

PARECER N.º 38/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora em gozo de licença parental, incluída em processo de 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 164 – DP-C/2012

I – OBJETO

- 1.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), recebeu, em 14 de fevereiro de 2012, da empresa ..., Lda. um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento de trabalhadora em gozo de licença parental, incluída em processo de despedimento coletivo, ..., com a categoria profissional de técnica de recursos humanos III.
- 1.2. O despedimento coletivo é fundamentado em motivos de mercado e estruturais, e foi comunicado à trabalhadora em 20 de janeiro de 2012, nos termos e para os efeitos do artigo 360.º do Código do Trabalho, e justificado, nos termos seguintes:
 - 1.2.1 *A necessidade de proceder ao despedimento colectivo (de acordo com artigo 359.º do Código do Trabalho) agora desencadeado resulta da reestruturação dos serviços na área da saúde, conseqüente da actual crise económico-financeira que acerca o País, acentuada após o pedido de ajuda externa e do programa de estabilidade e crescimento.*
 - 1.2.2 *A este factor, acresce ainda a publicação do Despacho n.º 10428/2011, cujo conteúdo aponta para a revisão dos valores de referência para a contratação de*

peçoal médico em regime de prestação de serviços para metade do valor, a qual afecta directamente a actividade da empresa.

1.2.3 *Esta alteração provocou no último trimestre uma quebra do volume de facturação da empresa de aproximadamente 40% (quarenta por cento) e conseqüentemente do lucro da mesma. Prevendo-se, conforme é do conhecimento público, este ano de 2012 ser ainda mais acentuada.*

1.2.4 *Este desequilíbrio económico-financeiro obriga, necessariamente, a uma reestruturação interna, pelo que foram redefinidas, de acordo com a visão estratégica dos negócios, as metas globais da organização e os seus objectivos, novas políticas de gestão que obrigam a demissões, achatamento da estrutura organizacional, reestruturação, redução de custos e racionalização dos mesmos.*

1.2.5 *Assim sendo, como forma de redução de custos, foi decidido encerrar o escritório localizado no Porto e proceder ao despedimento dos colaboradores afectos, no qual se insere a funcionária em apreço.*

1.2.6 *Em virtude do exposto, é fulcral ser iniciado o presente despedimento colectivo, na qual se insere a Senhora ..., pelos fundamentos mencionados supra, sendo os motivos invocados mais que suficientes para justificar tal procedimentos nos termos da legislação laboral.*

1.3. Em resposta escrita a esta comunicação, a trabalhadora, em 30 de Janeiro de 2012, remeteu uma carta em que, não contestando os fundamentos do processo de despedimento coletivo, pede que lhe sejam assegurados os direitos legalmente garantidos, nos seguintes termos:

1.3.1. *A presente comunicação recebida a 26 de Janeiro do corrente ano, no entanto a mesma comunicação foi recebida formalmente a 04 de Janeiro do corrente ano pela colega englobada no mesmo despedimento relativo ao escritório do porto.*



- 1.3.2.** *A informação deveria ter sido efectuado no mesmo período para que o processo de negociação pudesse ter sido organizado, respeitado assim o Artigo 361.º do Código de Trabalho. Facto que não se efectivou.*
- 1.3.3.** *Caso a cessação de contrato se efective, para além da compensação legalmente exigida nos termos do Artigo 366.º do Código de Trabalho, terá que efectuado o pagamento correspondente à retribuição de férias vencidas, não gozadas e proporcionais de férias e subsidio de natal ao tempo de serviço prestado no ano de cessação.*
- 1.3.4.** *Correspondendo a 4 dias de férias não gozadas no ano de 2011 (referente ao ano de 2010), 22 dias adquiridos em 2012 — férias e subsidio de férias (referente ao ano de 2011) e proporcionais de férias e subsidio de natal até à data do efectiva Cessação do contrato. Artigo 245.º do Código de Trabalho e Artigo 263.º do Código de Trabalho.*
- 1.3.5.** *Bem como o pagamento de Formação Profissional, correspondente ao número mínimo anual de horas de formação não proporcionada — Artigo 134.º do Código de Trabalho.*
- 1.3.6.** *Com a efectivação da cessação do contrato solicito entrega do certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de cessação, bem como os cargos desempenhados e Declaração comprovativa de situação profissional (mod. RP 5044 DGSS).*
- 1.4.** Depois desta resposta da trabalhadora, a entidade empregadora remeteu à CITE, em 13/02/2012, o pedido de parecer prévio, anexando não só a comunicação à trabalhadora, mas também os motivos invocados para o despedimento coletivo, o quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa, os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, o número de trabalhadores a despedir, o período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento e o cálculo da compensação a conceder aos trabalhadores.



- 1.5. A solicitação, a empresa remeteu ainda documentação confirmativa de que a outra trabalhadora em serviço na delegação do Porto, e que consta no quadro de pessoal, foi igualmente objeto deste despedimento coletivo, com o mesmo fundamento de encerramento da referida delegação.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, no seu n.º 1 do artigo 10.º determina que os Estados-membros devem 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 excecionais não relacionados com o estado de gravidez.*
- 2.2. Por outro lado, é opinião uniforme e reiterada na jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora por causa da sua gravidez constitui uma discriminação direta *em razão do sexo*, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006.
- 2.3. Indo ao encontro do determinado na legislação e jurisprudência comunitária referida, o n.º 1 do artigo 63.º Código do Trabalho determina que *o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante assim como de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.* De acordo com o preceituado na alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro (lei orgânica da CITE), essa entidade é a CITE.
- 2.4. Nos termos do artigo 359.º do Código do Trabalho, o despedimento coletivo pode ser promovido pelo empregador, quando o mesmo *se fundamente em*



encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou de redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2.5. Este artigo 359.º, no n.º 2 define ainda o que se considera por *motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos*, nos seguintes termos:

- 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 dos serviços ou automatização de meios de comunicação.*

2.6. Conforme decorre da informação transmitida pela entidade empregadora, o despedimento coletivo em apreciação tem por fundamento *motivos de mercado e estruturais, fundamentando-se na reestruturação dos serviços na área da saúde, consequência da crise económico-financeira e da revisão dos valores de referência para a contratação do pessoal médico em regime de prestação de serviços para metade do preço, o que provocou uma quebra do volume de faturação de aproximadamente de 40%, tendo como consequência a necessidade de encerrar o escritório localizado no Porto, como forma de redução de custos.*

2.7. A referida informação contém ainda todos os outros elementos legalmente exigidos, conforme disposto no artigo 360.º, n.º 2 do Código do Trabalho, ou seja:

- a) *o quadro de pessoal discriminado por setor de atividade,*
- b) *os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir,*
- c) *o número de trabalhadores a despedir e as categoria profissionais,*
- d) *o período de tempo em que se pretende efetuar o despedimento e*
- e) *o método de cálculo da compensação a conceder aos trabalhadores.*



- 2.8.** A trabalhadora, recebeu todos estes elementos, e, na resposta, não manifestou oposição ao processo de despedimento;
- 2.9.** Todavia, referiu que não pode organizar o processo de negociação em conjunto com a outra trabalhadora objeto do despedimento relativo ao escritório do Porto, por as notificações terem sido desfasadas no tempo – a da sua colega a 4 de janeiro e a sua a 26 de janeiro de 2012.
- 2.10.** Pede, depois, que lhe sejam pagas não só a compensação mas também a retribuição em falta, incluindo as férias não gozadas e subsídio de Natal, e pede ainda que lhe seja entregue o certificado de trabalho.
- 2.11.** Da documentação remetida, consta que na delegação do Porto laboravam duas trabalhadoras, ambas com a categoria profissional de técnica de recursos humanos, sendo o critério para a seleção dos trabalhadores a incluir no despedimento coletivo, aquelas que trabalham naquela delegação a encerrar.
- 2.12.** Quanto a estas questões, nada há, por isso, a apontar à regularidade do processo, no que diz a eventual discriminação da trabalhadora em gozo de licença parental.
- 2.13.** Quanto ao referido pela trabalhadora no que diz respeito ao processo de negociação, parece-nos que lhe competia a si, trabalhadora, e à sua colega, o ónus de designar, nos termos do artigo 360.º, n.º 3, a comissão representativa, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção da comunicação.
- 2.14.** Na verdade, a trabalhadora não o fez, e, na sua resposta, não colocou em causa qualquer elemento de fundo do despedimento.
- 2.15.** Assim, também quanto a esta questão não se verificou discriminação relativa a parentalidade.

III – CONCLUSÃO



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Em face do exposto, a CITE delibera não se opor ao despedimento de trabalhadora em gozo de licença parental, incluída em processo de despedimento coletivo ..., promovido pela empresa ..., Lda.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 6 DE MARÇO DE 2012**