

## PARECER N.º 548/CITE/2016

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhador no 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, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho  
Processo n.º 1773 – DH-C/2016

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu a 20.10.2016 da empresa ... cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui o trabalhador no gozo de licença parental ..., 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. O trabalhador recebeu, em 27.09.2016, a comunicação de intenção de despedimento.
- 1.3. Na mencionada comunicação, a entidade empregadora, refere que o despedimento coletivo assenta na conjuntura de crise económica e financeira que tem sido devastadora para o comércio grossista a que se dedica. Refere ainda que houve redução da sua atividade, em resultado da diminuição do número de clientes e vendas que conduziu a uma redução dos proveitos para fazer face aos custos, não sendo previsível a inversão da situação que se verifica nos seus dois armazéns, tendo atingido níveis incomportáveis no de ..., onde se verificou um

decréscimo de mais de 40% na faturação, sendo inevitável o seu encerramento imediato e impossível a manutenção dos postos de trabalho do mesmo.

- 1.4. De acordo com a entidade empregadora, o despedimento abrange todos/as os/as trabalhadores/as afetos ao estabelecimento referido e apresenta, quer o quadro de pessoal, com indicação do nome, data de admissão, categoria profissional e setor organizacional, deste estabelecimento, quer o quadro de pessoal do seu outro estabelecimento.
- 1.5. Da comunicação de intenção de proceder ao despedimento não consta o método de cálculo de compensação.
- 1.6. Do processo não constam outros documentos, sendo que, aquando do envio à CITE, a entidade empregadora esclarece que, por não existir estrutura representativa dos/as trabalhadores/as, não foram realizadas as reuniões de negociação previstas no artigo 360.º do Código do Trabalho, não havendo, assim, lugar à elaboração de ata.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. 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 Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março”.

- 2.2.** É de salientar que, nos termos do artigo 381.º, alínea d) do Código do Trabalho, *“sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito: em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio (...)”*, à CITE.
- 2.3.** A falta de solicitação deste parecer implica, de acordo com a alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho a ilicitude do despedimento por iniciativa da entidade empregadora.
- 2.4.** Compete à CITE, nos termos da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei nº 76/2012, de 26 de março, emitir parecer, no âmbito do qual averigua a objetividade da fundamentação apresentada pela entidade empregadora, através da análise das razões concretas que motivaram a intenção de despedimento, por forma a concluir pela existência ou inexistência de indícios de discriminação em razão da parentalidade.
- 2.5.** Nos termos do artigo 359.º do 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”.

**2.6.** 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”.

### **III – ANÁLISE**

**3.1.** A exigência de parecer da CITE, no quadro da proteção no despedimento de trabalhador no gozo de licença parental, visa sobretudo prevenir e evitar a prática da discriminação.

**3.2.** E a CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, e colaborar na aplicação de disposições legais relativas à proteção da parentalidade.

**3.3.** Assim, à CITE compete em primeira linha, diante dos elementos disponíveis no processo, averiguar se os mesmos revelam que o eventual despedimento radica em tratamento discriminatório e visando sempre a proteção da parentalidade.

- 3.4. Ora, dos elementos juntos ao processo, não se verifica que se encontram observados todos os requisitos legais da comunicação a que alude o artigo 360.º do Código do Trabalho, designadamente os previstos na alínea f) do n.º 2 e no n.º 5.
- 3.5. Acresce que a entidade empregadora limita-se a referir que a crise económica e financeira que tem sido devastadora para o comércio grossista a afeta e que houve redução da sua atividade, em resultado da diminuição do número de clientes e vendas que conduziu a uma redução dos proveitos para fazer face aos custos, não sendo previsível a inversão da situação; não concretizando quais os motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos que levam ao despedimento coletivo.
- 3.6. De resto, uma vez que a entidade empregadora tem dois armazéns, cabia-lhe apresentar os motivos justificativos do porquê de optar por encerrar de imediato o armazém de ... e não o de ...
- 3.7. Assim, da apreciação de todo o processo não fica afastada a possibilidade de existir discriminação na inclusão do trabalhador, no processo de despedimento coletivo, não se operando a proteção da parentalidade.

#### **IV – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE opõe-se à inclusão do trabalhador no gozo de licença parental, ..., no processo de despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora ..., em virtude de se afigurar que o mesmo poderá constituir uma discriminação por motivo de parentalidade.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 9 DE NOVEMBRO DE 2016, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS E DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.**