

PARECER N.º 16/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio à cessação do contrato de trabalho de trabalhadora puérpera, por 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 1326 – DP-C/2014

I – OBJETO

- 1.1.** Em 11.12.2014, a CITE recebeu da empresa ..., S.A., com sede de pessoa coletiva ..., com sede em ..., freguesia de ..., pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera ..., no âmbito de um despedimento coletivo, que envolve mais 8 pessoas.
- 1.2.** Para o efeito, a entidade empregadora anexou cópia do processo de despedimento coletivo, donde constam os seguintes documentos:
- Cópia da comunicação inicial de despedimento datada de trabalhadora em 24.11.2014, incluindo a convocatória para a fase de informações e negociação a que alude o n.º 1 do artigo 361.º do Código do Trabalho;
 - Anexos à comunicação inicial de despedimento:
 - Motivos do despedimento coletivo;
 - Quadro de pessoal da ... discriminado por setores organizacionais da empresa;
 - Número de trabalhadores a despedir e respetivas categorias profissionais;

- Documento sobre critérios de seleção dos trabalhadores a despedir;
- Tempo previsível para o despedimento;
- Método de cálculo da compensação;
- Cópia da carta enviada à Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, dando conta da intenção de despedimento coletivo, e e-mail de resposta deste organismo, este último a pedido da CITE;
- Cópia da ata da reunião de informações e de negociação realizada no dia 05.12.2014, entre a ..., S.A., e os trabalhadores abrangidos pelo processo de despedimento coletivo;
- Anexo A do Relatório Único – Quadro de Pessoal, a pedido da CITE.

1.3. A pedido da CITE foram ainda enviados os seguintes documentos:

- Denúncia do contrato do trabalhador ..., mencionado no processo de despedimento;
- Cessação na Segurança Social do ..., trabalhador que detinha a mesma profissão e a mesma categoria profissional que a trabalhadora especialmente protegida;
- Comprovativo de recebimento da carta da trabalhadora especialmente protegida ...

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, chama desde logo a atenção nos considerandos para o risco destas mulheres serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado, pelo que no artigo 10.º, sob a epígrafe “Proibição de despedimento” determina:

“A fim de garantir às trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, o exercício dos direitos de proteção da sua segurança e saúde reconhecidos no presente artigo, prevê-se que:

1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade referida (...) salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.

2. Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.

3. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proteger as trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, contra as consequências de um despedimento que fosse ilegal (...).”

2.2. A Constituição da República Portuguesa (CRP) no artigo 67.º sob a epígrafe “Família” estabelece:

“1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...).”

2.3. Por seu turno, o artigo 68.º da CRP sob a epígrafe “Paternidade e maternidade” consagra:

“(...) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

3- As mulheres têm proteção especial durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias. (...).”

2.4. O Código do Trabalho, no Capítulo VII “Cessação de contrato de trabalho”, Divisão II Despedimento coletivo (artigos 359.º a 366.º), procede à definição e motivações legais, no artigo 359.º sob a epígrafe “Noção de despedimento coletivo”:

“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 (...).”

2.5. E quanto ao procedimento, o artigo 360.º do mesmo Código sob a epígrafe “Comunicações em caso de despedimento coletivo” vem estabelecer:

... 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 referido 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.

6 – Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.ºs 1 a 4 e constitui contraordenação leve o efetuado com violação do disposto no n.º 5. (...).”

- 2.6.** 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.
- 2.7.** 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”.
- 2.8.** 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 (...)" da CITE.

- 2.9.** 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 do empregador.
- 2.10.** Assim, compete à CITE, nos termos da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, emitir o referido parecer, no âmbito do qual averigua a objetividade da fundamentação apresentada pela entidade empregadora, através da análise das razões concretas que motivaram a seleção do posto de trabalho a extinguir, por forma a concluir pela existência ou inexistência de indícios de discriminação em razão da maternidade.
- 2.11.** Ao estabelecer princípios e procedimentos especiais de proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes nas situações de despedimento, como é o caso *sub judice*, plasmados nas Diretivas Europeias, na Constituição da República Portuguesa e no Contrato do Trabalho, mostra que as entidades empregadoras devem ter um cuidado acrescido nestes casos, tendo que demonstrar, sem margem para dúvidas, que a escolha de uma trabalhadora especialmente protegida para ser abrangida por um despedimento é isenta de discriminação de género ou em função da parentalidade.

III – APRECIÇÃO

- 3.1.** No caso em apreço, a entidade empregadora apresenta como fundamento para a necessidade de realização de um despedimento coletivo motivos estruturais e de mercado, decorrentes da atual crise

económica alegando que “(...) a Empresa, beneficiando do apoio incondicional do ..., que através de linhas de crédito com enfoque no apoio à exportação dos produtos do Grupo, tinha conseguido garantir o financiamento necessário à viabilização das suas indústrias e ao processo de internacionalização. Contudo, o colapso do seu parceiro financeiro por excelência — o ... — no passado mês de agosto, provocou uma interrupção abrupta na concessão de financiamento ao Grupo.

Imediatamente assistiu-se ao corte nas linhas de crédito de apoio à exportação e tesouraria da empresa, fundamentais à sua atividade operacional básica.

Até à presente data, e apesar dos esforços que a Administração tem vindo a desenvolver, nenhuma outra instituição substituiu a relação creditícia que existia com o antigo parceiro.

A não concretização de novas linhas de crédito de apoio à exportação conduziu à interrupção das exportações e consequentemente a perda de negócios com impacto direto na redução da produção e faturação do grupo.

Também a estratégia de internacionalização foi forçosamente interrompida com consequências gravosas para o Grupo não só pelos custos incorridos com sanções pelos atrasos, bem como a perspetiva de receita futuras ficaram comprometidas.

- 3.2.** A ... declara, em conclusão, que se defronta com uma “... incapacidade na obtenção de novos financiamentos fundamentais ao funcionamento normal do Grupo e na redução sucessiva da produção e impossibilidade de dar continuidade aos projetos internacionais que desponta a urgência de reestruturação do quadro de pessoal, nomeadamente a redução dos seus efetivos.

Neste ponto é ainda importante salientar a participação de 20 milhões de euros que a ... detinha em ações do Grupo ... as quais não estavam

provisionadas. Ou seja, durante o exercício de 2014, a todas as dificuldades existentes, acresce a perda absoluta e irreversível deste ativo, o qual não tinha qualquer provisão constituída.

Salientamos ainda que historicamente a empresa suporta uma estrutura de custos igual ao valor dos serviços prestados não existindo efetivamente margem para ganhos económicos. De facto, o valor dos serviços prestados, em qualquer um dos anos foi equivalente aos custos de estrutura suportados (incluindo custos com pessoal e financeiros).

É pois o contexto de conjuntura económica difícil, a redução da atividade generalizada das empresas participadas, que conduziram à degradação sucessiva da situação económico-financeiro da Empresa.

O desequilíbrio económico-financeiro registado na Empresa, aliado ao, impacto que a principal entidade financiadora da Empresa provocou, e a desaceleração das economias nos mercados emergentes, os quais constituíam a grande aposta do Grupo ... levou, inevitavelmente, à decisão de redução de custos.”

3.3. Tal é apontado pela entidade empregadora como *“É neste grave contexto de desequilíbrio, decorrente de motivos de mercado e estruturais, onde se insere, como último recurso, o presente processo de despedimento coletivo”.*

3.4. No que toca à trabalhadora púérpera, a entidade empregadora explica que: *“O Departamento aqui em análise, em especial no que tange à área de Comunicação, tem vindo a registar um decréscimo do volume de trabalho, motivado, em grande medida, pela desaceleração da expansão em mercados emergentes, a qual constituíam uma grande aposta do Grupo ...*

Sem prejuízo da necessidade de manter a categoria de técnico de Comunicação, necessário se torna, reduzir os meios humanos ao volume de trabalho existente, pelo que, a Empresa decidiu extinguir o

posto de trabalho da trabalhadora ..., com a categoria de Técnica de Comunicação.

O critério de seleção da trabalhadora abrangida pelo presente processo de despedimento coletivo, cujo posto de trabalho será extinto, está, exclusivamente, ligado à necessidade de adaptação da estrutura organizativa ao volume de trabalho do departamento em causa, bem como à menor antiguidade da trabalhadora apresentada face à colaboradora que desempenha a mesma função.

- 3.5.** Tendo em conta o que antecede, e considerando que, dos 7 departamentos existentes, os critérios utilizados foram o da menor antiguidade, onde se inserem a trabalhadora puérpera, o trabalhador ..., com a categoria de motorista, ..., com a categoria de Técnico de Informática e a trabalhadora ..., com a categoria de Secretária de Direção ou da extinção de funções existentes, como seja a de Gestor de Frota, ocupado apenas pelo trabalhador ..., a de Assistente detida apenas pela trabalhadora ..., a de Assistente de Bordo, funções ocupadas pela trabalhadora ... e a de Advogada, funções exercidas pela única advogada ... a CITE, considera que estão suficientemente objetivados os critérios fixados de modo a incluir esta trabalhadora no processo de despedimento, de entre homens e mulheres.

IV – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera:

- 4.1.** Não se opor à inclusão da trabalhadora puérpera ... no despedimento coletivo promovido pelo ..., S.A., uma vez que, não se vislumbram indícios de discriminação por motivos de parentalidade na escolha da trabalhadora.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 5 DE JANEIRO DE 2015**