

PARECER N.º 35/CITE/2018

Assunto: Parecer prévio ao despedimento coletivo de trabalhador no gozo de licença parental, 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 2136/DH-C/2017.

I – OBJETO

1.1. Em 28 de dezembro de 2017, a CITE recebeu, através de Sociedade de Advogados, ..., da ..., cópia do processo de despedimento coletivo dos 2 trabalhadores da empresa, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e na 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, estando o outro trabalhador no gozo de licença parental, Sr. ..., com a função de "...", incluído na categoria residual de Técnico, promovido pela referida entidade.

1.2. Da análise do processo consta a notificação efetuada pessoalmente ao trabalhador no dia 04.12.2017, com o seguinte teor:

"(...) Nos termos e para os efeitos previstos no artigo 363.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações subsequentes, ..., (doravante "..."), vem por este meio notifica-lo da decisão final de despedimento coletivo.

1. Fundamentos do despedimento coletivo

Como previamente referido o presente despedimento coletivo tem como fundamento o fecho de atividade da ..., o qual ocorrerá no final do mês de dezembro de 2017 e a subsequente encerramento da atividade no âmbito dessa dissolução, o qual constitui um motivo estrutural e de mercado,

Considerando que V/ ocupa a função de "...", encontrando-se incluído no procedimento de despedimento coletivo devido ao facto de este despedimento englobar todos os trabalhadores da Empresa, a presente

comunicação tem o propósito de o formalmente notificar da decisão final de despedimento no âmbito do processo de despedimento coletivo,

2. Compensação

Como acordado na fase negocial V/ terá direito a receber uma compensação pela cessação do contrato de trabalho, compensação que corresponderá ao somatório das seguintes partes:

- a. Valor correspondente ao mínimo estabelecido no Código do Trabalho, à data da decisão final (compensação fixa);*
- b. Valor adicional correspondente a €8.000,00 (oito mil euros), sujeito a certas condições (compensação bónus permanência.)*

Adicionalmente, irá receber todos os valores estabelecidos na lei correspondentes aos, eventuais, créditos laborais existentes e emergentes da cessação do contrato, bem como os proporcionais de férias e de subsídio de férias.

A compensação, correspondente ao valor mencionado no paragrafo a, e o valor correspondente ao paragrafo b., deverá ser paga no dia 31 de dezembro de 2017, com a condição de que o contrato de trabalho com a ... não tenha sido terminado previamente a essa data.

3. Valor da compensação devido à cessação do contrato de trabalho por despedimento coletivo.

Tendo por base o acima mencionado e na sequencia do acordo alcançado entre a ... e os trabalhadores na fase de negociação e informação, a compensação devido à cessação do contrato de trabalho por despedimento coletivo será a correspondente ao:

Valor de €6.585,83 (seis mil quinhentos e oitenta e cinco euros e oitenta e três cêntimos) relativamente à compensação fixada; e

Valor de €8.000,00 (oito mil euros) relativamente ao bónus de permanência, no caso de se verificarem as respetivas condições.

Em acréscimo a estes valores, eventualmente, será adicionado os valores correspondentes aos créditos laborais vencidos ou emergentes da cessação do contrato de trabalho, bem como os proporcionais às férias, subsídio de férias e subsídio de natal e ainda o "bónus de permanência"

caso continue a prestar trabalho à empresa até dia 31 de dezembro de 2017.

A transferência destes valores será realizada por transferência bancária para a mesma conta na qual recebe o salário.

4. Data da cessação do contrato de trabalho

Na sequência do acordo alcançado entre a ... e os Trabalhadores, a data para a cessação do contrato de trabalho será dia 31 de dezembro de 2017.

Não será efetuado nenhum pagamento relativamente a aviso prévio, uma vez que foi acordado que o mesmo estaria compensado pelo bónus de permanência.

5. Documentação a ser entregue na Cessação do Contrato de Trabalho

Na data da cessação do contrato de trabalho a ... entregará toda a documentação exigida pelo Código do Trabalho, incluindo o certificado de trabalho e a documentação correspondente para fins de subsídio de desemprego.

Anexo: Cópia da “Minuta da Reunião de informações e negociação”.

Com os melhores cumprimentos,

(...)”.

- 1.3.** São despedidos dois trabalhadores que correspondem ao total do pessoal da empresa, tendo-se realizado, no dia 04.12.2017, a reunião de informações e negociação, cuja ata se reproduz:

“(...) No dia 4 de dezembro de 2017, em Lisboa, às 11:00 horas, teve lugar uma reunião da fase de informações e negociações prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações subsequentes, relativamente ao procedimento de despedimento coletivo iniciado pela ... (doravante “...”).

Estiveram presentes:

- Em representação da ..., ..., na qualidade de Diretor de Serviço, estando acompanhado pelo Dr. ... e Dr. ..., advogados da ...;

- Os 2 trabalhadores abrangidos pelo procedimento de despedimento coletivo, Sr. ... e o Sr.;

Estando presentes ou devidamente representadas todas as partes, a reunião da fase de informações e negociação foi declarada aberta. Tendo em conta que todos os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo estavam presentes e manifestaram a sua concordância e vontade de efetuar a reunião da fase de informações e negociação na mesma data em que receberam a notificação inicial do processo de despedimento coletivo, procedeu-se à reunião da fase de informações e negociação.

No início da reunião da fase de informações e negociação, foi explicado aos trabalhadores o procedimento do despedimento coletivo, bem como o modo pelo qual os trabalhadores devem candidatar-se ao subsídio de desemprego.

Os trabalhadores foram ainda informados que, a data para o fim do procedimento pode variar. Os trabalhadores foram ainda informados que em caso de acordo o procedimento pode finalizar-se na presente data.

Em caso de falta de acordo a decisão final deve ser emitida dentro de 15 dias, contados desde a comunicação inicial entregue aos trabalhadores no dia de hoje, 4 de dezembro de 2017.

Tendo em conta o acima mencionado, os trabalhadores expressaram a intenção de cessar o contrato de trabalho por acordo.

Neste seguimento, a ... propôs as seguintes condições a ser aplicáveis aos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo:

1. Os trabalhadores irão receber uma compensação correspondente à soma das seguintes partes:

a. Valor correspondente ao mínimo estabelecido no Código do Trabalho, à data da decisão final;

b. Valor adicional correspondente a €8 000,00 (oito mil euros).

2. A primeira parte da compensação, mencionada no ponto 1.a, será paga no dia 31 de dezembro de 2017,

3. A segunda parte da compensação, mencionada no ponto 1, b., deverá ser pago no dia 31 de dezembro de 2017, e esta sujeito a condição estabelecida no ponto 4 abaixo.

4. A compensação mencionada no ponto 1 b. deve ser paga apenas no caso de os trabalhadores não terminarem o contrato durante o período de aviso prévio e permaneçam a trabalhar até dia 31 de dezembro de 2017.

5. As partes acordam que a data da cessação do contrato de trabalho será dia 31 de dezembro de 2017.

6. As partes acordam que os trabalhadores renunciam ao cumprimento do aviso prévio acordando que a ausência de cumprimento do aviso prévio será devidamente compensado de acordo com a compensação prevista no ponto 1.b.

7. As partes acordam ainda que o pagamento da compensação nos termos do acordo alcançado entre as partes encontra-se condicionada aceitação expressa da cessação do contrato de trabalho pelos trabalhadores.

8. Os trabalhadores reconhecem que poderá haver a possibilidade da Subsidiaria Espanhola do Grupo ... contratar um dos trabalhadores. Caso a esse trabalhador seja reconhecida a antiguidade na ..., o trabalhador acorda em renunciar à compensação prevista neste acordo.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião pelas 13 horas, dela se lavrando a presente ata que vai ser devidamente assinada pelo representante da ..., seus advogados e pelos trabalhadores.

Lisboa, 4 de dezembro de 2017.

(...) ”.

- 1.4. “(...) O procedimento de despedimento coletivo iniciado pela ... deve-se ao encerramento da atividade da ..., no âmbito da prevista dissolução e liquidação da ..., sendo espectável que a dissolução ocorra no dia 31 de dezembro de 2017. (...)”.

1.5. *Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:*

“ (...) a) ...

b) Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, Puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental;

c) (...)”.

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. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, chama desde logo a atenção nos considerandos

para o risco destas mulheres serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado, pelo que no artigo 10.º, sob a epígrafe “Proibição de despedimento” determina:

“ (...) A fim de garantir às trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, o exercício dos direitos de proteção da sua segurança e saúde reconhecidos no presente artigo, prevê-se que:

- 1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras ... sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade referida (...) salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.*
- 2. Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.*
- 3. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proteger as trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, contra as consequências de um despedimento que fosse ilegal (...)” .*

2.2.1. Sobre a matéria convém referir que é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (por ex: 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.

2.3. Na sequência destes princípios, a Constituição da República Portuguesa (CRP) no artigo 67.º sob a epígrafe *Família* estabelece:

" (...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)".

2.3.1. O artigo 68.º da CRP sob a epígrafe *Paternidade e maternidade* consagra:

" (...) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

3- As mulheres têm proteção especial durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias (...)" .

2.4. E o CT na Subsecção IV – Parentalidade estipula no artigo 63.º sob a epígrafe *Proteção em caso de despedimento*:

"(...) 1 – 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 (...).

2 – (...)

3 – Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:

a) (...)

b) Depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º, no despedimento coletivo;

c) (...)

4 – A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à receção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

5 – Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.

6 – Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

7 – A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

8 – Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.

9 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 6. (...).”.

2.4.1. O CT, Capítulo VII *Cessação de contrato de trabalho*, Secção II *Caducidade de contrato de trabalho*, prevê no artigo 343.º:

“(…) *Morte de empregador, extinção de pessoa coletiva ou encerramento de empresa* (...)

1 – (...)

2 – (...)

3 – *O encerramento total e definitivo de empresa determina a caducidade do contrato de trabalho, devendo seguir-se o procedimento previsto nos artigos 360.º e seguintes, com as necessárias adaptações.*

4 – (...)

5 – *Verificando-se a caducidade do contrato em caso previsto num dos números anteriores, o trabalhador tem direito a compensação calculada nos termos do artigo 366.º, pela qual responde o património da empresa.*

6 – *Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número anterior. (...)*”

2.4.2. O CT no mesmo Capítulo VII, Divisão II *Despedimento coletivo* (artigos 359.º a 366.º), procede à definição e motivações legais, estabelecendo no artigo 359.º sob a epígrafe *Noção de despedimento coletivo*:

“(…) 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. (...)” .

2.4.3. E quanto ao procedimento, o artigo 360.º do mesmo Código sob a epígrafe *Comunicações em caso de despedimento coletivo* vem estabelecer:

“(…) 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 referido 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.

6 - Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.ºs 1 a 4 e constitui contraordenação leve o efetuado com violação do disposto no n.º 5 (...)."

2.4.4. Relativamente a *Informações e negociação em caso de despedimento coletivo* epígrafe do artigo 361.º:

"(...) 1 – Nos cinco dias posteriores à data do ato previsto nos n.ºs 1 ou 4 do artigo anterior, o empregador promove uma fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:

- a) Suspensão de contratos de trabalho;*
- b) Redução de períodos normais de trabalho;*
- c) Reconversão ou reclassificação profissional;*
- d) Reforma antecipada ou pré-reforma.*

2 – A aplicação de medida prevista na alínea a) ou b) do número anterior a trabalhadores abrangidos por procedimento de despedimento coletivo não está sujeita ao disposto nos artigos 299.º e 300.º

3 – A aplicação de medida prevista na alínea c) ou d) do n.º 1 depende de acordo do trabalhador.

4 – O empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores podem fazer-se assistir cada qual por um perito nas reuniões de negociação.

5 – Deve ser elaborada ata das reuniões de negociação, contendo a matéria acordada, bem como as posições divergentes das partes e as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.

6 – Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.ºs 1 ou 3 (...)."

2.4.5. A *Intervenção do ministério responsável pela área laboral*, como epígrafe do artigo 362.º do CT, prevê:

“(...) 1 – O serviço competente do ministério responsável pela área laboral participa na negociação prevista no artigo anterior, com vista a promover a regularidade da sua instrução substantiva e procedimental e a conciliação dos interesses das partes.

2 – O serviço referido no número anterior, caso exista irregularidade da instrução substantiva e procedimental, deve advertir o empregador e, se a mesma persistir, deve fazer constar essa menção da ata das reuniões de negociação.

3 – A pedido de qualquer das partes ou por iniciativa do serviço referido no número anterior, os serviços regionais do emprego e da formação profissional e da segurança social indicam as medidas a aplicar, nas respetivas áreas, de acordo com o enquadramento legal das soluções que sejam adotadas.

4 – Constitui contraordenação leve o impedimento à participação do serviço competente na negociação referida no n.º 1. (...)”.

2.5. Toda esta legislação, ao estabelecer princípios e procedimentos especiais de proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, como é o caso ora em análise, plasmados nas Diretivas Europeias, na CRP e no CT, mostra que as entidades empregadoras devem ter um cuidado acrescido no tratamento destes casos, justificando de forma cabal, objetiva e coerente a inclusão dos/as mesmos/as nos despedimentos, sob pena dos processos poderem conter indícios de discriminação em função da maternidade/parentalidade.

2.6. Compulsadas as normas legais acima reproduzidas enquadradoras do pedido de parecer prévio formulado pela entidade empregadora ..., com a prova produzida no processo, nomeadamente, a fundamentação e os critérios do despedimento reproduzidos nos pontos 1.2 e 1.4 do presente parecer, o teor da ata de informações e negociação, ponto

1.3, o teor do anexo I - quadro de pessoal constante do processo, e atendendo ao encerramento total e definitivo da entidade empregadora, não se vislumbra indício da prática de discriminação em função da parentalidade por parte da entidade empregadora.

III - CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera não se opor à inclusão, no processo despedimento coletivo, do trabalhador no gozo de licença parental, Senhor ..., com a função de "...", categoria residual de Técnico, promovido pela ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 24 DE JANEIRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA