

## PARECER N.º 85/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 – Despedimento colectivo promovido pela ..., L.<sup>da</sup>, em que se inclui uma trabalhadora grávida  
Processo n.º 425 – DG-C/2009

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 02.06.2009, a CITE recebeu da ..., L.<sup>da</sup>, cópia de um processo de despedimento colectivo, que inclui a trabalhadora grávida ..., 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 empresa integra o Grupo económico empresarial ..., do qual fazem parte cerca de 25 sociedades e, por sua vez, é detentora, nomeadamente, da totalidade do capital social da ... – Sociedade de Importação de ..., S.A.
- 1.3. A empresa tem por objecto a indústria e comércio de estação de serviço, reparação de automóveis, venda de acessórios e comércio de viaturas usadas e, posteriormente, a actividade de prestação de serviços de manutenção automóvel rápida (por exemplo, mudanças de óleo, de pastilhas ou de pneus) e a realização de operações técnicas de recondicionamento de veículos automóveis usados, que se designa comercialmente de ...
- 1.4. Sobre os motivos invocados para o despedimento colectivo, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.4.1. Que os resultados líquidos do exercício da empresa ao longo dos últimos anos têm sido negativos, com excepção do ano de 2006, em que se deu uma ligeira redução do valor negativo registado.
  - 1.4.2. Que, por exemplo, o volume de vendas de veículos automóveis usados tem conhecido um decréscimo constante após 2006, ano em que foram vendidos 1.354 unidades, passando para

1.184 em 2007, 838 em 2008 e provavelmente 350 em 2009, pois foram vendidos no primeiro trimestre deste ano apenas 79 veículos automóveis usados.

- 1.4.3.** *Que as condições actuais da economia portuguesa e os reflexos da realidade externa deram origem à necessidade imediata de a empresa procurar minimizar os respectivos impactos, adequando a sua estrutura e negócio à evolução do mercado, de forma a melhorar a eficiência e eficácia organizativa, e desenvolvendo desta forma, a respectiva visão de crescimento sustentável.*
- 1.4.4.** *Que a necessidade de delinear a futura estratégia empresarial, a fim de garantir a manutenção da actividade e viabilidade da empresa é ainda mais premente pelo facto de esta não apresentar resultados operacionais positivos nos últimos cinco anos.*
- 1.4.4.1.** *No que respeita à actividade principal, a empresa deixa de comercializar, de forma genérica, veículos automóveis usados de diversas marcas (multimarca); comercializando apenas veículos automóveis semi-novos das marcas ..., ..., ... e ..., marcas representadas pela ...*
- 1.4.4.2.** *A empresa cessa, por completo e de forma imediata, a actividade complementar de ...*
- 1.4.5.** *Que, em consequência da nova estratégia empresarial implementada, que define modelo de organização do negócio substancialmente diferente do anterior, a estrutura de recursos humanos da empresa encontra-se sobredimensionada para o adequado exercício da sua actividade.*
- 1.4.6.** *Que, verificando-se uma redução da actividade provocada pela diminuição da procura de bens e desequilíbrio económico-financeiro, que determinaram a premente necessidade de se reestruturar a organização produtiva da empresa, constituindo motivos de mercado e estruturais para despedimento colectivo, nos termos do n.º 1 e das alíneas a) e b) do n.º 2, ambos do artigo 359.º do Código do Trabalho.*
- 1.5.** *O quadro de pessoal actual da empresa conta com um total de 12 trabalhadores, abrangendo o despedimento colectivo um total de 7 trabalhadores.*
- 1.6.** *Os critérios que serviram de base à selecção dos trabalhadores a despedir subordina-se ao critério geral de adequação da estrutura e dos custos de funcionamento à actual realidade da actividade e do novo modelo de negócio da empresa.*

- 1.6.1.** A empresa refere que a supressão do exercício da actividade complementar ..., da actividade de *marketing* e da comercialização de veículos usados multimarca, passando a fazê-lo, exclusivamente, de veículos automóveis semi-novos das marcas ..., ... e ..., tem como consequência a extinção das funções afectas a essas actividades, que no caso das funções remanescentes de escriturário, a inclusão no presente despedimento colectivo fez-se pelo critério da antiguidade, mantendo-se ao serviço da empresa a trabalhadora que ocupa o mesmo posto de trabalho, com maior antiguidade.
- 1.7.** Na única reunião de informações e negociação entre a empresa e os trabalhadores a despedir, a trabalhadora grávida, objecto do presente parecer não está de acordo com a sua inclusão no 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.** Os 7 trabalhadores a despedir participaram na única reunião de informações e negociação.
- 2.6.** A empresa apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado e estruturais, 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.** No entanto, nos motivos do despedimento colectivo a empresa não apresenta os fundamentos em que se baseou, para incluir a trabalhadora grávida, técnica do sector de *marketing*, no presente processo despedimento colectivo, apenas se referindo a eles nos critérios de selecção.
- 2.6.2.** Apesar de nos critérios de selecção, a empresa alegar que suprimiu a actividade de *marketing*, a que estava afectada a trabalhadora grávida, revela que esse sector se mantém na ..., sociedade de que a empresa é proprietária, revelando, também, na reunião de informações e negociação, que, apesar não ter trabalhado fora da empresa, o contrato da referida trabalhadora prevê que possa prestar serviço a outras empresas do grupo.
- 2.6.3.** Da análise do processo, verifica-se que a empresa não fundamenta com a necessária clareza a inclusão da trabalhadora em causa no presente despedimento colectivo, uma vez que a empresa continua a comercializar automóveis, sendo a actividade de *marketing*, que lhe está associada, alegadamente, prestada pela ...
- 2.6.4.** Perante tal situação, afigura-se poderem existir indícios de discriminação por motivos de maternidade na inclusão da aludida trabalhadora grávida no processo de despedimento colectivo *sub judice*.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE não é favorável à inclusão no despedimento colectivo promovido pela ..., L.<sup>da</sup>, da trabalhadora grávida ...

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 29 DE JUNHO DE 2009, COM OS VOTOS CONTRA DAS REPRESENTANTES DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA E DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL**