

PARECER N.º 444/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 1719/DG-C/2018

I – OBJETO

- 1.1. Em 09.07.2018, 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 comunicação enviada à trabalhadora objeto do presente parecer e aos representantes dos/as trabalhadores/as a despedir, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Na qualidade de entidade empregadora. vem por este meio, comunicar a V. Exas., com os motivos que de seguida se explanam, a intenção de proceder ao despedimento coletivo dos trabalhadores que constam do quadro de pessoal que se anexa à presente comunicação.*
 - 1.2.2. *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 ..., o volume de projetos em Portugal diminuiu drasticamente como é do conhecimento público. A "...” de betão foi originalmente construída para produzir para o mercado português tendo recentemente direcionado a sua produção essencialmente para exportação.

- 1.2.3.** *Os segmentos de betão para as ... 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 ...são levadas a cabo em ... próximas das regiões onde é realizada a instalação.*
- 1.2.4.** *A estes fatores acresce o facto de nas operações negociais internacionais, os mercados-alvo exigirem cada vez mais a utilização de produtos concebidos nos próprios países. 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 ... nos mercados-alvo. A produção de componentes de ... quase em exclusivo para exportação não se configura por isso como uma solução viável e sustentável em ..., tendo presente a quase inexistência de projetos em território nacional.*
- 1.2.5.** *Existe assim uma manifesta impossibilidade de colocar os bens produzidos na ..." no mercado a que se destina.*
- 1.2.6.** *Deve igualmente ter-se presente motivações de ordem estrutural, isto é, uma reestruturação interna da organização, com potencial mudança de atividade a desenvolver no local onde atualmente opera a "...". Na reestruturação a levar a cabo, a empresa deixará de produzir e desenvolver atividade, para que potencialmente, nas mesmas*

instalações, se possam passar a produzir outros componentes de ... por outra empresa. Esta potencial mudança de atividade acarretará sempre um desmantelamento dos equipamentos atuais.

- 1.2.7. Daqui resultará uma desnecessidade da manutenção dos postos de trabalho inerentes às tarefas dos trabalhadores identificados em anexo e a inevitabilidade do despedimento coletivo que ora se inicia.*
- 1.2.8. Deste modo, os motivos indicados não são 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.*
- 1.2.9. Os trabalhadores diretos da empresa abrangidos pelo presente despedimento coletivo são os constantes e identificados na tabela em anexo, cujo número ascende a 69, da qual consta a categoria profissional e o sector organizacional em que se incluem, os quais abrangem todos os sectores organizacionais da empresa.*
- 1.2.10. 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.*
- 1.2.11. Antecipa-se que os últimos dias de produção de ... na "...", ocorrerão até ao dia 02 de Março, não existindo a partir dessa data qualquer plano de produção, iniciando-se de seguida o desmantelamento dos equipamentos existentes.*
- 1.2.12. O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar a decisão final de despedimento dependerá da antiguidade dos trabalhadores.*

- 1.2.13. *Assim e de forma a cumprir todas as estipulações legais quanto às eventuais datas de decisão do despedimento coletivo, estima-se que o despedimento se venha a efetuar até ao dia 04 de Junho de 2018. o qual dependerá sempre da função da antiguidade de cada trabalhador na empresa, em respeito pelo disposto nos artigos 359.º e seguintes, em especial pelo artigo 363.º do Código do Trabalho.*
- 1.2.14. *A empresa informa que o método de cálculo da compensação a atribuir aos trabalhadores envolvidos neste processo será genericamente o que se descreve, salvaguardando sempre que qualquer método de cálculo concretamente aplicável respeitará as disposições legais ou de I.R.C.T. aplicáveis.*
- 1.2.15. *Pelo que, não obstante se tratar de um processo que naturalmente lamentamos, decorrendo de motivações de ordem objetiva, não existem alternativas senão levar a cabo o despedimento coletivo, em consonância com os artigos 359.º e seguintes do Código do Trabalho.*
- 1.3. *Relativamente aos critérios adotados para seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa refere que não se apresentam critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir, atendendo que todos os trabalhadores serão alvo de despedimento coletivo.*
- 1.4. *Salienta-se que foram apresentadas pela Empresa medidas alternativas aos colaboradores, sob forma de proposta de manutenção da relação laboral com outra sociedade comercial.*

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 não se apresentam critérios para a seleção dos

trabalhadores a despedir, atendendo que todos os trabalhadores serão alvo de despedimento coletivo.

- 2.8. A reunião de informações e negociação realizou-se em 15.03.2018, entre a representante da empresa e os representantes dos/as trabalhadores/as, tendo estes concordado com o presente despedimento coletivo.
- 2.9. Assim, da análise do processo não se vislumbram 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 se opõe à inclusão no despedimento coletivo promovido pela ..., da trabalhadora grávida ..., cujos efeitos da respetiva cessação do contrato de trabalho, se poderão produzir apenas, a partir da data de aprovação do presente parecer.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 25 DE JULHO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.