

PARECER N.º 18/CITE/2010

Assunto: Parecer prévio 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 52 – DGPL-C/2010

I – OBJECTO

- 1.1. Em 21 de Janeiro de 2009, a CITE recebeu da ..., S.A., cópia de um processo de despedimento colectivo, abrangendo 257 trabalhadores, no qual se inclui as trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ..., ..., ..., ..., ...e ..., 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. A empresa acima referida instruiu o processo de despedimento colectivo, juntando para o efeito os Ofícios de “Comunicação de despedimento colectivo – Artigo 363.º do Código do Trabalho”, datados de 20 de Janeiro de 2010, alegadamente enviados às trabalhadoras acima referidas, nos quais refere que vem *comunicar-lhe a decisão de proceder aos despedimento de V. Ex.ª, no âmbito do processo de despedimento colectivo iniciado em 6 de Janeiro de 2010 e cujos termos foram naquela data devidamente notificados à Comissão Representativa de Trabalhadores e Comissão Sindical da empresa bem como à entidade competente do Ministério do Trabalho e Segurança Social – a Direcção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT).*
- 1.3. Para o despedimento colectivo a entidade empregadora invoca no aludido ofício que (...) *na sequência de um aturado estudo e ponderação da rentabilidade e viabilidade futura da produção de capas para assentos*

automóvel na unidade fabril de ... da ... foi tomada a decisão de proceder ao encerramento daquele processo produtivo.

- 1.4. *(...) A severa depressão na Indústria Automóvel e o excesso de capacidade instalada dos fabricantes de automóveis levaram ao esmagamento das margens comerciais afectadas aos fabricantes de componentes automóveis.*
- 1.5. *(...)Considerando igualmente a extrema dificuldade – resultante da actual conjuntura – em manter em funcionamento projectos industriais que não apresentem uma clara e evidente viabilidade económica, não resta outra alternativa à ... que não seja a de encerrar a produção de capas para assentos automóvel na unidade fabril de ..., sendo certo que os custos da manutenção dos contratos de trabalho nestas circunstâncias seria sempre insustentável a muito curto prazo e poderia determinar a inviabilidade da empresa e, seguramente, colocaria em causa as condições de cessação de contratos de trabalho que seria em tais circunstâncias possível conceder aos seus trabalhadores.*
- 1.6. *Ficam, assim, para além da decisão de encerramento já mencionada e fundamentada, devidamente reunidos e identificados os factores económicos, de mercado e estruturais que fundamentam o presente despedimento colectivo.*
- 1.7. *Os motivos económicos, estruturais e de mercado invocados são motivos justificativos de despedimento colectivo, nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho.*
- 1.8. *Relativamente à indicação dos critérios que serviram de base para a selecção dos trabalhadores a despedir a entidade alega que: O encerramento da produção de capas para automóvel implica a eliminação das secções organizacionais da empresa que realizam as correspondentes actividades produtivas e irá ter por consequência a cessação dos contratos de trabalho dos trabalhadores que têm por*

atribuição na empresa a realização, coordenação, gestão, supervisão e apoio às referidas actividades. O número total de trabalhadores a abranger pela cessação de contratos de trabalho visada neste processo de despedimento colectivo é de 257.

- 1.9. Do encerramento da actividade da fábrica de ... resultará ainda a finalização da actividade industrial da ... em Portugal, perspectivando-se o posterior encerramento definitivo da empresa.*
- 1.10. Nessa medida, serão mantidos por mais algum tempo os postos de trabalho de um muito reduzido número de trabalhadores que, não se dedicando – na totalidade ou fundamentalmente – às actividades e funções eliminadas, sejam necessários à realização das tarefas requeridas para o encerramento da empresa e preparação da sua posterior dissolução e liquidação.*
- 1.11. Assim, serão mantidos os postos de trabalho de 3 trabalhadores, pertencentes às áreas Recursos Humanos, Finanças e Operações.*
- 1.12. Ficam ainda ressalvadas e pendentes de acordo a ser obtido em fase de informação e negociação eventuais situações relevantes de carácter social, às quais se pretenda dar tratamento mais favorável, em moldes da determinar.*
- 1.13. Não existem na ..., nem no momento actual nem no futuro previsível, quaisquer outras funções que possam vir a ser atribuídas.*
- 1.14. Não existem contratos a termo para a realização das tarefas correspondentes às do posto de trabalho (...) ou dos restantes postos a cuja extinção se procede, tendo nesta mesma data sido denunciados a totalidade dos contratos a termo em vigor na empresa.*

- 1.15. Relativamente à data da cessação do contrato de trabalho, a entidade comunica que a data de cessação do contrato de trabalho será o dia 05/04/2010.
- 1.16. Relativamente à compensação pela cessação do contrato de trabalho, a (...) *propõe-se pagar aos trabalhadores abrangidos pelo encerramento da Fábrica de ... um montante de compensação equivalente a um mês de retribuição base mensal, por cada ano completo de antiguidade, acrescido de 75%.*
- 1.17. (...) *Cumpridos que sejam os pressupostos indicados (...) pagará adicionalmente aos trabalhadores abrangidos pelo encerramento um prémio adicional de montante igual a 25% de uma retribuição base mensal por cada ano completo de antiguidade. Este prémio será pago em acréscimo à compensação acima assinalada.*
- 1.18. Relativamente ao montante e forma de pagamento da compensação por despedimento e dos créditos emergentes da cessação do contrato de trabalho, a entidade refere que: A) *Compensação pela cessação do contrato de trabalho por despedimento colectivo – Eur.: 12.560,58; B) Um prémio de montante de Dois Mil Euros. Este prémio será pago antecipadamente em Janeiro de 2010. Conforme referido (...), caso não venham a ser cumpridos os pressupostos da sua atribuição, a ... imputará aquele valor ao montante indemnizatório efectivo que couber.*

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 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.** Ora, de acordo com os elementos disponíveis no processo, não numerado e enviado a esta Comissão, verifica-se que a empresa não instruiu devidamente a comunicação a que se refere o artigo 360.º do Código do Trabalho, pese embora apresente fundamentos assente em motivos económicos, tanto de mercado como estruturais, para o despedimento colectivo dos/as seus/as 257 trabalhadores/as.

Com efeito:

- 2.6.** O n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho estabelece que a comunicação da intenção de proceder a um despedimento colectivo deve ser acompanhada do quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa [alínea b)]; o número de trabalhadores/as a despedir e as categorias profissionais abrangidas [alínea d)].
- 2.7.** Ora, nem na referida comunicação nem junto ao processo se encontra o quadro de pessoal, as categorias dos trabalhadores, bem como as suas

funções para se perceber se foram respeitados, por parte da entidade empregadora, os critérios que serviram de base para a selecção das trabalhadoras, designadamente se as suas atribuições na empresa se encontram envolvidas na realização, coordenação, gestão supervisão e apoio às actividades organizacionais e produtivas implicadas nas secções eliminadas.

- 2.8.** Dito por outras palavras, consideramos que do presente processo de despedimento colectivo não se vislumbra que existam fundamentos devidamente comprovados e individualizados, tal como é legalmente exigível, que afastem quaisquer dúvidas sobre os “fundamentos” invocados no processo para proceder ao despedimento colectivo e na inclusão de trabalhadoras que gozam de protecção legal acrescida.
- 2.9.** Acontece que não resulta comprovado pelos dados do processo que as trabalhadoras não tivessem manifestado interesse em negociar com a empresa, não juntam a alegada acta que resultou da reunião de informações e negociação que a entidade declara ter sido realizada com a Comissão Representativa de Trabalhadores e Comissão Sindical com a participação de representantes do Ministério responsável pela área laboral – DGERT –, o que pode determinar que o despedimento colectivo possa vir a ser declarado ilícito pelo Tribunal, de acordo com o previsto na alínea a) do artigo 383.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a inserção das trabalhadoras ..., ..., ..., ..., ... e ... no despedimento colectivo pode indiciar a existência de discriminação com base no sexo por motivo de lactância, gravidez ou puerpério, pelo que a CITE emite parecer desfavorável à inclusão das citadas trabalhadoras no referido processo de despedimento promovido pela empresa ..., S.A., por falta de elementos que permitam total compreensão dos critérios

utilizados e da sua aplicação, por forma a excluir indícios de discriminação.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 12 DE FEVEREIRO DE 2010**