



PARECER N.º 145/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhador no gozo de licença parental, incluído no despedimento coletivo, 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 677 – DH-C/2012

I – OBJETO

1.1. Em 23 de julho de 2012, a CITE recebeu, através de mandatário judicial, por e-mail de 21.07.2012, da empresa ..., Lda, pedido de parecer prévio ao despedimento coletivo, 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, no qual se encontra incluído o trabalhador em gozo de licença parental, ..., detentor da categoria de *cortador de 1.ª*, desde 3.08.2010.

1.2. Solicita assim a entidade empregadora:

... “ ..., LDA.” NIPC ..., com sede na ..., vem, tendo iniciado procedimento de despedimento coletivo, enviar a V. Ex.^a, comprovativos de envio e as cartas de intenção de despedimento coletivo, declaração, quadro de relação das pessoas a despedir e quadro de pessoal.

Tal envio, pedindo parecer, justifica-se porquanto um dos trabalhadores, no caso, ..., usufrui de momento, de licença de paternidade.

Informa-se, ainda, V. Exa., que nenhum dos trabalhadores, solicitou, até à data, negociações nos termos da lei, pelo que, irá ser enviada carta



definitiva de despedimento coletivo, respeitando-se o prazo de aviso prévio , no caso de não existir parecer desfavorável de V. Ex.^a ...

- 1.3.** Na carta de 13.07.2012, remetida ao trabalhador e por este rececionado em 18.07.2012, conforme pesquisa efetuada no sítio dos CTT , a entidade empregadora vem dizer :

... Exmo Senhor,

Como é do v/ conhecimento, a situação a nível de encomendas e volume de trabalho da ..., Lda., seu empregador, tem sofrido um decréscimo, que tem perturbado a vida da empresa, resultando na redução do volume de trabalho e, com isso, na menor necessidade de empregabilidade e de força laboral

Nesse sentido, é com pesar que lhe comunicamos, que, em conjunto com outros trabalhadores, ocorre um procedimento de despedimento coletivo, sendo essa a intenção da empresa, por força, justamente, de motivos de mercado, redução da atividade da empresa provocada pela diminuição da procura de bens no mercado.

O critério da seleção dos trabalhadores a despedir assenta unicamente na polivalência e na necessidade de preservação de outros funcionários que asseguram o funcionamento básico da empresa.

O número de trabalhadores a despedir será de 6 trabalhadores e as categorias profissionais abrangidas são diversas, designadamente, gaspeadeira de 2.^a, montador de 1.^a, montador de 1.^a, auxiliar de gaspeadeira e gaspeadeira de 1., sendo a sua a de cortador de 1.^a, Junta-se, em anexo, o quadro de pessoal, por setores, da empresa.

Concede-se um prazo de 5 dias úteis para se constituir, caso deseje, em comissão representativa ou comissão de trabalhadores, e, nessa falta, comparecer a reunião com a empresa, a fim de encetar negociações, aguardando por contacto seu para esse fim, naquele prazo, caso seja esse o prosseguimento desejado.



Pretende-se formalizar o despedimento no prazo de aviso prévio e com efeitos a partir dessa data, sendo o método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir assente nas regras da cessação do contrato de trabalho por força de despedimento coletivo, podendo levantar esse valor junto da sede da empresa a fim de receber o valor respetivo.

Com os melhores cumprimentos ...

- 1.4.** Como critério de seleção das trabalhadores a empresa declara :
... O critério da seleção dos trabalhadores a despedir assenta unicamente na polivalência e na necessidade de preservação de outros funcionários que asseguram o funcionamento básico da empresa ...
- 1.5.** A entidade empregadora pretende despedir 6 trabalhadores ... e as *categorias profissionais abrangidas são diversas, designadamente, gaspeadeira de 2.ª, montador de 1.ª, montador de 1.ª, auxiliar de gaspeadeira e gaspeadeira de 1.ª, sendo a sua a de cortador de 1.ª, Junta-se, em anexo, o quadro de pessoal, por setores, da empresa ...*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, chama desde logo a atenção nos considerandos para o risco destas mulheres serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado, pelo que no artigo 10.º, sob a epígrafe “Proibição de despedimento” determina:



“(…) A fim de garantir às trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, o exercício dos direitos de proteção da sua segurança e saúde reconhecidos no presente artigo, prevê-se que:

1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade referida (...) salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.

2. Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.

3. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proteger as trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, contra as consequências de um despedimento que fosse ilegal (...)”:

2.2. A Constituição da República Portuguesa (CRP) no artigo 67.º sob a epígrafe “Família” consagra:

“(…) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)”.

2.3. E o artigo 68.º da CRP sob a epígrafe “Paternidade e maternidade”:

“(…) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.



3- As mulheres têm proteção especial durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias. (...).”

2.4. Na sequência destes princípios o CT, na Subsecção IV - Parentalidade estipula no artigo 63.º sob a epígrafe “Proteção em caso de despedimento“

“(...) 1 – 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.(...).

2 – (...)

3 – Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres:

a) (...)

b) Depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º, no despedimento coletivo;

c) (...)

4 – A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subseqüentes à receção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

5 – Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.

6 – Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subseqüentes à notificação do parecer.



7 – A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

8 – Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.

9 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 6. (...):

2.5. Para implementação desta proteção o Decreto-Lei n.º 79/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) continua a atribuir à CITE, no artigo 3.º:

... a) Emitir pareceres em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, sempre que solicitados pelo serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, pelo tribunal, pelos ministérios, pelas associações sindicais e de empregadores, pelas organizações da sociedade civil, por qualquer pessoa interessada, ou ainda por iniciativa própria;

b) Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental...

2.6. O CT, em sede de Cessação de contrato, Divisão II Despedimento coletivo (artigos 359.º a 366.º) procede à definição e motivações legais, no artigo 359.º como se transcreve:

...1 – Considera-se despedimento coletivo 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, respetivamente, 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 atividade 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 atividade, 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. (...).”

2.7. A promoção deste despedimento tem que obedecer ao disposto no artigo 360.º do mesmo Código sob a epígrafe *Comunicações em caso de despedimento coletivo*:

*“(…) 1 – O empregador que pretenda proceder a um despedimento **coletivo 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 coletivo;*

*b) **O quadro de pessoal**, discriminado por setores organizacionais da empresa;*



- c) **Os critérios** para seleção 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 efetuar 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 tratando-se de novos contratos de trabalho no artigo 366.º-A, ou em instrumento de regulamentação coletiva 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 receção 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 coletiva.

6 - Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.ºs 1 a 4 e constitui contraordenação leve o efetuado com violação do disposto no n.º 5. (...)."

- 2.8. Relativamente a "Informações e negociação em caso de despedimento coletivo" epígrafe do artigo 361.º:



“(...) 1 – Nos cinco dias posteriores à data do ato 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 coletivo 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 ata 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 contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.ºs 1 ou 3.

2.9. A “Intervenção do ministério responsável pela área laboral” como epígrafe do artigo 362.º do CT prevê:

“(...)1 – O serviço competente do ministério responsável pela área laboral participa na negociação prevista no artigo anterior, com vista a promover a regularidade da sua instrução substantiva e procedimental e a conciliação dos interesses das partes.



2 – O serviço referido no número anterior, caso exista irregularidade da instrução substantiva e procedimental, deve advertir o empregador e, se a mesma persistir, deve fazer constar essa menção da ata das reuniões de negociação.

3 – A pedido de qualquer das partes ou por iniciativa do serviço referido no número anterior, os serviços regionais do emprego e da formação profissional e da segurança social indicam as medidas a aplicar, nas respetivas áreas, de acordo com o enquadramento legal das soluções que sejam adotadas.

4 – Constitui contraordenação leve o impedimento à participação do serviço competente na negociação referida no n.º 1 (...)."

2.10. Porque do processo não constava o quadro de pessoal nem o talão de receção comprovativo do recebimento pelo trabalhador da carta com a comunicação da intenção de despedimento, a CITE solicitou esclarecimentos adicionais, nomeadamente ... *contrato de trabalho celebrado com o trabalhador em causa ...* ;- *comprovativo do recebimento por este da carta de intenção de despedimento*; - *quadro de pessoal, anexo ao relatório único com os códigos e respetivas legendas ...* tendo dado entrada fotocópias do contrato de trabalho, de uma carta de despedimento com registo de 2.08.2012 e talão de receção pelo trabalhador em 03.08.2012, ao contrário do disposto no artigo 63.º do CT, ferindo de ilicitude tal despedimento, se for concretizado.

2.11. A legislação aplicável ao caso ora em análise, ao estabelecer princípios e procedimentos especiais de proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou dos trabalhadores em gozo de licença parental, como é o caso *sub judice*, plasmados em Diretivas Europeias, na CRP e CT, exige que as entidades empregadoras devem ter um cuidado acrescido no tratamento destes despedimentos, justificando de forma



cabal, objetiva e coerente a inclusão das e dos trabalhadores objeto de proteção da parentalidade/paternidade, sob pena de ficar indiciada a prática de discriminação em função da paternidade/parentalidade.

- 2.12. Na sequência do exposto, compulsadas as normas legais enquadradoras do pedido de parecer prévio formulado pela empresa, conclui-se que o critério de seleção adotado: polivalência ... necessidade de preservação de outros funcionários que asseguram o funcionamento básico da empresa ... não demonstra, por si só, como foi aplicado tal critério ou critérios, não se encontrando suficientemente demonstrada ou justificada a inclusão do trabalhador no despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Assim sendo, dos dados fornecidos pelo processo de despedimento coletivo promovido pela empresa..., Lda, a CITE emite parecer desfavorável à inclusão do trabalhador..., detentor da categoria de *cortador de 1.ª*, desde 3.08.2010.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 13 DE AGOSTO DE 2012**