



PARECER N.º 196/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhador em 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 702 – DH-C/2013

I – OBJETO

- 1.1. Em 19 de julho de 2013, a CITE recebeu, mediante e-mail de ilustre mandatária da empresa ..., 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 está incluído o trabalhador ..., em gozo de licença parental detentor da categoria profissional de empregado de armazém, desde 02/11/2006.
- 1.2. Para o efeito, a entidade empregadora anexou cópia do processo de despedimento coletivo, donde constam cópias dos seguintes documentos:
- Carta de 04.07.2013, com comunicação de intenção de promover o despedimento do trabalhador, notificado pessoalmente em 04.07.2013;
 - Motivos do despedimento;
 - Quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa;
 - Critérios de seleção dos trabalhadores a despedir;



- Número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas, período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento, método de cálculo de compensação a conceder;
- Carta enviada à DGERT em 04.07.2013;
- Ata da reunião de informações e de negociação realizada no dia 12.07.2013;
- E-mails entre empresa e DGERT;
- Comprovativos de filiação e de nascimento da menor;
- Procuração forense e de poderes especiais;

E, a solicitação da CITE:

- Contrato de trabalho celebrado entre a entidade empregadora e o trabalhador especialmente protegido;
- Anexo A (quadro de pessoal) do Relatório Único;
- Esclarecimentos prestados via e-mail de 19.07.2013 e 24.07.2013.

1.3. A entidade empregadora *“(...) 1. A ..., Lda., de ora em diante abreviadamente designada por “...”, é uma sociedade por quotas de direito português fundada em 1981, que se dedica estatutariamente à atividade de comércio e montagem de estruturas metálicas e equipamento de apoio à construção, nomeadamente cofragens e andaimes. ... é uma filial da sociedade de direito espanhol Coop. (de ora em diante abreviadamente designada por “...”), que detém 100% do capital social daquela e é a titular dos processos de desenho e fabrico dos materiais de cofragem e andaime comercializados.(...)”*

1.4. A entidade empregadora fundamenta o despedimento coletivo: *“(...) 2. Atualmente, a ... possui um único estabelecimento, em Lisboa, no qual laboram 17 trabalhadores distribuídos pelos seguintes 4 departamentos: Comercial, Administrativo e Financeiro, Técnico e de Logística. 3.*



Historicamente, a **atividade de edificação** (nas sua dupla vertente residencial e não residencial/edifícios públicos) sempre representou o principal segmento de atividade da ..., razão pela qual toda a respetiva estrutura funcional, logística, de mão de obra e de meios materiais foram organizadas e dimensionadas de forma a dar resposta às solicitações deste segmento de mercado, fornecendo em tempo real os materiais que a cada momento o mesmo pedia. 4. Nesta perspetiva, a atividade do **Departamento de Logística** sempre se revelou fundamental no seio da empresa, como setor responsável pela gestão dos materiais e suprimento das necessidades das diversas obras em andamento da empresa, abrangendo, portanto, quer a gestão interna dos materiais quer a sua distribuição física. A sua existência justifica-se pela necessidade de planear, implementar e controlar, de forma eficiente e económica, os fluxos de materiais desde a sua origem, em Espanha, até ao cliente final em Portugal, passando pela sua armazenagem e distribuição no nosso país, garantindo-se a prossecução dos seguintes objetivos principais:

a) Existência de um armazém bem planeado e organizado, evitando-se problemas como a necessidade de maior espaço físico, perdas de tempo e perda/deterioração de materiais;

b) Adequada gestão dos stocks, anulando-se movimentações desnecessárias e reduzindo os índices de perdas e desperdícios de materiais;

c) Suprimento eficaz das necessidades das várias obras em curso em cada momento, permitindo a gestão eficiente e em tempo dos fluxos de entrega e recolha de materiais no local;

d) Controlo permanente e minucioso das movimentações de materiais, de forma a permitir a individualização, peça a peça, dos materiais faltantes e/ou danificados e a conseqüente reclamação dos mesmos junto dos clientes. 5. Pelos motivos expostos, a existência deste

Departamento sempre se revelou na ..., para além de uma necessidade, um diferencial estratégico e competitivo da empresa no setor. 6. Sucede,



porém, que a procura relativa à referida atividade de edificação praticamente se extinguiu e a estrutura da empresa tornou-se sobredimensionada e desajustada às suas necessidades atuais e efetivas e à conhecida realidade de recessão global severa e de crise económica que se impôs em Portugal, afetando diversos setores com particular destaque para os do imobiliário e da construção civil. 7. Ciente desta realidade, no ano de 2011 a ... viu-se obrigada a encerrar o estabelecimento que detinha no Porto e a readaptar a mão de obra então existente a tal contexto, procedendo ao despedimento coletivo de 47 trabalhadores. Nesta reestruturação de 2011, foi decidido, além do mais, diminuir em 75% a dimensão do Departamento de Logística, mantendo-se ao serviço, de entre os 24 trabalhadores que integravam este Departamento, apenas 6 trabalhadores com as seguintes funções à data: o Diretor de Departamento, um 'responsável de fornecimento e pedidos', um 'encarregado de armazém' afeto à atividade desenvolvida no estaleiro de ..., um 'chefe de turno de logística' e dois 'operários de armazém'. 8. Decorridos aproximadamente 2 anos sobre esta reestruturação, que atingiu apenas parcialmente a organização logística da empresa, a realidade impôs à ... a decisão inevitável de encerrar definitivamente o Departamento de Logística, enquanto unidade da organização empresarial, decisão que se fundamenta nas seguintes razões principais:

a) No ano de 2011 a ... orientou a sua estratégia de mercado para o segmento das grandes infraestruturas, com relevante complexidade e desenvolvimento técnico (a designada obra pública stricto sensu, como barragens, - pontes, viadutos, portos, aeroportos, etc...) dado que os restantes segmentos (edificação, residencial e não residencial, e reabilitação) não garantiam nem níveis de faturação nem margens suficientes para garantir a viabilidade da empresa.

b) A casa-mãe ... tomou então a decisão de centralizar a gestão - logística do material necessário para abordar estas obras-objeto num



único armazém, localizado em ... (Espanha), assim logrando maiores níveis de eficiência e eficácia.

c) O material necessário para as obras de vários países, nomeadamente Espanha e Portugal, passou assim a ser fornecido diretamente aos clientes a partir desse armazém em Espanha.

d) A atividade logística no armazém de Lisboa foi sofrendo nos últimos dois anos uma redução progressiva, sendo que atualmente cerca de 85% do material que o mercado português solicita está em Espanha e é gerido diretamente a partir do armazém de ... sem passar pelo armazém de Lisboa.

e) A conjuntura económica internacional não tem permitido ao Grupo ... estabilizar os seus resultados ou sentir urna inversão dos resultados decrescentes verificados nos últimos anos. À semelhança do que sucedeu nos anos recentes em Espanha e em toda a rede internacional do Grupo, torna-se agora imperiosa a necessidade de reajustar de novo os recursos existentes em Portugal, de forma a rentabilizar o negócio com a inerente exigência de racionalização de custos. Na verdade, no momento atual verifica-se, de forma definitiva e irremediável, a impossibilidade de inverter a insuficiência dos atuais resultados da ..., pelo que só através deste reajuste na sua organização e estrutura a ... espera poder continuar a ter condições para operar no mercado nacional.

f) Os principais impactos da crise e da recessão em Portugal perduraram em 2012-2013, com a implementação do programa negociado com a 'Troika' (Banco Central Europeu, Comissão Europeia e Fundo Monetário Internacional) e continuarão a verificar-se em 2014.

g) A queda do mercado da edificação em Portugal, nos anos 2011-2013, foi mais acentuada do que se esperava inicialmente, pelo que o material existente no armazém de Lisboa foi sendo movimentado aos poucos para Espanha, dada a sua não utilização, levando à redução para níveis residuais da atividade daquele armazém.



h) No próprio segmento da obra pública (grandes obras de infraestruturas), a atividade atual da ... centra-se em trabalhos de longa duração que foram adjudicados em momento anterior e cuja finalização se encontra prevista para o presente ano de 2013, não sendo expectável que o Estado Português e outras entidades públicas ou privadas, atenta a presente situação económica global, venham a realizar obras de relevo, pelo que se prevê uma redução drástica deste segmento a partir do último trimestre de 2013.

i) O Departamento de Logística de Lisboa tem hoje uma capacidade funcional, administrativa e humana sobredimensionada, integrando recursos subutilizados que representam um encargo não admissível nem suportável na situação atual. A manutenção deste Departamento constituiria um efetivo ato de má-gestão e colocaria em perigo a própria subsistência de outros postos de trabalho.

j) Não existe previsão de que a atividade logística da ... volte a níveis superiores dado que, mesmo que venha a ocorrer a médio/longo prazo um incremento dos níveis de faturação em virtude da inversão da crise em curso, tal não levará a correspondentes incrementos na gestão e trabalhos logísticos pelos motivos já expostos (gestão logística centralizada em Espanha). 9. A decisão de encerramento do Departamento de Logística, enquanto unidade da organização, implicará a eliminação dos seis postos de trabalho que o integram, a saber: um Responsável de Logística/Diretor do Departamento, um Administrativo de Logística (que também dividem entre si as tarefas da antiga função de 'Responsável pelo Fornecimento de Pedidos) e quatro operários de armazém. 10. Prevê-se que a decisão de encerramento do Departamento de Logística, e a consequente eliminação dos seis postos de trabalho que o integram, determine a cessação de quatro dos contratos de trabalho dos trabalhadores que os ocupam, sendo possível manter dois deles. Na verdade, dois dos trabalhadores com a categoria de operários de armazém poderão ser afetos à secção administrativa,



criando-se aí dois postos de trabalho cujo conteúdo consista na execução das tarefas necessárias a assegurar a movimentação residual de material no âmbito do armazém de Lisboa, incluindo as próprias da categoria de operário de armazém e de administrativo de logística. Em suma, prevê-se que o presente procedimento de despedimento coletivo implique, pelos motivos expostos, a cessação de quatro contratos de trabalho no atual universo de 17 trabalhadores que se encontram ao serviço da... (...)”.

1.5. Como critério de seleção dos trabalhadores a empresa declara que:

“(...) A seleção dos trabalhadores a despedir teve por base a aplicação dos seguintes critérios:

A - Eliminação de funções

O presente procedimento de despedimento coletivo fundamenta-se no encerramento definitivo de uma unidade orgânica que se dedica a uma atividade com relevância atualmente residual no seio da empresa: o Departamento de Logística. Assim sendo, todos os postos de trabalho afetos a esta unidade serão eliminados, mantendo-se dois contratos de trabalho que farão face a tal atividade residual no âmbito de uma outra unidade orgânica.

B - Antiguidade

Será dada preferência na manutenção ao serviço aos trabalhadores com maior antiguidade no seio da empresa.

C - Competências

Será dada preferência na manutenção ao serviço aos trabalhadores que revelem níveis de competência mais elevados e polivalentes (designadamente, devido ao exercício anterior de outras funções na empresa), bem como aqueles que revelem melhores competências específicas e experiência em matérias relevantes para a empresa, como sejam a capacidade de utilização e exploração do software específico. (...)”



1.6. No dia 12.07.2013 realizou-se a reunião de informações e negociação, com a presença do trabalhador especialmente protegido, cuja ata se reproduz:

“(...) pelas onze horas, na sede da ..., LDA. (doravante designada ...), sito em ..., reuniram-se o representante da empresa e os trabalhadores envolvidos no procedimento de despedimento coletivo em curso, estando presentes:

- *O Representante da sociedade, ...;*
- *O Diretor Financeiro, Administrativo e de Recursos Humanos, ...;*
- *O trabalhador ...;*
- *O trabalhador ...;*
- *O trabalhador ...;*
- *O trabalhador ...*

Tendo tomado a palavra, o representante da ... esclareceu que, apesar de os trabalhadores terem optado por não designar de entre si uma comissão representativa para efeitos negociais, a empresa decidiu convocar a presente reunião de informações e negociação, pretendendo apresentar-lhes uma proposta no sentido de lhes oferecer uma compensação superior à legalmente prevista. Mais esclareceu que a Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho notificada pela empresa nos termos legais, comunicou que não designaria qualquer representante para estar presente.

Sob proposta do representante da empresa, foi então aprovado o seguinte ponto único da ordem de trabalhos: compensação por despedimento coletivo.

Pelo representante da empresa foi apresentada a seguinte proposta: a ... pagará a cada trabalhador, a título de compensação indemnizatória pela cessação do contrato de trabalho no âmbito do presente procedimento coletivo, uma quantia correspondente a 1,17 meses (equivalente a 35 dias) de retribuição base mensal ilíquida por cada ano



completo de antiguidade. No caso de fração de ano, o valor de referência atrás referido será calculado proporcionalmente. Tudo sem prejuízo do pagamento dos créditos laborais vencidos ou legalmente exigíveis em função da cessação do contrato de trabalho, os quais acrescem à compensação e serão calculados nos termos legais.

Após esclarecimento de algumas questões colocadas pelos trabalhadores, por estes foi dito individualmente que aceitam a referida proposta, acordando nesses termos a cessação do contrato no âmbito do despedimento coletivo.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião pelas doze horas, lavrando-se a presente ata que, lida e aprovada por todos os participantes, vai pelos mesmos ser assinada.

..., 12 de julho de 2013.(...)” .

II – ENQUADRAMENTO JURIDICO

- 2.1.** A Constituição da República Portuguesa (CRP) no artigo 67.º sob a epígrafe “Família” estabelece:

“(...) 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 (...)”.

- 2.2.** O artigo 68.º da CRP sob a epígrafe “Paternidade e maternidade” consagra:

“(...) 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. (...)”.

2.3. 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 oportunidade 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. (...):

2.4. Para implementação deste procedimento o Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) estabelece, no artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

“(...) A CITE, prossegue as seguintes atribuições, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria:

a) (...)

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

c) (...)”

2.5. O CT no Capítulo VII “Cessação de contrato de trabalho”, Divisão II Despedimento coletivo (artigos 359.º a 366.º), procede à definição e motivações legais, no artigo 359.º sob a epígrafe “Noção de despedimento coletivo”:

“(...) 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. (...).”

2.6. E quanto a procedimento, o artigo 360.º do mesmo Código sob a epígrafe “Comunicações em caso de despedimento coletivo” vem estabelecer:

“(...) 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.

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. (...).”

2.7. 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 nºs 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.

2.8. *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 (...)."

- 2.9.** Compulsadas as normas legais enquadradoras do pedido, da análise de todo o processado, tendo em conta os motivos do despedimento que levaram ao encerramento do departamento de logística, apresentados pela entidade empregadora, reproduzidos no ponto 1.4 deste parecer, a aplicação dos critérios mencionados no ponto 1.5, os esclarecimentos enviados à CITE sobre a aplicação do critério da antiguidade ao trabalhador especialmente protegido, bem como o teor da ata da reunião de informações e negociação realizada no dia 12.07.2013, onde por todos os trabalhadores *"(...) foi dito individualmente que aceitam a referida proposta, acordando nesses termos a cessação do contrato no âmbito do despedimento coletivo. (...)"* não se vislumbra indício da prática de discriminação em função da parentalidade por parte da entidade empregadora.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, não se vislumbrando indícios da prática de discriminação em função da parentalidade no processo despedimento coletivo promovido pela ..., Lda, a CITE não se opõe à inclusão do trabalhador ..., em gozo de Licença Parental.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 1 DE AGOSTO DE 2013**