

PARECER N.º 35/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávida, puérpera e lactante incluídas 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, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

Processo n.º 1984 – DGPL-C/2015

I – OBJETO

- 1.1. Em 22.12.2015, a CITE recebeu da ..., LDA., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora grávida ..., a trabalhadora puérpera ... e a trabalhadora lactante ..., 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 12.02.
- 1.2. Nas cartas dirigidas às trabalhadoras objeto do presente parecer, por estas recebidas em 14.12.2015, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. A empresa *“vem comunicar a intenção de proceder ao despedimento coletivo dos trabalhadores que adiante se identificarão, nos termos das disposições conjugadas dos artigos 359.º e seguintes do Código do Trabalho, e com os seguintes fundamentos:*

- 1.2.2.** *A empresa é uma sociedade unipessoal por quotas que se dedica à atividade de conceção, fabrico e comércio de artigos têxteis para confeção e vestuário.*
- 1.2.3.** *No ano civil de 2014 manteve ao seu serviço, em média, um total de 35 trabalhadores.*
- 1.2.4.** *Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 100.º do Código de Trabalho, a empresa deve ser qualificada como uma pequena empresa.*
- 1.2.5.** *No exercício da sua atividade societária, explora um estabelecimento comercial sito na Maia.*
- 1.2.6.** *A empresa foi constituída em agosto de 2013, pelo que se trata de uma empresa recente.*
- 1.2.7.** *O maior e principal cliente da empresa, desde o início da sua laboração, é a sociedade "...", representando 77,5% da sua faturação.*
- 1.2.8.** *Para fazer face às encomendas avultadas do referido cliente, a empresa sentiu necessidade de fazer investimentos avultados em infraestruturas e na contratação de trabalhadores.*
- 1.2.9.** *Sucede que a "...” foi adquirida por um Fundo e, em consequência, adotou uma nova estratégia comercial que passa pela aquisição no mercado asiático dos produtos que eram fornecidos pela empresa tendo em conta a prática de preços mais reduzidos nesse continente e com os quais, pelas razões que são publicamente conhecidas, as empresas*

portuguesas, nomeadamente a que promove o presente despedimento vê-se impossibilitada de competir.

- 1.2.10.** *A título exemplificativo, note-se que na estação passada a “...” contratou à nossa empresa a produção de 130 estilos diferentes e, nesta estação, apenas foram contratados 42 estilos.*
- 1.2.11.** *Acresce que, segundo informações prestadas pelo aludido cliente, no ano de 2016, a faturação da nossa empresa em relação a este cliente decairá 77% face aos anos transatos.*
- 1.2.12.** *Em consequência desta diminuição da procura dos serviços da empresa a sua atividade reduziu drasticamente, o que se prevê que se vá manter ou até piorar face às previsões atuais efetuadas pelo cliente “...”.*
- 1.2.13.** *A empresa está convicta de que as dificuldades económico-financeiras provocadas pela perda gradual do referido cliente podem ser revertidas se acompanhadas da implementação de um conjunto de medidas tendentes ao seu saneamento financeiro e alavancagem da sua atividade.*
- 1.2.14.** *Verifica-se, contudo, que a empresa apresenta uma estrutura produtiva algo ineficiente, incapaz de gerar valor acrescentado e consentâneo com a dimensão desta, uma vez que suporta custos fixos (administrativos e operacionais) que, por força da redução da sua atividade, se têm vindo a mostrar supérfluos e, nessa medida, excessivamente onerosos. Motivo pelo qual se mostra incapaz de*

concorrer com empresas do mesmo ramo de atividade mais eficientes, dinâmicas e modernizadas do ponto de vista da produção e da organização.

- 1.2.15.** *Assim, para que a continuidade da empresa se mostre viável, esta vê-se forçada a implementar uma política de reestruturação interna que implica, entre o demais, a redução do número de trabalhadores.*
- 1.2.16.** *Visa-se, assim, a execução de uma política de redução de custos, que tem vindo já a ser implementada, pelo que, em consequência, algumas funções deixarão de ser desempenhadas pelos respetivos trabalhadores a quem estavam adstritas, sendo avocadas por outros já existentes na estrutura da empresa.*
- 1.2.17.** *Concretamente, temos que foi necessário proceder à desativação de alguns departamentos e secções e reduzir o número de trabalhadores em outros departamentos/secções, na medida em que, tendo em conta o volume da produção atual e a sua previsão futura, alguns postos de trabalho se tornaram supérfluos.*
- 1.2.18.** *Assim, temos que, por forma a permitir a manutenção da empresa em laboração, toma-se inevitável proceder à cessação dos contratos de trabalho dos funcionários cuja colaboração, face ao supra expandido, não é manifestamente indispensável para o funcionamento da empresa.*
- 1.2.19.** *A empresa mantém, atualmente, no seu estabelecimento 54 postos de trabalho.*

- 1.2.20.** *Os identificados funcionários sempre desenvolveram o seu trabalho de forma plenamente satisfatória e regular, sem incidentes de caráter disciplinar de relevo, ou suscetíveis de consubstanciar qualquer forma de atuação laboral culposa.*
- 1.2.21.** *A viabilidade e continuação da empresa em atividade determina, e nos termos supra expostos, a supressão destes postos de trabalho.*
- 1.2.22.** *A empresa não dispõe de qualquer outro posto de trabalho disponível e compatível com a formação técnica e prática profissional de qualquer deles.*
- 1.2.23.** *O que determina a impossibilidade da subsistência da respetiva relação laboral, e o despedimento coletivo dos 30 (trinta) identificados funcionários.*
- 1.2.24.** *Este deverá operar-se no período de tempo mínimo para que sejam cumpridos, em relação a cada um dos trabalhadores, os trâmites legalmente prescritos, nos termos dos artigos 361.º (5 dias) e 363.º do Código do Trabalho (15 dias nos casos de trabalhador com antiguidade inferior a um ano e 30 dias nos casos de trabalhador com antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos).*
- 1.2.25.** *Cada um dos trabalhadores abrangidos foi verbalmente informado pela empresa acerca do presente procedimento, ao qual prestou a sua anuência livre, voluntária e consciente”.*

- 1.3.** Relativamente aos critérios adotados para seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa informa o seguinte:
- 1.3.1.** *“O critério para a seleção dos trabalhadores foi o da menor antiguidade daqueles em cada um dos departamentos/secções abrangidos pela redução”.*
- 1.4.** Relativamente ao método de cálculo da compensação pela cessação dos contratos individuais de trabalho, a empresa refere o seguinte:
- 1.4.1.** *“A empresa obriga-se a pagar a cada um dos funcionários abrangidos a compensação prevista e calculada nos termos do artigo 366.º do Código de Trabalho, e correspondente, para os contratos por tempo indeterminado, a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade e que, em caso de fração de ano, será calculada proporcionalmente, e, para os casos de contrato a termo, a compensação prevista no artigo 344.º do Código de Trabalho, e que corresponde a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.*
- 1.4.2.** *Esta será paga a cada um dos funcionários, que a receberão, e farão sua, integralmente, e de uma só vez, na data de cessação definitiva do respetivo contrato de trabalho”.*
- 1.5.** Segundo a entidade empregadora os trabalhadores a despedir não constituíram a comissão representativa, pelo que foi realizada, em 21.12.2015, uma reunião informal com os trabalhadores a despedir, para

esclarecimento de algumas dúvidas sobre os trâmites do despedimento coletivo.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 10.º, n.º 1 da Diretiva 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 excecionais não relacionados com o estado de gravidez.

2.1.1. Um dos considerandos da referida Diretiva 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 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.

2.2. 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 alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.3. Nos termos do artigo 359.º do 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”.

2.4. Em conformidade com o artigo 360.º do referido Código:

“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 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 coletiva”.

- 2.5.** No despedimento coletivo *sub judice*, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado, indicou o número de trabalhadores a despedir (30) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal, constituído por 53 trabalhadores.
- 2.6.** No que respeita, aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa refere o critério da “*menor antiguidade daqueles em cada um dos departamentos/secções abrangidos pela redução*”.
- 2.6.1.** Dado que a empresa não refere expressamente esses departamentos/secções fez-se a comparação do critério da antiguidade entre as trabalhadoras a despedir, objeto do presente parecer e os/as restantes trabalhadores/as da empresa com a mesma categoria

profissional, não se verificando incorreção na observância do mencionado critério.

- 2.7. Não tendo sido constituída a comissão representativa dos/as trabalhadores/as a despedir, não foi realizado qualquer ato formal, tendo em vista o cumprimento da fase de informações e negociação, tendo apenas ocorrido, no dia 21.12.2015, uma reunião informal com os trabalhadores a despedir, para esclarecimento de algumas dúvidas sobre os trâmites do despedimento coletivo.
- 2.8. Da análise do processo, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade na inclusão das referidas trabalhadoras grávida, puérpera e lactante no presente processo de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento coletivo promovido pela ..., LDA., da trabalhadora grávida ..., da trabalhadora puérpera ... e da trabalhadora lactante ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20.01.2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.