.** *Considerando que se trata do encerramento total e definitivo de uma delegação, não se colocam questões relativamente aos critérios de selecção dos trabalhadores a abranger no procedimento de despedimento colectivo.*
- 1.4.** *Pelas razões já anteriormente expostas, a Empresa pretende levar a efeito o despedimento colectivo em simultâneo para todos os trabalhadores envolvidos, pelo que, atentos os prazos e trâmites legais, espera poder concluir o procedimento no prazo máximo de dois meses.*
- 1.5.** *A compensação devida a cada um dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento será calculada por multiplicação do número de anos de antiguidade, ainda que incompletos, pelo valor correspondente ao seu último salário base mensal. No caso dos trabalhadores que auferiram remunerações mistas, será considerada a média da parte variável auferida nos últimos doze meses. Em qualquer caso será sempre garantido o pagamento de uma compensação equivalente a três salários base.*
- 1.6.** *A entidade empregadora refere que não houve qualquer resposta por parte dos trabalhadores, nem foi nomeada qualquer comissão representativa.*

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. A entidade empregadora comunicou, em 01.04.2009, o despedimento colectivo *sub judice* aos 8 trabalhadores nele incluídos, nomeadamente, a trabalhadora puérpera, objecto do presente parecer, que recebeu a aludida comunicação em 03.04.2009, não tendo aqueles designado qualquer comissão que os represente na fase de informações e negociações.

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.

2.6.1. Os 8 trabalhadores a despedir correspondem à totalidade dos postos de trabalho a extinguir na Delegação Norte da empresa, pois, essa delegação vai encerrar total e definitivamente, em consequência da reestruturação da empresa, pelo que, não foi necessário enunciar outros critérios de selecção.

2.6.2. Da análise do processo, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da referida trabalhadora puérpera 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.^{da}, da trabalhadora puérpera ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 18 DE MAIO DE 2009**