

PARECER N.º 28/CITE2016

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida 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 1977 – DG-C/2015

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 21/12/2015 da empresa ... um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., rececionista.
- 1.2. A empresa notificou a trabalhadora em 2/11/2015 da sua integração no processo de despedimento coletivo, sendo os motivos invocados para o despedimento coletivo, sinteticamente, os seguintes:
 - 1.2.1. *Vimos pela presente comunicar-lhe a nossa intenção de proceder à cessação do contrato de trabalho que o(a) vincula a esta empresa, por despedimento coletivo, nos termos dos artigos 359.º e seguintes do Código do Trabalho.*
 - 1.2.2. *Tal intenção resulta diretamente da crise financeira que a entidade empregadora vem atravessando nos últimos anos.*
 - 1.2.3. *A empresa vem apresentando um problema de liquidez, que resulta na impossibilidade de solver os seus compromissos de curto prazo e que se deveu em grande parte às profundas alterações do seu mercado. São vários os fatores que levaram a empresa à situação em que se encontra atualmente.*

- 1.2.4.** *Uma situação económica e financeira difícil, levando a uma forte pressão concorrencial e a tentativa de captação de ... com margens reduzidas em muito contribuem para a redução da margem de comercialização.*
- 1.2.5.** *A brutal contração económica que vem sucedendo nos últimos anos e as alterações que o setor ... vem sofrendo levaram a uma redução significativa do volume de negócios, tendo-se a empresa confrontado com alterações contratuais significativas nas relações comerciais que detinha com algumas ... com as quais vinha desde sempre a colaborar.*
- 1.2.6.** *Toda esta conjuntura económica afetou o nível de geração do cash-flow do seu negócio, cujo prejuízo global ascendeu a € 500.000,00 (quinhentos mil euros), pelo que, este ativo não sendo circulante ou de rápida realização, gera necessidades de financiamento com consequentes avultados encargos financeiros.*
- 1.2.7.** *Neste contexto, e consequentemente, a incobabilidade por parte de alguns ..., bem como o aumento substancial do preço do acesso ao crédito por parte das instituições financeiras, tiveram consequências nos níveis de rentabilidade e liquidez da empresa, tendo esta ficado impossibilitada de cumprir pontualmente as suas obrigações, em resultado da carência de meios próprios e da inexistência de crédito, desde logo em termos de salários e de impostos, que tornaram a sua situação financeira atual insustentável.*
- 1.2.8.** *A realidade supra descrita determinou a apresentação desta empresa a um plano especial de revitalização, nos termos do CIRE dando entrada com o respetivo requerimento que deu origem ao processo n.º ..., a correr termos no 1.º juízo, da 2.ª Secção de Comércio, Instância ..., do Tribunal Judicial da Comarca do Porto.*
- 1.2.9.** *Não obstante, na prossecução do objetivo de reestruturar e racionalizar custos, surge a necessidade de proceder a um despedimento coletivo parcial, que*

permitirá adequar o quadro de pessoal ao volume atual de trabalho e ao previsível para os próximos meses, com a inerente poupança de custos diretos e indiretos, permitindo desta feita, equilibrar os resultados de exploração da empresa, bem como ultrapassar este período de crise.

1.2.10. *Assim, o recurso ao despedimento coletivo parcial, face às condições atuais, manifesta-se como uma das formas essenciais para salvaguardar a continuidade da empresa e, conseqüentemente, dos demais postos de trabalho não abrangidos pelo despedimento coletivo.*

1.2.11. *Existindo na empresa apenas um setor geral, variando dentro deste, a secção e as categorias afetas a cada trabalhador, procedemos a indicação dos critérios que foram tidos em conta para cada departamento:*

Financeira e Administrativo — 1 trabalhador

Procedeu-se à extinção da secção e categoria associada a financeira e administrativa, sendo selecionada para o despedimento a única trabalhadora dessa secção e única com essas funções.

Saúde — 1 trabalhador

Procedeu-se à extinção das funções de responsável de área e selecionou-se a única trabalhadora com tais funções.

Atendimento a ... — 1 trabalhador

Procedeu-se à extinção do posto de trabalho associado à secção atendimento a ..., nomeadamente às funções de rececionista, sendo selecionada para o despedimento a trabalhadora dessa secção com menor experiência na função e menor antiguidade na empresa.

Gestão de ... — 3 trabalhadores

Na seleção dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento, foi tido em conta o fator polivalência. Extinguindo-se, desta feita, os subsetores específicos “Gestão de ...” e “Gestão de ...”, mantendo-se o subsetor geral “Gestão de ...”. Resultando assim, na manutenção da única trabalhadora no exercício de tais funções, a qual, possuindo mais experiência nas funções, representa também



menor onerosidade para a empresa, pela manutenção do vínculo labora. Todos os demais trabalhadores a exercer funções nos subsetores específicos, foram selecionados para despedimento.

- 1.2.12.** *As compensações e créditos legalmente devidos aos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo serão efetuados nos termos do plano de revitalização, apresentado no âmbito do PER, prevendo-se a liquidação em 60 prestações mensais, iguais e sucessivas, até integral pagamento, com um período de carência de 18 meses, a contar desde o trânsito em julgado da sentença de homologação.*
- 1.2.13.** *Para efeitos de cálculo das compensações, será tido em conta o estabelecido no artigo 368.º do Código do Trabalho e art.º 5.º da Lei 69/2013 de 30 de agosto. Dependendo da data da celebração do contrato, o trabalhador terá direito a uma compensação será de 30 dias, de 20 dias ou de 12 dias de retribuição por cada ano completo de antiguidade.*
- 1.3.** Com a comunicação, empresa remeteu o mapa de pessoal dos trabalhadores com a indicação da secção a que estão afetos e a categoria, assim como a identificação dos trabalhadores a despedir.
- 1.4.** A empresa informou ainda da possibilidade de constituição de uma comissão representativa dos trabalhadores, tendo-se realizado duas reuniões, em 13/11/2015 e 15/12/2015.
- 1.5.** Na primeira reunião a representação da empresa informou que a mesma *se não encontra numa situação de insolvência*, e os representantes dos trabalhadores inquiriram sobre o plano de recuperação da empresa, alegando que não tinham qualquer conhecimento sobre ele. Com base nisso, a representante da DGERT sugeriu que se adiasse a reunião para data *em que estejam os trabalhadores na posse de todos os elementos solicitados.*

- 1.6. Consta do processo troca de correspondência entre as partes dando nota da transmissão de informação aos trabalhadores (*plano de recuperação e sentença de homologação*), mas não foi junta ao processo remetido à CITE.
- 1.7. Na reunião seguinte a representação dos trabalhadores colocou em causa a congruência de plano de recuperação, referindo que *o plano refere cinco pessoas a serem abrangidas pelo despedimento, no máximo, quando na verdade são seis*. Por outro lado, entendem também os/as trabalhadores/as *que os créditos laborais decorrentes do presente despedimento não podem ser englobados no PER*.
- 1.8. Em conclusão, o trabalhador indicado como porta-voz da comissão *expressou a sua não concordância com a forma como se vem procedendo neste despedimento coletivo, porquanto entende que os trabalhadores aqui em causa não foram tidos em conta para aprovação do plano de revitalização*.
- 1.9. Foi solicitado à empresa que apresentasse o quadro de pessoal – anexo A do relatório único, assim como o plano de recuperação e respetiva homologação, o que não fez.
- 1.9.1. Aliás, tendo o plano de revitalização sido remetido aos trabalhadores/as integrados/as no processo de despedimento e sido objeto de apreciação na fase de negociação, ele é elemento integrante do presente processo, razão pela qual deveria ter sido remetido também à CITE.

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 nº 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 à trabalhadora grávida a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo, remetendo os elementos legalmente obrigatórios e realizou duas reuniões de negociação.
- 2.8.** O despedimento coletivo é justificado por razões de mercado que decorrem da conjuntura económica que afetou o negócio e a incobrabilidade por parte de alguns ..., definindo-se o número de seis trabalhadores a despedir.
- 2.9.** Diz a empresa que esta situação levou à apresentação de um processo especial de revitalização (PER), nos termos do Código da Insolvência e da Recuperação de Empresas (CIRE).



- 2.10.** Na fundamentação do despedimento remetido aos/às trabalhadores/as não se faz referência à fase em que o referido PER se encontra. Apenas na fase de negociação, e após os/as trabalhadores/as solicitarem informação sobre o assunto, lhes foi dito que tinha sido já homologado o plano de recuperação, o qual lhes foi, então, disponibilizado.
- 2.11.** Analisado que foi o plano de recuperação pelos/as trabalhadores/as membros da comissão, por si ou pelos seus peritos, manifestaram à entidade patronal na reunião de negociação, não só o seu desconhecimento do plano como também as incongruências que ele tinha relativamente à fundamentação e ao número de trabalhadores a integrar no despedimento coletivo. O que não foi contraditado pela entidade patronal.
- 2.12.** Ou seja, é dito que o plano refere cinco trabalhadores a despedir, no máximo, quando na verdade são seis os que estão integrados neste despedimento coletivo.
- 2.13.** Além disso, a entidade patronal refere na comunicação aos trabalhadores que pretende integrar os créditos decorrentes das indemnizações aos/às trabalhadores/as a despedir e pagá-los *nos termos do plano de recuperação conducente à revitalização*, manifestando também os/as trabalhadores/as oposição relativamente a isso.
- 2.14.** Ora, nos termos do n.º 3, al. b) do artigo 17.º-C do CIRE, com a redação dada pela Lei n.º 16/2012, de 20/4, que remete para o artigo 24.º n.º 1 do mesmo diploma legal, juntamente com a manifestação de vontade por parte do devedor de encetar negociações conducentes à revitalização da empresa, este deve remeter ao Tribunal diversos documentos, de que se salienta entre muitos outros, *a relação de todos os credores e dos montantes dos seus créditos*.

- 2.15.** Poderá, assim, concluir-se que, desconhecendo os trabalhadores o PER e tendo o plano de recuperação sido já homologado, com trânsito em julgado, os créditos decorrentes das indemnizações a pagar por efeito do despedimento coletivo não estarão previstos no mesmo, e os trabalhadores não terão tido oportunidade de participarem nas negociações a que alude o artigo 17.º-D do CIRE e demais tramitação processual. Portanto, competia à empresa referir com que base legal pretende introduzir esses créditos futuros no plano de recuperação, o que não fez.
- 2.16.** Portanto, a fundamentação do despedimento assim como o número de trabalhadores/as a integrar nele não se encontra devidamente fundamentada e esclarecida, tendo em conta as observações que sobre ele fizeram os trabalhadores na fase de negociação, pelo que se considera não estarem afastados os indícios de discriminação em função da maternidade, no caso da trabalhadora especialmente protegida que integra o presente despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera emitir parecer desfavorável à inclusão da trabalhadora grávida ... no despedimento coletivo promovido pela empresa ..., por existirem indícios de discriminação em função da maternidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE JANEIRO DE 2015, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA

A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.