

PARECER N.º 65/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 324 – DGL-C/2009

I – OBJECTO

- 1.1. Em 30.04.2009, a CITE recebeu da Sociedade de Advogados, em representação da sociedade comercial ..., S.A., cópia de um processo de despedimento colectivo, que inclui a trabalhadora grávida ... (Arquitecta) e a trabalhadora lactante ... (Consultora), 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. *A ..., S.A., tem como principal actividade a prestação de serviços de consultoria e engenharia, incluindo a elaboração de estudos e projectos, a gestão de empreendimentos, a assistência técnica, a gestão geral da qualidade em empreendimentos de construção, o reforço institucional, o desenvolvimento de recursos humanos e outros serviços de consultoria no domínio da engenharia e em todos os sectores da actividade económica, tendo-se dedicado essencialmente à prestação de serviços nas áreas da fiscalização, project management, estudos, projectos e consultoria.*
- 1.3. Sobre os motivos invocados para o despedimento colectivo, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.3.1. *O mercado no qual a ... actua tem passado por uma crise decorrente da conjuntura internacional e nacional que conduziu à drástica redução dos resultados operacionais da*
 - 1.3.2. *Verifica-se uma crescente redução do negócio, associada a uma manifesta deterioração das margens. Para além disso, verifica-se uma crescente desocupação de alguns dos trabalhadores [principalmente aqueles afectos às áreas de Edifícios e Urbanismo,*

Qualidade (Externa) e Comunicação e Imagem], sendo que tal situação é legalmente insustentável, e um inerente aumento dos custos estruturais.

1.3.3. *A forte desaceleração no crescimento do mercado nos últimos anos não deixou de ter consequências graves na estrutura económico-financeira da ..., sendo que a manterem-se os actuais custos e organização / estrutura da empresa, a ... não terá viabilidade no curto / médio prazo.*

1.3.4. *A diminuição continuada das margens de negócio, levou a uma fortíssima desaceleração no crescimento das suas vendas líquidas em 2008, levando a empresa a apresentar resultados negativos inesperadamente elevados no exercício desse ano.*

1.4. *O quadro de pessoal actual da ... conta com um total de 229 trabalhadores, abrangendo o despedimento colectivo um total de 13 trabalhadores, cujos postos de trabalho, não têm na reorganização em curso de implementação urgente, qualquer conteúdo funcional compatível.*

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

1.5.1. *Reorganização geográfica;*

1.5.2. *Eliminação de equipas afectas a áreas específicas: Em virtude do esvaziamento de actividade do Departamento de Edifícios e Urbanismo, da concentração de funções e da reorientação estratégica das áreas de negócio, com desinvestimento em áreas de fraca rentabilidade (como seja a Qualidade), deixando de existir as actuais equipas que integram os mesmos departamentos e verificando-se uma redução ao nível do serviço de Comunicação e Imagem, por se tratar de um serviço de apoio interno que não tem trazido valor acrescentado à dinâmica dos negócios da ...*

1.5.3. *Abandono de áreas de actividade com baixo volume de actividade / venda, (conforme referido acima: Edifícios e Urbanismo; Qualidade e Comunicação e Imagem).*

1.6. *A entidade empregadora refere que não foi nomeada qualquer comissão representativa dos trabalhadores a despedir, pelo que decidiu fazer reuniões com cada um dos trabalhadores a despedir, tendo chegado a acordo com a trabalhadora ..., aceitando esta*

uma compensação correspondente a 1,5 meses de remuneração por ano trabalhado ou fracção.

- 1.6.1.** A trabalhadora ..., através do seu advogado, declarou, em reunião com os representantes da empresa que *não reconhece a sua abrangência no presente processo de despedimento colectivo pelos motivos que sumariamente elencará em documento a anexar e não aceita a proposta ora apresentada (pela empresa, que oferece uma compensação equivalente a 1,5 remunerações mensais – remuneração base mais complementos salariais –, por cada ano de antiguidade), pois, a trabalhadora apenas aceita uma compensação de valor equivalente a 3 remunerações mensais por cada ano de antiguidade.*
- 1.6.2.** Esta trabalhadora, em carta enviada à CITE, em 21.05.2009, anexa o referido documento, em que enumera as razões pelas quais entende não dever ser abrangida pelo presente despedimento colectivo.

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 o despedimento colectivo *sub judice*, às trabalhadoras grávida e lactante, objecto do presente parecer, que receberam a aludida comunicação em 19.03.2009, não tendo aquelas e os restantes 11 trabalhadores a despedir designado qualquer comissão que os represente na fase de informações e negociações, pelo que a empresa decidiu fazer reuniões com cada um daqueles trabalhadores.
- 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.** As duas trabalhadoras a despedir, objecto do presente parecer, foram seleccionadas com fundamento na eliminação de equipas afectas a áreas específicas, designadamente, os Departamentos de ... e de ..., a que pertencem, por serem áreas com baixo volume de actividade / venda.

2.6.2. A trabalhadora que discorda da sua inclusão no presente despedimento colectivo, põe em causa os motivos de mercado e os critérios de selecção apresentados pela entidade empregadora, mas não demonstra que uns e outros não correspondam aos factos por esta relatados.

2.6.3. Da análise do processo, não se vislumbram indícios de discriminação por motivos de maternidade na inclusão das referidas trabalhadoras grávida e lactante 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 sociedade comercial ..., S.A., da trabalhadora grávida ... e da trabalhadora lactante ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 1 DE JUNHO DE 2009, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES