

## PARECER N.º 69/CITE/2010

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, incluída em processo de despedimento colectivo, 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 361 – DL-C/2010

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 12 de Maio de 2010, a CITE recebeu do mandatário da empresa ... cópia de um processo de despedimento colectivo, no qual se inclui a trabalhadora lactante ..., com a categoria profissional de Country Manager/Director Comercial, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea *b*) do n.º 3 do mesmo artigo.
- 1.2. Para o despedimento colectivo de três trabalhadores/as (número no qual se inclui a trabalhadora objecto de especial protecção), a entidade empregadora invoca que:
  - a) A situação económica instalada a nível mundial e a quebra na sua facturação na ordem dos 50%, pelo facto de ter perdido a distribuição da principal representada (a marca ...), que passou a ser distribuída pela concorrente ..., trouxe sérios riscos à viabilidade económica da empresa, e um desequilíbrio económico financeiro.
  - b) Face à actual conjuntura, irá potenciar sinergias nas áreas administrativas com a casa mãe sediada em Espanha, designadamente os serviços de sap, serviços financeiros, logística comercial e marketing, e redefinir as funções dos trabalhadores, de acordo com a suas necessidades, de modo a poder encetar negociações com outras

companhias para a distribuição de novas marcas, coordenando com a sede todas as actividades de marketing;

c) As referidas alterações na estrutura da empresa implicam que sejam extintas as funções de Country Manager/Director Comercial, Chefe de Serviços e de Vendedor, em virtude do menor volume de negócios e do facto de as negociações com os clientes passarem a ser centralizadas.

**1.3.** O despedimento colectivo produzirá os seus efeitos decorridos os prazos legais.

**1.4.** Não foram feitas as comunicações previstas no n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho, devido ao facto de não existir na empresa estrutura representativa dos/as trabalhadores/as, embora o despedimento tenha sido comunicado à Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), que informou não se fazer representar nas reuniões de informações e negociações, em consequência da inexistência de comissão representativa de trabalhadores.

Foram realizadas reuniões de informações e negociação com a presença dos/as trabalhadores/as, sendo que à trabalhadora objecto de protecção especial foi apresentada uma proposta por parte da empresa, no sentido de vir a desempenhar outras funções e a reduzir a sua remuneração na ordem dos 40% e o seu horário de trabalho para 35 horas semanais, de modo a ser excluída do despedimento colectivo, mas esta não aceitou a referida proposta.

A trabalhadora ..., com a categoria profissional de Chefe de Serviços, aceitou ser reconvertida profissionalmente, embora com uma penalização na sua remuneração.

O trabalhador ..., com a categoria profissional de Vendedor, não aceitou a possibilidade de antecipar a reforma, em virtude de sofrer uma penalização de 6% na sua pensão, nem aceitou ser reconvertido profissionalmente por razões de saúde.

De salientar ainda que, no que toca ao pagamento da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho, será paga a indemnização

prevista na lei, ou seja, uma compensação correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

- 1.5. O critério que determinou a selecção dos/as trabalhadores/as a despedir assentou no facto de a entidade empregadora se encontrar em situação económica difícil, em consequência de apresentar uma quebra na sua facturação na ordem dos 50%, pelo facto de a distribuição da principal representada ter passado a ser distribuída por outra empresa concorrente, o que determinou que os serviços prestados pela trabalhadora fossem integrados e passassem a ser coordenados na estrutura da empresa mãe (em Espanha), sendo extinto o lugar de Country Manager/Director Comercial, o lugar de Chefe de Serviços Controle de Stocks/Logística e o lugar de vendedor.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1. A legislação nacional prevê o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias (cfr. n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa).
- 2.2. Como consequência do princípio constitucional indicado, dispõe o n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho que a cessação do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. A entidade com as competências mencionadas é, de acordo com a alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- 2.3. Assim sendo, a CITE, ao pronunciar-se sobre um processo de despedimento colectivo ou por extinção de posto de trabalho de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, que lhe é presente (onde não

opera a presunção legal consagrada no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho), tem obrigatoriamente de conhecer da matéria de facto alegada pelo empregador e pela trabalhadora no decurso do procedimento e verificar da sua conformidade com as normas legais.

**2.4.** Por imposição 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, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme a dimensão da empresa, ou sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

**2.5.** Para efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho, 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, a reestruturação da organização produtiva ou a substituição de produtos dominantes;*

*c) Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização dos instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.*

**2.6.** De acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho: *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 a 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 (...).*

**2.7.** 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 (...), de acordo com o disposto no n.º 3 do artigo 360.º do C.T.

**2.8.** 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, conforme dispõe o n.º 5 do artigo 360.º do C.T.

**2.9.** Assim sendo, verifica-se que, no presente despedimento colectivo, a entidade empregadora apresentou os motivos invocados para o despedimento, consubstanciados em motivos de mercado e estruturais, apresentou o quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa, indicou o número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas.

Por outro lado, e uma vez que os serviços prestados pela trabalhadora serão absorvidos pela empresa mãe sediada em Espanha, e não existe na empresa um outro lugar de Country Manager/Director Comercial, afigura-se-nos que a entidade empregadora indicou os respectivos

critérios de selecção dos/as trabalhadores/as a despedir, pelo que não se vislumbra que a citada trabalhadora se encontre a ser incluída no despedimento colectivo pelo facto de se encontrar no estado de lactante, tanto mais que foi dada oportunidade à mesma para desempenhar outras funções na empresa e esta não aceitou tal proposta.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1. Em razão do que antecede, a CITE não se opõe à inclusão da trabalhadora lactante ... no despedimento colectivo promovido pela ..., sem prejuízo de a trabalhadora poder aceitar a proposta apresentada pela empresa, de modo a poder vir a ser reconvertida profissionalmente.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 4 DE JUNHO DE 2010, COM A DECLARAÇÃO DE VOTO DA REPRESENTANTE DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, QUE SE TRANSCREVE:**

*Sem prejuízo do voto global contra da representante, considera a mesma necessário esclarecer que concorda com a decisão da CITE quanto à trabalhadora ...*