



PARECER N.º 94/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de 2 trabalhadoras grávidas, incluídas 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 274 – DG-C/2014

I – OBJETO

- 1.1. Em 24.03.2014, a CITE recebeu da ..., S.A. – SUCURSAL EM PORTUGAL, cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui duas trabalhadoras grávidas, ..., titular da categoria profissional de Técnica de Contabilidade e ..., titular da categoria profissional de Diretora Financeira, 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 de fevereiro.
- 1.2. Na carta enviada às trabalhadoras a despedir, objeto do presente parecer, a empresa apresenta a fundamentação e justificativo dos motivos invocados para o despedimento coletivo, junta o quadro de pessoal da Empresa, discriminado por setores organizacionais da empresa, indica os critérios que servem de base à seleção dos trabalhadores a despedir, indica o número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas pelo presente processo, indica o período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento e indica o método de cálculo da indemnização a pagar pelo despedimento.



- 1.3. Alega a empresa, na notificação feita às trabalhadoras que “a cessação do vínculo laboral apenas se concretizará no termo do processo agora iniciado, ou seja, com a comunicação da decisão final, a qual, oportunamente, será enviada e da qual constará, entre outros elementos exigidos por lei, a data prevista para a cessação do contrato de trabalho”.
- 1.4. “De acordo com o art. 363.º do Código do Trabalho, a cessação do contrato será comunicada com uma antecedência não inferior a 15 (quinze) dias, caso a sua antiguidade seja inferior a um ano”.
- 1.5. “30 (trinta) dias, no caso de uma antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos”.
- 1.6. “60 (sessenta) dias, no caso de uma antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a 10 anos; ou, 75 (setenta e cinco) dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 10 anos”.
- 1.7. Quanto à indicação dos critérios de base para a seleção dos trabalhadores a despedir, alega a Empresa que “Atendendo a que o despedimento coletivo em causa tem como fundamento a redução da atividade da empresa provocada pela diminuição da procura de bens e de serviços, a par da reestruturação da estrutura organizativa, a seleção dos trabalhadores a despedir fez-se com base nos critérios ora enunciados”.
- 1.8. Que “Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento coletivo correspondem à totalidade de trabalhadores afetos à operação e à gestão do negócio da empresa, traduzindo-se tal na comercialização, venda e as correspondentes funções financeiras e administrativas”.



- 1.9.** Que “Os únicos postos de trabalho a serem mantidos correspondem ao Country Manager ... e à Responsável Técnica ...
- 1.10.** Que “Na verdade, no tocante ao trabalhador ..., o mesmo corresponderá à única ligação entre a EMPRESA e os intermediários que implicarão a mudança do modelo de negócio da EMPRESA.
- 1.11.** Que “Para além disso, no caso da trabalhadora ... da Silva Lopes, tal posto de trabalho será mantido, atendendo a que esta trabalhadora ficará responsável pelo encerramento dos escritórios da EMPRESA e todas as demais implicações decorrentes de tal encerramento”.
- 1.12.** Que “Atendendo à mudança drástica da atividade da empresa, os postos de trabalho dos trabalhadores em causa tornaram-se redundantes, atendendo a que tais postos de trabalho, após a conclusão do presente despedimento coletivo, deixarão de existir na estrutura organizativa da empresa”.
- 1.13.** A empresa elenca o nome dos 13 dos trabalhadores cujos postos de trabalho se tornaram redundantes”.
- 1.14.** Relativamente ao método de cálculo da compensação a pagar aos trabalhadores, alega a empresa que “A compensação a pagar aos trabalhadores pela cessação dos respetivos contratos de trabalho será calculada com base nos critérios legalmente vigentes e de acordo com as normas transitórias constantes da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto”.
- 1.15.** Quanto ao período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento, refere a Empresa que “promoverá a cessação dos contratos de trabalho de todos os trabalhadores abrangidos pelo despedimento em simultâneo e nos prazos mínimos previstos na lei”.



- 1.16.** E que “Deste modo, o procedimento de despedimento terá início em meados do mês de março de 2014, prevendo-se que os contratos de trabalho terminem até ao final de junho de 2014, depois de concluído o referido procedimento e após o decurso do prazo de aviso prévio de cessação legalmente previsto para a comunicação da decisão final de despedimento”.
- 1.17.** No que diz respeito à descrição dos motivos do despedimento coletivo, alega a Empresa que “é uma sociedade comercial que tem por objeto os cuidados de saúde na área músculo-esquelética”.
- 1.18.** E que “a EMPRESA dedica-se a restaurar a mobilidade e a melhorar a qualidade de vida dos pacientes em todo o mundo, nomeadamente, em Portugal”.
- 1.19.** Que “O principal objetivo da EMPRESA é restaurar a mobilidade e melhorar a qualidade de vida de pacientes em todo o mundo”.
- 1.20.** Que “Em termos organizacionais, em Portugal, a Empresa tem a seguinte estrutura:• Country Manager;• R&Q Manager;• Finance Manager;• Sales;• Warehouse & Distribution Manager;• Customer Service Manager”.
- 1.21.** Que “como é do conhecimento geral, nos últimos anos, a recessão económica global resultou num declínio económico em muitos territórios, sendo que os países do Sul da Europa foram particularmente afetados”
- 1.22.** Que “A economia portuguesa continua a estar em recessão, com uma declinação projetada para os próximos anos”.



- 1.23. Que “A atividade da EMPRESA envolve uma interação direta com hospitais e clínicas, com o propósito de venda de equipamentos de saúde músculo-esquelética”.
- 1.24. Que “No entanto, o setor da EMPRESA evidencia um declínio similar, tendo em consideração os números mais recentes”.
- 1.25. Que “na verdade, atendendo-se à ligação direta entre a EMPRESA e o Estado Português, a EMPRESA sofreu uma redução de preço em 2007, no montante percentual de 6% e, em 2013, essa diminuição de preços chegou ao valor percentual de 15%.
- 1.26. Que “A diminuição de preços em causa ocorreu por determinação legislativa (Despacho do Gabinete do Secretário da Saúde n.º 2495/2007 e Despacho do Gabinete do Secretário da Saúde n.º 5456 - B/2013) e foi justificada pelas restrições impostas pelo Governo Português, devido à dívida pública”.
- 1.27. Que “Todas estas restrições implicaram uma redução significativa na quantidade de vendas e um aumento das vendas de componentes”.
- 1.28. Que “Consequentemente, de acordo com o EUCOMED Survey, a EMPRESA sofreu uma redução do crescimento das vendas nos diversos segmentos, tais como:• Anca/Joelho: -28,6%; Anca: - 11,8%; Joelho: - 47,3%”.
- 1.29. “Por outro lado, os custos da EMPRESA não tiveram uma semelhante taxa de redução, reduzindo-se assim a eficácia operacional do negócio”.
- 1.30. E que “durante os últimos anos, a empresa teve uma evolução negativa do *crédito mal parado*, como se enuncia”.



- 1.31.** Que “a EMPRESA tem sofrido continuamente com as consequências do *crédito mal parado*, o que deixou de ser suportável”.
- 1.32.** Que “Atendendo à inexistência de expectativas de recuperação e da economia global no futuro próximo, a EMPRESA foi obrigada a rever a respetiva gestão dos negócios, por força da necessidade de racionalização dos custos, tendo em consideração a diminuição da procura dos seus bens e produtos no território nacional”.
- 1.33.** Que “Tendo em conta as condições acima mencionadas, a EMPRESA decidiu mudar o modelo de negócio em Portugal o que, conseqüentemente, implicará a cessação da atividade direta de comercialização de produtos em Portugal”.
- 1.34.** Que “Na verdade, a EMPRESA decidiu mudar o seu modelo de negócios, de venda direta a venda através de intermediários, ao que se seguirá, num futuro breve, a saída da EMPRESA em definitivo de Portugal”.
- 1.35.** Que “Em suma, a supra indicada redução da atividade da empresa provocada pela diminuição da procura de bens e serviços e a inerente reestruturação são passíveis de fundamentar a redução de pessoal, nos termos do art. 359.º, n.º 2, alíneas a) e b) do Código do Trabalho”.
- 1.36.** Que “Em consequência, existirão 13 (treze) postos de trabalho excedentários, com a exceção do Country Manager e da Responsável Técnica”.
- 1.37.** Alega a empresa que “Cumpra ainda mencionar que não é possível colocar os trabalhadores acima indicados noutros postos de trabalho, desde logo porque a EMPRESA não dispõe, nem disporá no futuro de



postos de trabalho alternativos vagos, uma vez que existiu uma mudança drástica na gestão da EMPRESA”.

- 1.38.** “Não existem trabalhadores contratados a termo a desempenharem funções e tarefas correspondentes às dos postos de trabalho referidos”.
- 1.39.** “Em conclusão, conclui-se que a redução da atividade da empresa provocada pela diminuição da procura de bens e de serviços, a par da reestruturação da estrutura organizativa justificam, nos termos do artigo 359.º do Código do Trabalho, o despedimento coletivo dos trabalhadores acima identificados, cessando em consequência os respetivos contratos de trabalho”.
- 1.40.** Por último, mostra o processo, conforme ata apensa, que foi realizada uma reunião de informações e negociação, em 20/03/2014, “nos termos da lei, que tinha como objetivo a obtenção de um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar, bem como a eventual aplicação de medidas alternativas, no âmbito do processo de despedimento coletivo iniciado pela ..., S.A. - Sucursal em Portugal”.

II – ENQUADRAMENTO JURIDICO

- 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 excepcionais 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 14.º 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 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 artigo 1.º e seguintes do Decreto Lei n.º 76/2012, de 26 de março.
- 2.3.** 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”.

2.4. 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”.

- 2.5.** A entidade empregadora comunicou, por carta datada de 11/03/2014, a intenção do despedimento *sub judice*, às trabalhadoras grávidas, titulares da categoria profissional de Diretora Financeira e Técnica de Contabilidade, objeto do presente parecer.
- 2.6.** No despedimento coletivo “sub judice”, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado e estruturais “o despedimento em causa tem como fundamento a redução da atividade da empresa provocada pela diminuição da procura de bens e de serviços, a par da reestruturação da estrutura organizativa”, indicou o número de trabalhadores a despedir (13) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal, constituído aproximadamente por 18 trabalhadores efetivos da empresa, que discriminou por setores organizacionais da empresa.



- 2.7.** Conforme decorre da informação transmitida às trabalhadoras e relativamente aos critérios de seleção dos trabalhadores abrangidos alega a entidade empregadora que “Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento coletivo correspondem à totalidade de trabalhadores afetos à operação e à gestão do negócio da empresa, traduzindo-se tal na comercialização, venda e as correspondentes funções financeiras e administrativas”.
- 2.8.** E refere que “Os únicos postos de trabalho a serem mantidos correspondem ao Country Manager ... e à Responsável Técnica ...”.
- 2.9.** E que “Na verdade, no tocante ao trabalhador ..., o mesmo corresponderá à única ligação entre a EMPRESA e os intermediários que implicarão a mudança do modelo de negócio da EMPRESA”.
- 2.10.** Alega que “Para além disso, no caso da trabalhadora ..., tal posto de trabalho será mantido, atendendo a que esta trabalhadora ficará responsável pelo encerramento dos escritórios da EMPRESA e todas as demais implicações decorrentes de tal encerramento”.
- 2.11.** E que “Atendendo à mudança drástica da atividade da empresa, os postos de trabalho dos trabalhadores em causa tornaram-se redundantes, atendendo a que tais postos de trabalho, após a conclusão do presente despedimento coletivo, deixarão de existir na estrutura organizativa da empresa”.
- 2.12.** Alega ainda a entidade empregadora que “Na verdade, a EMPRESA decidiu mudar o seu modelo de negócios, de venda direta a venda através de intermediários, ao que se seguirá, num futuro breve, a saída da EMPRESA em definitivo de Portugal”.



- 2.13.** E que “Em suma, a supra indicada redução da atividade da empresa provocada pela diminuição da procura de bens e serviços e a inerente reestruturação são passíveis de fundamentar a redução de pessoal, nos termos do art. 359.º, n.º 2, alíneas a) e b) do Código do Trabalho”.
- 2.14.** “Em consequência, existirão 13 (treze) postos de trabalho excedentários, com a exceção do Country Manager e da Responsável Técnica”.
- 2.15.** Mostra o processo, conforme ata apensa, que foi realizada uma reunião de informações e negociação, em 20/03/2014, “nos termos da lei, que tinha como objetivo a obtenção de um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar, bem como a eventual aplicação de medidas alternativas, no âmbito do processo de despedimento coletivo iniciado pela ..., S.A. - Sucursal em Portugal.
- 2.16.** Conforme a aludida ata “deu-se por terminada a fase de informações e negociações legalmente prevista, sem que tenha existido um acordo entre as partes, a qual fica encerrada na presente data”.
- 2.17.** Não consta do processo que tenha sido constituída a comissão representativa dos trabalhadores a despedir, conforme a Empresa informa junto do Conciliador da DGERT – Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho “Por último informamos que, até à presente data, a ..., S.A. - Sucursal em Portugal não tem conhecimento de que tenha sido constituída a comissão representativa de trabalhadores nos termos do art.º 360.º, n.º 3 do Código do Trabalho”.
- 2.18.** Da análise do processo, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade na inclusão das referidas trabalhadoras grávidas no presente processo de despedimento coletivo.



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE,
EMPREGO E SEGURANÇA SOCIAL

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento coletivo promovido pela ..., S.A., SUCURSAL EM PORTUGAL, das trabalhadoras grávidas ... e ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento não constitui uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 7 DE ABRIL DE 2014**