

PARECER N.º 106/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras lactantes 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

Processo n.º 328 – DL-C/2016

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 22/2/2016 da empresa ... um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento das trabalhadoras lactantes ..., licenciada ... do serviço médico, ..., técnica de ... e ..., técnica de ...
- 1.2. A empresa notificou as trabalhadoras em 26/1/2016 da sua integração no processo de despedimento coletivo, sendo os motivos invocados, sinteticamente, os seguintes:
 - 1.2.1. *O despedimento coletivo agora anunciado decorre da decisão de fazer cessar, definitivamente, a laboração da unidade industrial da ... no ... como consequência da profunda reestruturação em curso ao nível do fabrico do ... pela ...*
 - 1.2.2. *Com efeito, a generalidade dos equipamentos e maquinaria afetos à referida unidade industrial, com aproximadamente cinquenta anos, encontram-se obsoletos, por força da intensidade das exigências técnicas, ambientais e concorrenciais a que se encontra sujeita a produção e comercialização do produto.*

- 1.2.3.** *A sua hipotética continuação, para se assegurarem os elevados padrões de qualidade do produto comercializado pela empresa, mostra-se, prática e economicamente, inviável nas atuais instalações, uma vez que implicaria um investimento superior a 50 milhões de Euros.*
- 1.2.4.** *Para solucionar todas as limitações tecnológicas existentes seria necessário realizar um investimento que rondaria os 50 milhões de Euros.*
- 1.2.5.** *E nunca faria sentido efetuar um investimento de tal envergadura nas atuais instalações, designadamente porque os terrenos e as instalações onde se encontra instalada a fábrica não pertencem à empresa e o prazo do respetivo contrato está a chegar ao fim, sendo certo que a sua eventual renovação estaria na dependência da vontade do Senhorio.*
- 1.2.6.** *Para além disso, o tecido comercial e habitacional na zona envolvente à fábrica expandiu-se consideravelmente nos últimos anos, havendo crescentes pressões de natureza ambiental e até político-administrativas no sentido da descontinuação da atividade fabril nas atuais instalações.*
- 1.2.7.** *Este conjunto de dificuldades reforça a racionalidade da reorientação do investimento numa nova linha de aglomerado para a produção, no sentido de o deslocalizar para outra sede.*
- 1.2.8.** *Nesta conformidade, face a todos os citados constrangimentos que obstam à continuação da produção nas condições disponíveis e à impossibilidade de efetuar no mesmo local grande investimento exigido por uma nova linha de produção, a empresa viu-se obrigada a decidir a cessação definitiva da produção da unidade industrial e a decidir a conseqüente extinção da generalidade dos seus postos de trabalho, isto é de todos quantos estão integrados no processo produtivo*

do estabelecimento em causa, com a conseqüente cessação dos contratos de trabalho correspondentes.

1.2.9. *Daí resultou a necessidade de recorrer ao presente processo de despedimento coletivo, com vista à cessação do seu contrato de trabalho, nos termos dos arts. 359º e segts. do Código do Trabalho.*

CRITÉRIOS PARA A SELEÇÃO DOS TRABALHADORES A DESPEDIR

1.2.10. *O critério adotado é uniforme e consistente para todas as situações - uma vez que será atingida a totalidade dos postos de trabalho, e dos contratos dos respetivos titulares, afetos direta ou indiretamente à produção do produto.*

1.2.11. *Com efeito, da decisão de fazer cessar, por completo, a produção nesta unidade, decorre a extinção de todos os postos de trabalho afetos à referida produção, bem como os de apoio à mesma.*

1.2.12. *Isto é, da definitiva cessação de produção decorre a extinção da totalidade dos respetivos postos de trabalho, pelo que não haverá, propriamente, lugar a qualquer seleção.*

1.3. Com a comunicação, a empresa remeteu um quadro de pessoal com o número global de 126 trabalhadores/as a despedir, com a indicação das respetivas categorias profissionais e secção a que estão afetos.

1.4. A empresa indica ainda os demais elementos legalmente obrigatórios e refere também na comunicação a possibilidade de os/as trabalhadores/as constituírem uma comissão representativa com vista à fase de informação e negociação.

- 1.5. Não foi constituída comissão representativa dos trabalhadores, mas realizaram-se cinco reuniões em que participaram todos os trabalhadores, cujas atas constam do processo, e em que foi feita a discussão dos termos de um acordo, proposto pela empresa, para eventual adesão dos trabalhadores que o queiram aceitar.
- 1.6. Da análise dos documentos existentes no processo, pode constatar-se que as trabalhadoras lactantes assinaram a plataforma de acordo proposto pela empresa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, no seu n.º 1 do artigo 10.º determina que os Estados-membros devem 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.*
- 2.2. Por outro lado, é opinião uniforme e reiterada na jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora por causa da sua gravidez constitui uma discriminação direta *em razão do sexo*, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006.
- 2.3. Indo ao encontro do determinado na legislação e jurisprudência comunitária referida, o n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho determina que o *despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante assim como de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.* De

acordo com o preceituado na alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março (lei orgânica da CITE), essa entidade é a CITE.

2.4. Assim, o empregador deve remeter à CITE *cópia do processo*, nos termos do n.º 3 do artigo 63.º Código do Trabalho, necessariamente antes da decisão final de proceder ao despedimento.

2.5. 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”.*

2.6. O artigo 360.º, n.º 1 do Código do Trabalho determina que *o empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo comunica essa intenção à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às*

comissões intersindicais da empresa. Caso não exista, nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, o empregador comunica essa intenção a cada um dos trabalhadores que possam estar abrangidos, por escrito.

- 2.7.** No presente processo, o empregador remeteu às trabalhadoras lactantes, assim como a todos/as os/as outros/as trabalhadores/as, a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo, remetendo os elementos legalmente obrigatórios e realizou cinco reuniões de negociação em que participaram todos os/as trabalhadores/as.
- 2.8.** O despedimento coletivo é justificado por razões decorrentes de os equipamentos se encontrarem obsoletos, e ser prática e economicamente inviável a sua atualização em função do montante de investimento que requeria, assim como pela existência de pressões de carácter administrativo e ambiental para a descontinuidade fabril no local.
- 2.9.** O critério de seleção dos/as trabalhadores/as a despedir resulta do facto de serem integrados/as no despedimento todos/as os/as trabalhadores/as que laboram na empresa.
- 2.10.** As reuniões de negociação decorreram de forma que permitiu que as partes chegassem a acordo. E, por outro lado, não se colocou qualquer questão de que pudesse resultar algum indício de discriminação em função da maternidade.
- 2.11.** Assim, não se vislumbra a existência de indícios de discriminação em função da maternidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera não se opor à inclusão das trabalhadoras lactantes ..., ... e ..., no despedimento coletivo promovido pela empresa ..., por não existirem indícios de discriminação em função da maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE MARÇO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.