



PARECER N.º 174/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida 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 12.02.

Processo n.º 638 – DG-C/2013

I – OBJETO

1.1. Em 05.07.2013, a CITE recebeu da ..., Associação Empresarial, cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora grávida ..., 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 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

1.2. Na carta enviada à trabalhadora a despedir, objeto do presente parecer, e por esta recebida, em 19.06.2013, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:

1.2.1. “A ASSOCIAÇÃO INDUSTRIAL DO ... (...) vem, nos termos do artigo 360º e seguintes do Código do Trabalho, comunicar a intenção de proceder ao despedimento coletivo dos seguintes 11 (onze) trabalhadores:

...

...

...

...



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

...
...
...
...
...
...
...
...

1.2.2. O despedimento coletivo a que ora se pretende proceder assenta nos seguintes motivos:

1.2.2.1. “A ... é uma Associação Empresarial com o estatuto de entidade privada de utilidade pública sem fins lucrativos, com sede na cidade de ... e tem por objetivo estimular a iniciativa privada, atuando como agente facilitador da atividade empresarial, promovendo o desenvolvimento da economia de mercado, a criação de riqueza e uma melhor prestação de serviços à comunidade em todos os aspetos sócio-económicos da atividade empresarial. A ... tem, entre outras, como missão: a) Representar as empresas associadas; b) Promover a solidariedade e o apoio recíproco entre os seus membros; c) Apreciar e divulgar fados ou assuntos de interesse especial para as empresas associadas; d) Pugnar pela normalidade de atuação das empresas associados, pela lealdade na concorrência e pela defesa dos direitos de cada uma; e) Exercer a arbitragem em caso de conflito de interesses entre empresas associadas; f) Zelar pelo cumprimento da legislação em vigor, nomeadamente em matéria de licenciamento de instalações de trabalho e de segurança social; e g) Exercer as demais atividades compreendidas no âmbito da representação profissional”.

- 1.2.2.2.** “Desta forma é seu objetivo contribuir para a criação de condições mais favoráveis à iniciativa empresarial, contribuindo assim para o desenvolvimento económico, social e cultural da Região”.
- 1.2.2.3.** “A ... exerce predominantemente a sua ação no plano regional, mas assume-se como motor de cooperação ativa em todos os setores da vida sócio-económica nacional, sendo que podem constituir-se suas associadas todas as empresas, singulares ou coletivas, que exerçam qualquer atividade industrial nos Distritos de Braga e de Viana do Castelo (região do Minho).
- 1.2.2.4.** “Perante a atual conjuntura, marcada por uma profunda crise interna e pela grande instabilidade externa, o ano de 2013 adivinha-se um ano complicado para a ... do ponto de vista estrutural”.
- 1.2.2.5.** “A referida crise interna vem sendo marcada pela grande indefinição de políticas internas tendentes ao crescimento económico, que afeta toda a atividade empresarial, não ficando a ... à margem destes problemas”.
- 1.2.2.6.** “Com efeito, os dificuldades de acesso ao financiamento que tem vindo a afetar as empresas particularmente, tem tido reflexo na atividade da ... desde o ano de 2011, situação que se agravou no decurso do ano de 2012 e que tendencialmente se exacerbará no ano de 2013 com o aumento dos custos do financiamento. Tal situação será refletida na conta de exploração da ..., atendendo, não só ao nível de endividamento, mas também à dificuldade de acesso ao crédito para financiamento da atividade”.

- 1.2.2.7.** “Será, obviamente, insofismável que, para além deste processo degenerativo e contínuo, existem outros fatores de relevo, nomeadamente: O atual Governo, quando tomou posse em 2011 reprogramou a estratégia do QREN, sendo que tal processo veio a revelar-se bastante nocivo. Essa morosidade resultou num interregno de, aproximadamente, um ano no normal procedimento de apresentação e aprovação de candidaturas”.
- 1.2.2.8.** “É indiscutível e indubitável que esse interregno trará consequências à atividade da ... no decurso do ano de 2013, uma vez que o ciclo normal de execução será, necessariamente, afetado por um interregno. Por outro lado, e com relevo para o agravamento da atual situação o ano de 2013 é o último do atual QREN. Com efeito, é sabido que na transição para o novo Quadro Comunitário de Apoio, os Fundos Comunitários serão diminutos e o acesso aos mesmos será problemático, não sendo expectável que, antes de meados de 2015, estejam disponíveis os fundos do novo Quadro Comunitário de Apoio”.
- 1.2.2.9.** “Atendendo a que a atividade da ... é maioritariamente financiada por fundos QREN, sendo os Fundos Comunitários a principal fonte de financiamento da mesma, prevendo-se nos dois próximos anos uma restrição acentuada neste domínio, inevitável será uma acentuada quebra de atividade na ...”.
- 1.2.2.10.** “A evolução das três grandes fontes de financiamento da ..., o seu peso no financiamento e a sua variação nos últimos anos. Da análise do mesmo resulta que a ... registou uma quebra acumulada de receitas nos últimos três anos superior a 40%, com especial enfoque nos Fundos Comunitários”.

- 1.2.2.11.** “A quebra verificada nos últimos anos vai acentuar-se em 2013, o número de projetos financiados por Fundos Comunitários irá ser o mais baixo dos últimos anos, não sendo previsível o aumento desse número, pelos motivos já expostos. As prestações de serviços também serão fortemente afetadas pelo abrandamento da atividade económica. As quotas pagas pelos associados manterão a tendência de diminuição que vêm assumindo na medida em que se tem registado um elevado número de situações de insolvência nas empresas associadas da ..., o que se traduz na redução do número de associados e conseqüente redução do volume de quotizações”.
- 1.2.2.12.** “Fazendo uma análise à estrutura de custos da ..., verificou-se existirem duas rubricas de custos fixos: custos financeiros e custos com pessoal, com uma dimensão de aproximadamente 650.000,00 € cada uma, que são incomportáveis para a atual atividade da ...”.
- 1.2.2.13.** “Os custos financeiros derivam do elevado endividamento da ..., superior a 9 M €. A deterioração e dificuldade no acesso ao financiamento que se vem verificando nos últimos anos veio dificultar a capacidade de financiamento da atividade da ..., sendo que, por outro lado, o aumento dos custos do financiamento fez aumentar substancialmente os custos financeiros”.
- 1.2.2.14.** “Relativamente aos custos com pessoal, a ... possui uma estrutura de Recursos Humanos, que está dimensionada para a atividade que foi tendo nos últimos anos, sendo que com a quebra abrupta da atividade, não é possível sustentabilizar uma estrutura de Recursos Humanos desta dimensão”.

- 1.2.2.15.** “Face a este cenário de queda acentuada da atividade e estrutura de custos fixos muito elevada, a ... tem necessidade de encetar um processo de reestruturação profundo, que passa pela renegociação do seu endividamento com a Banca, através do pagamento da dívida alienando património e negociação de melhores condições de crédito. No que diz respeito aos RH, há uma necessidade urgente de ajustar a estrutura à atual e futura dimensão da atividade da ..., o que leva à necessidade de despedimento de um número significativo de pessoas”.
- 1.2.2.16.** “O despedimento coletivo abrange uma pluralidade de trabalhadores da empresa, fundando-se a rutura dos contratos de trabalho numa razão comum a todos eles reestruturação ou redução de pessoal, sendo que o não despedimento de alguns poderá pôr em risco o posto de trabalho de todos. A cessação dos contratos de trabalho é uma consequência e não um fim, em si mesmo”.
- 1.2.2.17.** “Assim, a redução de número de trabalhadores é determinada por motivos de mercado e estruturais. O despedimento coletivo está associado a uma necessidade de reestruturação (encerramento de uma ou várias secções/departamentos ou estrutura equivalente, e fusão de departamentos) e redução de pessoal (downsizing), determinada objetivamente e desta forma por motivos de mercado e estruturais, apresentando-se como alternativa à extinção da associação. O despedimento coletivo está ligado a uma situação de crise na associação, surgindo como uma típica decisão de gestão tendo em vista a sobrevivência da mesma. A redução de pessoal é considerada pela associação como indispensável à continuação e da mesma, mormente dando cumprimento aos seus objetivos”.

- 1.2.2.18.** “O presente processo de despedimento coletivo visa essencialmente reduzir a dimensão do quadro de pessoal, concentrando diversas funções na mesma pessoa e fundindo serviços que até agora se encontravam separados e, deste modo, racionalizando os recursos humanos existentes com vista a uma melhor e maior rendibilidade da associação, sem colocar o seu normal funcionamento e sem fazer perigar a sua continuidade”.
- 1.2.3.** “A ... tem atualmente 26 trabalhadores conforme quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais e por categorias/funções”.
- 1.2.4.** “O presente despedimento coletivo decorrerá e será efetuado previsivelmente até à data de 31 de julho de 2013. Tendo em consideração os fundamentos subjacentes à motivação do presente procedimento de despedimento coletivo, assim como as categorias e funções exercidas pelos trabalhadores nele abrangido, foi adotado o critério de extinção/fusão de algumas secções/departamentos e foi adotado o critério da menor qualificação profissional e o critério da classe inferior da mesma categoria profissional, dentro dos trabalhadores pertencentes à mesma secção/departamento, classe e categorias profissionais”.
- 1.2.5.** “Os trabalhadores afetados têm direito às seguintes compensações calculadas às respetivas datas da cessação de cada um dos contratos de trabalho, incluindo designadamente a antiguidade desde a data de admissão de cada um dos trabalhadores, o subsidio de férias e férias vencido a 01.01.2013, os proporcionais de férias, de subsidio de férias e de subsidio de Natal decorridos em 2013 até à data da cessação de cada um dos contratos de trabalho, bem como o valor correspondente às férias não gozadas”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.2.6.** “Todos os valores indicados no quadro anteriormente apresentado são valores brutos e sujeitos a todos os descontos legalmente exigíveis que houver lugar”.
- 1.2.7.** “Com vista a garantir a realização da fase de informações e negociação a que alude o nº 1 do artigo 361º do Código do Trabalho, notificamos V. Exas. para comparecerem no dia 25 de junho de 2013, pelas 17:00 horas, na sede da ...”
- 1.3.** Efetivamente, foram realizadas duas reuniões de informações e negociação, sendo uma em 25.06.2013, com todos os trabalhadores a despedir, salvo com a trabalhadora objeto do presente parecer, que, por motivos pessoais não pode estar presente nessa reunião, tendo comparecido à outra reunião que teve lugar em 26.06.2013.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 10.º, n.º 1 da Diretiva 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 excecionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.1.1.** Um dos considerandos da referida Diretiva 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 direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14º n.º 1, alínea c) da Diretiva 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 atividade profissional.
- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63º, n.º 1 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 496º da Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, aplicável por força da alínea s) do n.º 6 do artigo 12º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.
- 2.3.** Nos termos do artigo 359º do novo Código do Trabalho:
- “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”.

2.4. Em conformidade com o artigo 360º do referido Código:

“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 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”.

- 2.5.** No despedimento coletivo “sub judice”, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado e estruturais, indicou o número de trabalhadores a despedir (11) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal, constituído por 26 trabalhadores, que discriminou por setores organizacionais da empresa.
- 2.6.** No que respeita, aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa refere que “tendo em consideração os fundamentos subjacentes à motivação do presente procedimento de despedimento coletivo, assim como as categorias e funções exercidas pelos trabalhadores nele abrangidos, foi



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

adotado o critério de extinção/fusão de algumas secções/departamentos e foi adotado o critério da menor qualificação profissional e o critério da classe inferior da mesma categoria profissional, dentro dos trabalhadores pertencentes à mesma secção/departamento, classe e categorias profissionais”.

- 2.7. Em 26.06.2013, foi efetuada uma reunião de informações e negociação, com a trabalhadora objeto do presente parecer, em que esta declara “aceitar a decisão unilateral de despedimento coletivo tomada pela entidade patronal, nos termos comunicados na notificação inicial que lhe foi feita, acordando os valores da compensação proposta, bem como quanto à data de produção de efeitos da cessação contratual operada pela entidade empregadora”.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento coletivo promovido pela ..., Associação Empresarial, da trabalhadora grávida ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE JULHO DE 2013