



PARECER N.º 185/CITE/2015

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 398 – DG-C/2015

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu da empresa ..., Lda., 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 63.º 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, a empresa refere, o seguinte:

Exmo(a) Senhor(a),

Deliberou a gerência desta sociedade, em 18 de fevereiro de 2015, proceder ao encerramento e extinção do Departamento Administrativo da empresa, em conformidade, ao despedimento coletivo de todos os seus trabalhadores.

Em consequência, mais deliberou a gerência da ..., Lda., promover a cessação simultânea dos contratos de trabalho vigentes com os seguintes colaboradores, no âmbito de procedimento de Despedimento Coletivo:



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- > ..., categoria profissional de assistente administrativa
- > ..., categoria profissional de assistente administrativo 2ª
- > ..., categoria profissional de assistente administrativo 2ª
- > ..., categoria profissional de assistente administrativa 1ª
- > ..., categoria profissional de assistente administrativa 1ª
- > ..., categoria profissional de assistente administrativa 1ª
- > ..., categoria profissional de assistente administrativa 1ª
- > ..., categoria profissional de assistente administrativo 1ª
- > ..., categoria profissional de assistente administrativo 1ª
- > ..., categoria profissional de assistente administrativa 1ª
- > ..., categoria profissional de assistente administrativo 1ª
- > ..., categoria profissional de assistente administrativo 1ª
- > ..., categoria profissional de assistente administrativo 1º
- > ..., categoria profissional de assistente administrativa 1ª
- > ..., categoria profissional de assistente administrativa 1ª

GOVERNO DE
PORTUGALMINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGOCOMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

O encerramento deste departamento e serviço e o conseqüente despedimento coletivo que se procederá, abrangendo a totalidade dos trabalhadores, que se contabilizam em 16 (dezassex) trabalhadores, decorrem dos motivos de mercado e estruturais Individualizados na referida deliberação da gerência — a qual se anexa e cujos fundamentos/motivos para o despedimento coletivo se dão aqui por integralmente reproduzidos (Anexo 1) — os quais traduzem claramente a impossibilidade efetiva de manutenção dos postos de trabalho abrangidos.

Em cumprimento do disposto no n.º 2 do art.º 360.º do Código do Trabalho, mais se faculta o atual quadro de pessoal desta sociedade (Anexo II) onde se discriminam as categorias profissionais relativas a cada trabalhador abrangido. Não existem critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, uma vez que, todos os colaboradores que integram o departamento administrativo a extinguir correspondem à universalidade de trabalhadores existentes na empresa, não restando qualquer trabalhador na empresa depois de efetivado o despedimento coletivo.

Integrando-se V. Exa. no citado conjunto de trabalhadores a abranger pelo Despedimento Coletivo, vimos por este meio comunicar-lhe a intenção de promover a cessação do seu contrato individual de trabalho, para os efeitos previstos no art.º 360.º, n.º 2, 3.º e 4.º do Código do Trabalho.

Dada a inexistência de qualquer uma das comissões previstas no n.º 1 do art.º 360.º do Código do Trabalho, V. Exa. poderá designar, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção da presente comunicação, em conjunto com os demais trabalhadores acima indicados, uma Comissão Representativa Comum composta por um a cinco membros, com a finalidade de participar na fase de informações e



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



negociação prevista nos arts. 361.º e 362.º do Código do Trabalho, em representação de V. Exa.

Em tal prazo de 5 dias úteis deverá aquela comissão representativa comum contactar a N/mandatária constituída para o efeito, a Drª ..., advogada com escritório na Rua ..., Lisboa (email: ...) e a Drª ..., advogada com escritório na Av ..., ... Lisboa (email: ...), a fim de estas mandatárias assegurarem a sua presença na primeira reunião de negociação do despedimento coletivo, a qual será realizada na presença de representantes da Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (Ministério da Economia e do Emprego)

Caso seja constituída a Comissão Representativa, desde já se designa o dia 16 de março de 2015 pelas 11 horas para a realização da primeira reunião de negociação do despedimento coletivo, nos escritórios onde v.exª presta trabalho e que se situam na Av. ..., ... Porto.

Caso se venha a revelar necessário, a reunião supra identificada poderá prolongar-se para a tarde do dia 16 de março de 2015.

A fase de informações e negociações, inerente ao despedimento coletivo e aludida nos art.ºs 361.º e 362.º do Código do Trabalho, deverá ser promovida pela empresa nos 5 dias posteriores à data do ato previsto nos n.º 1 ou 4 do art.º 360.º do Código do Trabalho, motivo pelo qual se agendou já data para esse efeito.

Desta forma, é nossa intenção procedermos ao despedimento coletivo e prevemos que a decisão com data da cessação dos contratos de trabalho venha a ocorrer a partir do dia 31 de março de 2015. Pelo que prevê-se um prazo máximo de 90 a 110 dias a contar da presente comunicação, caso se trate de trabalhador com antiguidade inferior ou superior a 10 anos respetivamente, para a efetivação do despedimento coletivo.



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

No âmbito do despedimento coletivo a que se procederá, a cada um dos trabalhadores abrangidos será atribuída a compensação correspondente a um mês de vencimento por cada ano/fração até 31/10/2012, do dia 1/11/2012 a 30/9/2013 a compensação correspondente será de 20 dias de vencimento por cada fração/ano; do dia 1/10/2013 a 30/5/2015, no caso de trabalhadores com antiguidade superior a 10 anos, a compensação correspondente será de 12 dias por cada ano/fração, porque todos os trabalhadores abrangidos têm mais de 3 anos de contrato à data de 1/10/2013. A acrescer ainda terão os trabalhadores direito ao pagamento de todos os direitos remuneratórios vencidos e vincendos até à data da cessação do contrato de trabalho.

Ao dispor de V. Exas para quaisquer informações e/ou elementos adicionais, com os nossos melhores cumprimentos, a gerência

- 1.3. A entidade empregadora comunica os motivos justificativos do despedimento coletivo.
- 1.4. A comunicação integra ainda os critérios do despedimento coletivo nos seguintes termos:

Não existem critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, uma vez que, todos os colaboradores que integram o departamento administrativo a extinguir correspondem à universalidade de trabalhadores existentes na empresa, não restando qualquer trabalhador na empresa depois de efetivado o 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;



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



- 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.

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”.
- 2.2.** 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 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.

2.3. 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. 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 e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal, que discriminou por setores organizacionais da empresa.

No que respeita, aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa refere o seguinte:

Não existem critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, uma vez que, todos os colaboradores que integram o departamento administrativo a extinguir correspondem à universalidade de trabalhadores existentes na empresa, não restando qualquer trabalhador na empresa depois de efetivado o despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento coletivo da trabalhadora em virtude de não se afigurar que tal poderá constituir uma discriminação por motivo de parentalidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 15 DE ABRIL DE 2015