

PARECER N.º 444/CITE/2017

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávida e puérpera incluída 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 1199/DGP-C/2017

I – OBJETO

1.1. Em 01/08/2017, a CITE recebeu da ..., **Sociedade de Advogados**, mandatária da sociedade comercial anónima ..., S.A., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora grávida ..., e a trabalhadora puérpera ..., 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. Na carta dirigida à trabalhadora ... e na carta dirigida à trabalhadora ..., datadas de 18 de abril de 2017, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:

“(...)

Despedimento Colectivo.

Exmo/a. Senhor/a,

Motivos de mercado e estruturais que são já do conhecimento geral dos nossos Colaboradores e que poderão ser mais detalhadamente confrontados na comunicação que se anexa á presente carta, determinam que a ..., S.A. (doravante apenas ..., S.A. ou Empresa), se veja forçada a cessar, por caducidade, os contratos de trabalho em vigor o que, nos termos e para os efeitos dos arts. 360.º, n.ºs 1 e 3 e 359.º, n.ºs 1 e 2, alíneas a) e b), ex vi art. 346.º, n.º3 todos do Código do Trabalho, vimos por este meio comunicar-lhe.

A actual situação resultante da manifesta redução da actividade da empresa, provocada pela diminuição efectiva da procura de serviços por esta comercializados, e o desequilíbrio económico-financeiro com que a Empresa se tem

vindo a confrontar, não deixam a esta outra via que não seja a de iniciar o presente procedimento com vista ao encerramento total e definitivo da actividade da Empresa e consequente cessação dos contratos de trabalho do pessoal ao seu serviço.

Mais informamos que, conjuntamente com os demais trabalhadores da empresa, poderá V. Exa., no prazo de 5 (cinco) dias úteis contados da recepção da presente comunicação, designar uma comissão representativa de e até 5 membros (n.ºs 3 e 4 do artigo 360.º do Código do Trabalho), para efeitos de representação durante todo o procedimento.

Ficando à sua disposição para qualquer esclarecimento, apresentamos os nossos cumprimentos.

(...)

Anexo: *Comunicação (art. 360.º ex vi 346.º, n.º 3 do Código do Trabalho)“*

- 1.3. Sobre a fundamentação do processo de despedimento coletivo a empresa refere no anexo, nomeadamente, o seguinte.

“(...) Para fins de cumprimento das normas imperativas supra citadas, considera-se V. Exa., a partir da recepção desta carta, notificado/a dos factos e remissões constantes da presente comunicação/notificação e que passam a discriminar-se nos seguintes termos:

1. Factos notórios e prévios

1.1. Não existe na ..., S.A. (doravante também designada apenas por ..., S.A. ou Empresa) Comissão de Trabalhadores, nem Comissão Intersindical.

1.2. A ..., S.A. tem ao seu serviço, em regime de trabalho subordinado um total de 83 (oitenta e três) trabalhadores (...).

2. Comunicação / Notificação

Ao abrigo e para os fins decorrentes das disposições conjugadas nos Números 1, 2 e 3 do artigo 360.º do CT, vem a Empresa comunicar a V. Exa. a imprescindível necessidade de proceder ao presente despedimento colectivo, com a consequente e inevitável cessação do contrato individual de trabalho que o/a vincula à ..., S.A., com os fundamentos constantes dos documentos anexos, assim satisfazendo os requisitos fixados cumulativamente, pelas alíneas a) a f) do Número 2 do citado artigo 360.º do CT.

3. Consultas

De acordo com o Número 1 do artigo 361.º do CT, nos 5 (cinco) dias posteriores ao término do prazo para constituição de comissão representativa de trabalhadores terá lugar uma fase de informações e negociações entre a ..., S.A. e a dita estrutura representativa dos trabalhadores envolvidos, caso seja constituída, ou directamente com V. Exa., caso não seja constituída.

4. Previsão da tramitação processual

Com vista à tramitação do competente processo, em ponderação, designadamente, da alínea e) do Número 2 do artigo 360.º do CT e do Número 1 do artigo 363.º do CT, informa-se que é intenção da ..., S.A. comunicar a cada trabalhador envolvido a decisão de despedimento, decorridos entre 30 (trinta) a 45 (quarenta e cinco) dias sobre a data desta comunicação/notificação. A comunicação da decisão de despedimento respeitará, naturalmente, o período de aviso prévio mínimo previsto no Número 1 do artigo 363.º do CT, (...)."

- 1.4. Relativamente aos critérios adotados para seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa informa o seguinte:

"(...) Não aplicável, porquanto o encerramento total e definitivo da Empresa implicará a caducidade de todos os contratos de trabalho em vigor."

- 1.5. Relativamente ao método de cálculo da compensação pela cessação dos contratos individuais de trabalho, a empresa refere que os trabalhadores *"irão receber a título de compensação pela cessação de contratos de trabalho o valor legalmente previsto no Código do Trabalho, conforme documentos que se anexam à presente ata (ATA N.º 6)."* Sendo: " 1. Um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, sendo a fração de ano calculada proporcionalmente (em relação ao período de duração do contrato até 31 de outubro de 2012).

Quando o valor que resultar deste cálculo, for igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, será esse o valor da compensação.

Caso contrário, e sem prejuízo do limite supra referido, ao valor apurado em i) acrescerá uma indemnização correspondente a:

ii. 20 dias de retribuição base e diuturnidades calculado proporcionalmente ao período efetivo de trabalho prestado (em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de novembro de 2012 inclusive e até 30 de setembro de 2013).

Quando da soma dos valores previstos nos pontos i) e ii) resulte um montante igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, já não é aplicável o disposto na alínea iii) infra.

Caso seja inferior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, o montante global da compensação não pode ser superior a estes valores.

iii. 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato; 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes (em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de outubro de 2013 inclusive).

Os 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato, aplicam-se apenas nos casos em que o contrato de trabalho, a 1 de outubro de 2013, ainda não tenha atingido a duração de três anos.

Note-se que o montante global da compensação que resultar da soma dos valores apurados em i), ii) e iii) não pode em qualquer caso ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, sendo esse o valor máximo da compensação devida.

- 1.6. Referiram ainda aos trabalhadores que "*Relativamente à forma e momento do pagamento dos referidos valores de compensação pela cessação dos contratos, foi explicado aos trabalhadores que a Empresa não tem capacidade financeira para fazer face ao pagamento integral dos referidos valores na data da cessação dos respetivos contratos de trabalho*". Foi ainda explicado que "*o pagamento das compensações terá de ser feito de forma gradual, através do produto da venda do atual inventário e imobilizado da ..., S.A. à ...), o que acontecerá de forma gradual em função das necessidades desta última empresa. Tendo em conta o actual cenário económico-financeiro da Empresa, foi proposto aos trabalhadores, o pagamento faseado dos montantes devidos a título de compensação em 36 (tinta e seis) prestações mensais, iguais e consecutivas, sendo a primeira paga na data de cessação dos Contratos de Trabalho. Mais foi explicado aos trabalhadores que a propriedade do imóvel actualmente correspondente à sede da Empresa será posta à venda e que logo que a venda se concretize, a ..., S.A. se compromete a assegurar o pagamento de todas as prestações remanescentes devidas aos trabalhadores, no prazo de 30 (trinta) dias após a formalização da venda e/ou recebimento integral do preço, caso este ocorra em momento posterior à formalização da venda.*"
- 1.7. Do processo ora em análise, consta o organograma da empresa e a lista com o quadro de pessoal da empresa, constando da mesma os/as trabalhadores/as no processo de despedimento coletivo, sendo no total 83

trabalhadores, e, ainda, as atas de um a seis, assinadas e rubricadas pelos trabalhadores.

- 1.8. Não consta do processo que tenha sido constituída comissão representativa dos trabalhadores, mas verificou-se que existiram seis reuniões de informações e negociação, nos termos do artigo 361.º do Código.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação a adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)

Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

- 2.2. 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.
- 2.3. 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;".
- 2.4. 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 14º 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.
- 2.5. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63º, 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.

2.6. 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”.

2.7. 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 sectores 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”.

III ANÁLISE

- 3.1 No despedimento coletivo *“sub judice”*, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado e estruturais, indicou o número de trabalhadores a despedir (83) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal da empresa onde constam 83 trabalhadores/as, que discriminou por nome e categoria.
- 3.2 A entidade empregadora enviou às trabalhadoras, em .../04/2017, ofício com a intenção do despedimento coletivo onde se verifica que à descrição dos fundamentos do despedimento coletivo, o quadro de pessoal discriminado por nome e categoria, à indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas, à indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento, à indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação a conceder aos/às trabalhadores/as a despedir, não à indicação dos critérios que serviram de base à seleção dos/as trabalhadores/as a despedir, existindo a descrição dos motivos que levou a entidade empregadora ao despedimento coletivo, *“insustentabilidade dos respetivos resultados financeiros, decorrentes, designadamente, da agravada diminuição das vendas/procura de bens e respetivas margens, dos custos demasiado elevados com a estrutura (custos fixos atualmente excessivos para a dimensão e volume da venda de bens da empresa), e da prática de preços de mercado muito baixos”*, ofícios que foram rececionados pelas trabalhadoras.
- 3.3 No processo remetido à CITE consta ainda as declarações das/os trabalhadoras/es, devidamente datadas e assinadas, alegando que aceitam as condições da entidade empregadora, designadamente, *“declarar compreender e aceitar os fundamentos do presente despedimento coletivo,*

bem como o plano de pagamentos proposto pela ..., S.A. (...), nos exatos termos apresentados (...)."

- 2.8. Todos os trabalhadores da empresa aceitaram o seu despedimento, bem como a compensação legal e respetivos termos de pagamento, que lhes foi colocada à disposição.
- 3.4 Pelo que, da análise do processo, não se vislumbra indício de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da trabalhadora grávida e da trabalhadora lactante no presente processo de despedimento coletivo.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento coletivo promovido pela ..., S.A. , da trabalhadora grávida ... e da trabalhadora lactante ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento não constitui uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 30 DE AGOSTO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.