

PARECER N.º 310/CITE/2018

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida 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 865/DG-C/2018

I – OBJETO

- 1.1. Em 24.04.2018, a CITE recebeu da ... cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora grávida ..., 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. Na carta, datada de 16.04.2018, dirigida à trabalhadora objeto do presente parecer, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Na qualidade de entidade empregadora, comunica por este meio a sua decisão de despedimento coletivo, nos termos seguintes.*
 - 1.2.2. *Como sabe, esta decisão integra-se num processo em que, entre outros atos, a hipótese do despedimento e outras soluções foram apresentadas e debatidas com os trabalhadores, tendo a entidade empregadora comunicado a V. Ex^ª. formalmente e para os devidos efeitos a intenção de proceder ao despedimento coletivo em 1 de*

Março 2018, invocando os respetivos motivos essenciais, razões e requisitos.

- 1.2.3.** *Não existe Comissão de Trabalhadores, Comissão Intersindical ou Comissão Sindical na empresa e, à data do início do procedimento a empresa não tinha conhecimento da existência de trabalhadores sindicalizados. Assim sendo, no cumprimento das disposições legais, a intenção foi comunicada por escrito a cada um dos trabalhadores, tendo na sequência chegado ao conhecimento da gerência da empresa a intenção de formação de uma comissão representativa de trabalhadores (a Comissão).*
- 1.2.4.** *Assim e dando cumprimento a todos os dispositivos legais para o despedimento coletivo, decorridos os prazos legais, nomeadamente o previsto no artigo 363.º do Código do Trabalho a entidade empregadora decidiu pelo despedimento coletivo e a consequente cessação do contrato de trabalho vigente.*
- 1.2.5.** *Em conformidade, fica V. Ex^ª. notificada, nos termos do artigo 363.º do Código de Trabalho, do seguinte:*
- 1.2.6.** *A atual conjuntura do mercado em que se insere a empresa sofreu uma alteração substancial. Após a conclusão do projeto ... (para o qual a "...” direcionava a sua produção), com uma capacidade total instalada de 1335 MW distribuídos por mais de 50 parques eólicos, o volume de projetos em Portugal diminuiu drasticamente como é do conhecimento público.*
- 1.2.7.** *Por isso, a "...” de betão, originalmente construída para produzir para o mercado português, redirecionou recentemente a sua produção essencialmente para exportação.*

- 1.2.8. *Todavia, os segmentos de betão para as torres híbridas da "...” são componentes pesados, cujas dimensões por vezes excedem as dimensões de carga, e que exigem uma logística complexa e dispendiosa para o seu transporte, em especial para exportação. Por estes motivos, a produção dos segmentos de torres de betão é em regra levada a cabo em fábricas próximas das regiões onde é realizada a instalação.*
- 1.2.9. *A estes fatores, acresce o facto de, nas operações internacionais, os mercados-alvo exigirem cada vez mais a utilização de produtos concebidos nos próprios países.*
- 1.2.10. *Estas barreiras são específicas de cada país, que definem a parcela de valor agregado regional na produção de produtos e exigem a produção de componentes dos aerogeradores nos respetivos mercados.*
- 1.2.11. *A produção de componentes de torres de betão quase em exclusivo para exportação, não se configura por isso como uma solução viável e sustentável em ...*
- 1.2.12. *Deve igualmente ter-se presente motivações de ordem estrutural, isto é, uma reestruturação interna da organização, com vista à potencial mudança de atividade a desenvolver no local onde atualmente opera a "...”. Na reestruturação a levar a cabo, a empresa deixa de fabricar as torres de betão, para que potencialmente, nas mesmas instalações, se possam passar a produzir outros componentes.*
- 1.2.13. *Esta prevista mudança de atividade acarretará sempre um desmantelamento dos equipamentos atuais e implicará uma*

desnecessidade da manutenção dos postos de trabalho inerentes às tarefas dos trabalhadores identificados em anexo, daí a inevitabilidade do despedimento coletivo, ora decidido.

1.2.14. *Os motivos indicados não são pois devidos, nem à conduta culposa da empresa, nem tão pouco dos trabalhadores alvo do presente despedimento coletivo, baseando-se única e exclusivamente em motivos de mercado e em motivos estruturais.*

1.2.15. *Os trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento coletivo são os identificados na tabela em anexo, da qual consta a categoria profissional e o sector organizacional em que se incluem, abrangendo todos os sectores organizacionais da empresa.*

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

1.3.1. *No caso em apreço, não se apresentam critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir, atendendo que todos os trabalhadores serão alvo de despedimento coletivo. Atendendo que foram apresentadas pela Empresa medidas alternativas aos colaboradores, que infra melhor se descrevem, em função das respostas que cada um for conferindo.*

1.4. *Como V. Ex.^a tem também conhecimento, os últimos dias de produção de torres de betão na "... " ocorreram no dia 1 de Março de 2018 não existindo a partir dessa data qualquer plano de produção, tendo-se iniciado o desmantelamento dos equipamentos existentes.*

1.5. *Das medidas propostas durante o processo de despedimento coletivo, de forma a tentar mitigar os seus efeitos, de forma a diminuir ou*

colmatar os efeitos deste despedimento coletivo, determinante da cessação dos contratos de trabalho por uma causa objetiva, a empresa desenvolveu nos meses que antecederam o presente processo um conjunto de diligências no sentido de procurar soluções alternativas para todos os trabalhadores envolvidos. Após envidar esforços nesse sentido, foi possível encontrar uma solução de continuidade com os trabalhadores e que permita assegurar um posto de trabalho, com os direitos laborais que aqueles tinham junto da empresa, verificando previamente se os trabalhadores se adaptam às funções da nova sociedade. Nos casos em que no novo posto de trabalho não existam funções equivalentes, podem ser necessários ajustes pontuais, garantindo-se a equivalência dos direitos laborais existentes.

- 1.6. Relativamente ao método de cálculo da compensação pela cessação dos contratos individuais de trabalho, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.6.1. *Na sequência da cessação do contrato de trabalho, será paga a correspondente compensação, bem como os créditos vencidos e exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho previstos nos artigos 364.º a 366.º todos do Código de Trabalho.*
 - 1.6.2. *O método de cálculo e os valores compensatórios foram debatidos entre todas as partes durante a reunião de negociação, não tendo sido levantado nenhum obstáculo de ordem legal ou em termos de IRCT.*
 - 1.6.3. *Assim, o valor da compensação ascenderá a 3.512,27€ (três mil, quinhentos e doze euros e vinte e sete cêntimos) e que será liquidado*

através de transferência bancária na data da verificação da cessação da relação laboral.

- 1.7. *Atento designadamente o exposto, não restou outra possibilidade à entidade empregadora senão decidir o despedimento coletivo, em consonância com o disposto nos artigos 359.º e seguintes do Código de Trabalho. Em face do que antecede e na data supra referida - 15 de Junho de 2018, deverá V. Ex^ª, considerar cessado o contrato de trabalho com a aqui signatária, devendo entregar todos os bens pertencentes à empresa”.*

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 e 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.
- 2.2.1. 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;".
- 2.2.2. 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 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.
- 2.3. 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.

2.4. 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”.

2.5. 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”.
- 2.6. 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 (43) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal da empresa constituída por 43 trabalhadores/as, que discriminou por setores organizacionais da empresa.
- 2.7. No que respeita aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa refere que, *“no caso em apreço, não se apresentam critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir, atendendo que todos os trabalhadores serão alvo de despedimento coletivo. Atendendo que foram apresentadas pela Empresa medidas alternativas aos colaboradores, que infra melhor se descrevem, em função das respostas que cada um for conferindo”*.
- 2.8. A entidade empregadora informa que foi constituída a comissão representativa dos trabalhadores a despedir, tendo havido uma reunião de informações e negociação, cuja ata dessa reunião não consta do processo remetido pela empresa à CITE, contrariando, assim, o disposto na alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho.
- 2.9. Na verdade, também, não ficou claro da referida carta enviada pela empresa à trabalhadora, quais os motivos pelos quais a trabalhadora

objeto do presente parecer não foi integrada nas medidas alternativas ao despedimento coletivo, que foram apresentadas pela empresa.

- 2.10.** Da análise do processo não ficam totalmente afastados os indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da referida trabalhadora grávida no presente processo de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não é favorável à inclusão no despedimento coletivo promovido pela ... da trabalhadora grávida ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE MAIO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.