

PARECER N.º 100/CITE/2010

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, incluída em processo de despedimento colectivo, 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 557 – DG-C/2010

I – OBJECTO

- 1.1. Em 21.07.2010, a CITE recebeu do Senhor Dr. ... da Sociedade de Advogados, ..., em representação da ..., S.A., cópia de um processo de despedimento colectivo, 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 de Fevereiro.
- 1.2. Na carta enviada à referida trabalhadora, em 14.07.2010, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *Que os resultados líquidos dos exercícios da ... no ano fiscal de 2008 e no ano fiscal de 2009 foram, respectivamente, de € 700.000,00 negativos e € 996.000,00 negativos, o que totaliza perdas de 1,7 milhões de euros em dois anos. Até então a ... tinha apresentado sempre resultados positivos.*
 - 1.2.2. *Que, as causas próximas desta situação devem-se ao decréscimo significativo de encomendas no mercado dos equipamentos de infra-estruturas de Telecomunicações e do Sector Público, áreas em que a ... desenvolve a sua actividade.*

- 1.2.3.** Que, desde o ano de 2006 que se foi assistindo a um decréscimo progressivo das encomendas recebidas por parte da ..., facto que assumiu particular relevo a partir de 2008, ano em que as quebras se acentuaram, cifrando-se nos 26%, pois, o total das encomendas recebidas nos referidos dois últimos anos não atinge os valores anuais recebidos antes de 2006, cuja média desde a sua origem em Portugal se situou nos € 20.000.000,00 por ano.
- 1.2.4.** Que analisando em profundidade esta situação, vemos que o facto de o Iene Japonês ter hoje um valor em relação ao euro de cerca de trinta por cento superior ao valor médio dos últimos 5 anos, se torna relevante quanto à perda de competitividade no mercado Europeu, tornando incomportável o custo de importação de equipamentos oriundos do Japão.
- 1.2.5.** Que a suspensão no investimento de infra-estruturas nacionais, área na qual a ... tem vindo a apostar com a criação de estruturas locais de engenharia e de desenvolvimento de soluções, de modo a combater os problemas causados pelo aumento de custo das importações da casa-mãe no Japão, veio comprometer de forma irremediável qualquer esperança de viabilidade da ..., tal como está estruturada presentemente.
- 1.2.6.** Que as facturações previstas para o ano em curso não deverão ser suficientes sequer, para fazer face aos custos com a retribuição dos trabalhadores que a empresa tem actualmente ao seu serviço.
- 1.2.7.** Que nesta conjuntura e numa tentativa de manter algumas operações activas em Portugal, nomeadamente aquelas em que a Empresa tem assumidas responsabilidades para com os seus Clientes e as que envolvem maior capacidade de conhecimento e de engenharia nacionais, em áreas em que o País não tem quaisquer outros recursos, a ... vê-se obrigada a reduzir drasticamente o número de postos de trabalho, quer por extinção desses mesmos postos, quer por redução do

número de colaboradores a um mínimo indispensável para fazer face às necessidades que, estima, ainda se possam manter.

- 1.2.8.** *Que todos estes factos têm vindo a reflectir-se na ..., sendo já hoje uma evidência a diminuição drástica no volume de trabalho dos recursos humanos da empresa, sendo patente a existência de alguns sectores já com pouco trabalho.*
- 1.2.9.** *Que as áreas de Telecomunicações e das Comunicações Ferroviárias, que têm sido os alvos prioritários dos projectos de Inovação e Desenvolvimento, serão as áreas estratégicas de negócio em que a Empresa concentrará o foco da sua actividade.*
- 1.2.10.** *Que os motivos que determinam e fundamentam o recurso ao despedimento colectivo a que a ... tem intenção de proceder são económicos e de mercado e também estruturais, pelo que, se tornou necessário racionalizar o quadro de pessoal da empresa, de modo a fazer face aos constrangimentos do mercado e, nessa medida, proceder à redução de trabalhadores em diversas áreas.*
- 1.2.11.** *Que a par de outros trabalhadores, a referida trabalhadora desempenha funções administrativas na unidade de Services and Solutions Projects Development e, que dada a redução da actividade da unidade em causa, considerou-se que as tarefas administrativas de suporte da mesma poderiam ser perfeitamente asseguradas por outros trabalhadores com as mesmas valências, pelo que nessa medida, a ... decidiu que a trabalhadora ..., que na presente data presta apoio administrativo e de recursos humanos (sendo técnica de recursos humanos) passará a assegurar as tarefas administrativas actualmente desempenhadas pela trabalhadora ..., não sendo possível a esta trabalhadora assegurar as tarefas desempenhadas por aquela, uma vez que não detém as competências técnicas requeridas.*

- 1.2.12.** *Que o seu contrato de trabalho cessará, por caducidade, no dia 16 de Setembro de 2010, sendo o próximo dia 15 de Setembro de 2010, o seu último dia de trabalho, pelo que, no âmbito do acordo relativo ao valor da compensação celebrado com os representantes dos trabalhadores, ficou estabelecido que a empresa pagaria uma compensação equivalente a 1,5 meses de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade na empresa.*
- 1.2.13.** *Que relativamente aos trabalhadores que auferiam uma retribuição base mensal inferior a € 1.500,00, a base de cálculo para o pagamento da compensação referida no parágrafo anterior será de € 1 500,00.*
- 1.2.14.** *Que a empresa decidiu ainda que, para os trabalhadores cuja faixa etária esteja compreendida entre os 42 e os 54 anos (inclusive), fazer incidir uma percentagem de 15% sobre o valor apurado, nos termos dos pontos anteriores.*
- 1.2.15.** *Que a empresa decidiu também manter o actual seguro de saúde até 30/06/2011, designadamente, no tocante a coberturas e condições, apenas para cada trabalhador, não incluindo o respectivo agregado familiar.*
- 1.2.16.** *Que a trabalhadora em causa terá direito a receber uma compensação no valor bruto de € 17.997,50 (dezassete mil novecentos e noventa e sete euros e cinquenta cêntimos), cujo pagamento será feito por cheque a levantar nos escritórios da empresa, em ..., a partir de 15 de Agosto de 2010.*
- 1.2.17.** *Que por ocasião da cessação do seu contrato ser-lhe-ão ainda pagos os créditos vencidos pela prestação do trabalho e os emergentes de tal cessação, no valor previsível de € 4.219,98, por transferência bancária, a realizar até ao dia 15 de Setembro de 2010.*

- 1.3.** Relativamente, aos critérios que servem de base à selecção dos trabalhadores a incluir no despedimento, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *Que em resultado das perdas significativas que a empresa tem vindo a acumular desde 2008 por razões económicas e de mercado e também estruturais, a empresa vê-se na necessidade de reorganizar a sua estrutura produtiva, por forma a tornar-se, de novo, competitiva e voltar a rácios de solvabilidade que lhe permitam continuar a desenvolver a sua actividade económica.*
- 1.3.2.** *Que da avaliação que a ... efectuou, e de molde a conseguir tornar mais leve e dedicada a sua estrutura, resultou a necessidade de reduzir pessoal, de forma transversal a toda a empresa, afectando várias áreas, pelo que se apresenta a explicação para os critérios que servem de base aos trabalhadores seleccionados, relativamente a cada uma delas.*
- 1.3.3.** *Que os trabalhadores ..., ..., ..., ... e ... desempenham funções na unidade de Services and Solutions Projects Development (Direcção de Engenharia de Desenvolvimento e Inovação).*
- 1.3.4.** *Que a trabalhadora ... desempenha funções administrativas na mesma unidade e, que dada a redução da actividade da unidade em causa, considerou-se que as tarefas administrativas de suporte da mesma poderiam ser perfeitamente asseguradas por outros trabalhadores com as mesmas valências.*
- 1.3.5.** *Que a ... decidiu que a trabalhadora ..., que na presente data presta apoio administrativo e de recursos humanos (sendo técnica de recursos humanos) passará a assegurar as tarefas administrativas actualmente desempenhadas pela trabalhadora ..., não sendo possível a trabalhadora ... assegurar as tarefas desempenhadas por aquela, uma vez que não detém as competências técnicas requeridas.*

- 1.4.** Foram realizadas três reuniões de informações e negociação, em 03.07.2010, em 06.07.2010 e em 07.07.2010, entre representantes da empresa e a comissão representativa dos trabalhadores a despedir, com a presença de um representante do Ministério do Trabalho.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 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 directiva 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 directa em razão do sexo, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Directiva 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 actividade profissional.

- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 1 do artigo 63.º 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 colectivo 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, respectivamente, 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 actividade 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 actividade, 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 colectivo 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 colectivo;
- b) O quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;
- c) Os critérios para selecção 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 efectuar 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 colectiva 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 recepção 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 colectiva.

2.5. No despedimento colectivo *sub judice*, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em

motivos de mercado e estruturais, indicou o número de trabalhadores a despedir (26) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal, constituído por 79 trabalhadores, que discriminou por sectores organizacionais da empresa na descrição dos critérios que serviram de base à selecção dos trabalhadores a incluir no despedimento.

2.5.1. Dado que os 26 trabalhadores a despedir correspondem a uma parte dos postos de trabalho a extinguir, em consequência da reestruturação da empresa, esta indicou os respectivos critérios de selecção daqueles trabalhadores.

2.6. Na última reunião de informações e negociação, os representantes da empresa e a comissão representativa dos trabalhadores a despedir acordaram na seguinte proposta:

a) não aceitação da base de cálculo a incidir sobre a média da retribuição, mas sim sobre o vencimento base, como proposto inicialmente;

b) aumentar o factor de multiplicação proposto para todos os trabalhadores afectados, de 1,25 para 1,5 sobre o vencimento base e diuturnidades;

c) considerar, para efeitos da incidência do factor referido no número anterior, um salário de € 1.500,00 para os trabalhadores que auferirem uma retribuição mensal inferior a tal valor (p. ex., para um trabalhador que ganhe € 1.000,00, será considerado uma retribuição de € 1.500, para efeitos de aplicação do factor referido em b));

d) para os trabalhadores cuja faixa etária esteja compreendida entre os 42 e os 54 anos (inclusive), a incidência de uma percentagem de 15% sobre o valor da compensação apurado nos termos das alíneas b) e c) supra, englobando nesta proposta os trabalhadores ..., ..., ..., ... e ...;

e) atender às preocupações manifestadas pela comissão representativa quanto à situação do trabalhador ..., pretendendo a empresa que o respectivo contrato de trabalho apenas cesse em 28/02/2011, embora tal trabalhador não possa ser abrangido pela incidência da majoração

referida em d) supra, uma vez que, à data da cessação do contrato, já completou 55 anos;

f) manutenção do actual seguro de saúde até 30/06/2011, designadamente no tocante a coberturas e condições, apenas para cada trabalhador, não incluindo o seu agregado familiar;

g) possibilidade de manutenção dos aparelhos de telemóvel e respectivo número, devendo os trabalhadores, de acordo com as normas da empresa, proceder à entrega dos números de telefone de clientes e fornecedores da empresa.

2.6.1. Da análise do processo, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da referida trabalhadora grávida, no presente processo de despedimento colectivo.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento colectivo promovido pela ..., S.A., da trabalhadora grávida ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 9 DE AGOSTO DE 2010, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES