

PARECER N.º 225/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadores incluídos 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 651 – DH-C/2014

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu da empresa ..., S.A., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui os trabalhadores ... e ... 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 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02., nos seguintes termos:

Na qualidade de representante da ..., S.A. — Em Liquidação, neste processo para despedimento coletivo, venho, em conformidade com o disposto no art. 63 n2 3 b) do Código do Trabalho, comunicar a sua intenção de se proceder à cessação simultânea dos contratos de trabalho com a totalidade dos trabalhadores, no âmbito de um processo de despedimento coletivo, e pedir parecer prévio relativamente à inclusão de dois trabalhadores abrangidos pela proteção da paternidade:

- ..., com a categoria de operador de montagem e
- ..., com a categoria de operador de montagem.

O despedimento coletivo em curso é justificado pelos motivos seguintes: A ..., S.A., foi declarada insolvente em 14/03/2013. Não obstante a Administração apresentou aos credores um plano de recuperação da

empresa, com vista a evitar a liquidação da mesma, que passava pela manutenção da empresa em atividade e a manutenção de postos de trabalho.

Sucedeu que realizada a assembleia de credores, o plano não foi aprovado e nessa conformidade o Tribunal de Comércio determinou que os autos de insolvência prosseguissem para liquidação do ativo pelo Sr. Administrador de Insolvência, tudo conforme cópia de notificação recebida que se junta como anexo 1.

Tal encerramento e liquidação implica necessariamente a cessação de todos os postos de trabalho por caducidade, por impossibilidade superveniente absoluta e definitiva de os trabalhadores prestarem o seu trabalho e de o empregador os receber.

- 1.2.** Na carta enviada aos trabalhadores a despedir, objeto do presente parecer, a empresa refere, o seguinte:

Assunto: Comunicação de início de processo com vista ao Despedimento Coletivo
Exmo. Senhor

Como é do V/ conhecimento a ..., S.A., foi declarada insolvente em 14/03/2013. Não obstante a Administração apresentou aos credores um plano de recuperação da empresa, com vista a evitar a liquidação da mesma, que passava pela manutenção da empresa em atividade e a manutenção de postos de trabalho. Sucedeu que realizada a assembleia de credores, o plano não foi aprovado e nessa conformidade o Tribunal de Comércio determinou que os autos de insolvência prosseguissem para liquidação do ativo pelo Sr. Administrador de Insolvência, o que implica o encerramento da empresa e a cessação de todos os postos de trabalho.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Assim, nos termos e para os efeitos previstos nos art. 359.º a 366.º do Código Trabalho, não existindo empresa uma Comissão de Trabalhadores nem Comissão Sindical representativa dos trabalhadores, comunica-se a V/Exa. individualmente, bem como a cada um dos seus colegas o seguinte:

A ..., S.A. - Em Liquidação, NIF ...

1- Manifesta o propósito de fazer cessar os contratos de trabalho com todos os seus vinte e três colaboradores, durante um período de tempo máximo de três meses.

2- Informa que o motivo determinante do despedimento é o encerramento da empresa e a entrada em liquidação em virtude da não aprovação em assembleia de credores do plano de viabilização apresentado pela administração da empresa no decurso do processo de insolvência.

3- Informa que assim, com fundamento no encerramento total e definitivo da empresa, por motivos de entrada em liquidação, os contratos de trabalho de todos os colaboradores ao seu serviço cessarão por caducidade, por impossibilidade superveniente absoluta e definitiva de os trabalhadores prestarem o seu trabalho e de o empregador os receber.

4- Informa que os trabalhadores têm a faculdade de designar entre si, no prazo de 3 dias úteis após esta comunicação, uma comissão representativa de trabalhadores, composta por um máximo de 5 elementos.

5- Informa que no dia 16/06/2014 pelas 16.00 horas, nas instalações de ... haverá uma reunião de informação entre as partes Intervenientes, podendo os trabalhadores estar presentes ou representados.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Sem outro assunto de momento, apresento-lhe os meus cumprimentos

- 1.3. A entidade empregadora comunica os motivos justificativos do despedimento coletivo.
- 1.4. A comunicação integra ainda os critérios do despedimento coletivo.
- 1.5. O processo remetido à apreciação da CITE integra ainda:
 - a) Quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa;
 - b) Número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas;
 - c) O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;
 - d) 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;
 - d) Ata da reunião de negociação;
 - e) Declaração dos trabalhadores protegidos na qual consta que não se sentem discriminados por motivos de parentalidade ao serem incluídos no despedimento.

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.
- 2.2.** 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”.
- 2.3.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º, 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 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, aplicável por força da alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.
- 2.4.** Nos termos do artigo 359.º 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”.

2.5. Em conformidade com o artigo 360.º 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”.

2.6. No despedimento coletivo “sub judice”, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos estruturais e de mercado, indicou o número de trabalhadores a despedir (5) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal, que discriminou por setores organizacionais da empresa.

2.7. Encontram-se observados todos os requisitos legais da comunicação a que alude o art.º 360.º do CT, nomeadamente:

- 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.
- 2.8.** Da análise do processo, não resulta, portanto, que existam indícios de discriminação na inclusão dos referidos trabalhadores.
- 2.9.** Consta da ata de reunião de informações e negociação que a Comissão Representativa de Trabalhadores, da qual os trabalhadores protegidos fazem parte, que concordam com os fundamentos apresentados pela entidade empregadora na comunicação preliminar de despedimento coletivo reiterados na reunião e declaram aceitar as condições financeiras associadas à cessação dos respetivos contratos de trabalho.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora dos trabalhadores ... e ..., em virtude de se



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

afigurar que tal despedimento não constitui uma discriminação por motivo de parentalidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 28 DE JULHO DE 2014**