

PARECER N.º 67/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhador em gozo de licença parental incluído 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
Processo n.º 186 – DH-C/2014

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 24.02.2014 da empresa ..., S.A., um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento de trabalhador em gozo de licença parental ... com a categoria profissional de bate-chapas.

1.2. A empresa entregou ao trabalhador em 17/02/2014, a notificação da *intenção de cessação do contrato de trabalho por despedimento coletivo*, com a descrição dos motivos invocados, que, em síntese, são os seguintes

1.2.1. *Vimos comunicar a V. Exa. a intenção de proceder à cessação do seu Contrato de Trabalho celebrado com esta empresa, por Despedimento Coletivo, fundamentada em motivos de ordem estrutural e de mercado, pelo facto da empresa se encontrar a atravessar uma grave crise económico-financeira encontrando-se neste momento, a passar por dificuldades de tesouraria, provocada por uma significativa redução da atividade da empresa e do seu volume de negócios, que se prendem com dificuldades de mercado, com a redução progressiva do volume de clientes e consequente volume anual de vendas, devido à diminuição da procura de bens e de serviços cuja atividade a empresa se dedica e comercializa.*

1.2.2. *Em face deste quadro, há necessidade de conter custos e de inverter a situação económica da empresa, que impôs entre outras medidas de saneamento económico e financeiro, que se procedesse a uma redução de custos fixos e de funcionamento,*



considerados não essenciais ou excedentários, face às atuais necessidades operacionais.

1.2.3. *Para alcançar este objetivo, a empresa iniciou um processo de reestruturação interna com vista a diminuir custos de funcionamento, que inclui, designadamente a redução de colaboradores.*

1.2.4. O presente despedimento abrange três trabalhadores, sendo dois dos serviços administrativos e contabilidade e um da secção de chapa onde laboram três trabalhadores, sendo um deles o trabalhador ..., a que se refere o presente processo.

1.3. Acompanhando esta comunicação, a empresa remete um documento contendo o *critério para a seleção dos trabalhadores a despedir, que é a menor antiguidade na empresa.*

1.4. A entidade empregadora juntou também o quadro de pessoal, tal como pedido.

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 76/2012, de 26 de março (lei orgânica da CITE), essa entidade é a CITE.
- 2.4.** Assim, o empregador deve remeter à CITE *cópia do processo*, nos termos do n.º 3 do artigo 63.º Código do Trabalho, necessariamente antes da decisão final de proceder ao despedimento.
- 2.5.** O artigo 360º, n.º 1 do Código do Trabalho determina que *o empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo comunica essa intenção à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões intersindicais da empresa*.
- 2.5.1.** Na sua falta, e tal como determina o n.º 3 do mesmo artigo, o empregador *comunica essa intenção a cada um dos trabalhadores que possam estar abrangidos, por escrito*.
- 2.6.** No caso em apreço, o empregador remeteu ao trabalhador a que se refere o presente processo a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo, e comunicou-lhe também os fundamentos que decorrem de motivos de mercado:
- 2.6.1.** *Dificuldades de tesouraria, provocadas por uma significativa redução da atividade da empresa e do seu volume de negócios, que se prendem com dificuldades de mercado, com a redução progressiva do volume de clientes e conseqüente volume anual de vendas*.
- 2.6.2.** A entidade patronal apresenta como critério de seleção dos trabalhadores a incluir no processo *a menor antiguidade na empresa*, confirmando-se, de acordo com os dados constantes do quadro de pessoal, que o trabalhador ... é o que foi admitido há menos tempo na empresa.



2.7. Assim, considera-se não existirem indícios de discriminação na integração do trabalhador ... no processo de despedimento coletivo, uma vez que ele é o trabalhador com menos antiguidade na empresa de entre os trabalhadores com a sua categoria profissional.

III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE delibera não se opor à inclusão do trabalhador em gozo de licença parental ... no despedimento coletivo promovido pela empresa ..., S.A., por não existirem indícios de discriminação em função da parentalidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 24 DE MARÇO DE 2014**