

PARECER N.º 449/CITE/2018

Assunto: Parecer relativo à cessação do contrato de trabalho de trabalhadoras uma grávida, uma puérpera e duas lactantes e de um trabalhador no gozo de licença parental em consequência do encerramento total e definitivo da empresa.

Processo n.º 1768/DGPLH-C/2018

I – OBJETO

- 1.1. Em 12.07.2018, a CITE recebeu da ..., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora grávida ..., a trabalhadora puérpera ..., as trabalhadoras lactantes ... e ... e o trabalhador no gozo de licença parental ..., 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 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. Na carta dirigida à Comissão Sindical da empresa, em 19.06.2018, a entidade empregadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Nos termos e para os efeitos previstos no número 3 do artigo 346.º do Código do Trabalho e dos números 1 e 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, e na sequência da proposta da empresa, com vista ao potencial encerramento da sua atividade, o que inclui o potencial encerramento da ..., no âmbito do processo global de reestruturação que se encontra em implementação no ..., vimos pela presente,*

comunicar a intenção de proceder ao despedimento coletivo de 172 trabalhadores.

1.2.2. *Atento o exposto no número 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, enviamos em anexo à presente comunicação os seguintes elementos:*

- *Motivos do despedimento coletivo;*
- *Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;*
- *Critérios de seleção dos trabalhadores a despedir e, número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas.*

1.2.3. *Mais informamos que no âmbito do presente procedimento de despedimento coletivo iniciado nesta data, é intenção da empresa comunicar a cada trabalhador afetado a decisão final de despedimento após um período mínimo de 15 dias e máximo de 45 a contar da presente comunicação, considerando os prazos legalmente previstos para os procedimentos de despedimento coletivo.*

1.2.4. *A decisão final de despedimento/caducidade terá em consideração e cumprirá com os períodos de aviso prévio legalmente previstos (até 75 dias), aplicáveis a cada situação específica.*

1.2.5. *Em virtude da eventual cessação dos respetivos contratos de trabalho, será atribuída aos trabalhadores abrangidos uma compensação cujo montante mínimo não será inferior à resultante dos cálculos nos termos do disposto no artigo 366.º do Código do Trabalho e, quando aplicável, nos termos do artigo 5.º da Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto, que será objeto de negociação na fase de informações e negociações*

legalmente prevista, fase na qual se reiterará os termos e condições previamente acordados entre a empresa e a Comissão Sindical.

- 1.2.6.** *A empresa é uma sociedade portuguesa que, desde 2 de novembro de 2015, faz parte do ... e atua sob o nome e a marca global da ... (antes de 2 de novembro de 2015, a empresa fazia parte cio ...).*
- 1.2.7.** *A ... é um player mundial no ... que fornece*
- 1.2.8.** *As atividades globais de natureza financeira na ... são atualmente levadas a cabo por trabalhadores dispersos geográfica e organizacionalmente. Certas atividades estão integradas na organização interna de Negócios, correspondendo a um modelo organizacional "vertical", enquanto outras atividades são realizadas no âmbito da ..., correspondendo a um modelo "horizontal", embora não necessariamente dentro de um centro regional de serviços compartilhados, mas dispersas por várias localizações do legado*
- 1.2.9.** *Devido à natureza fragmentada de onde e como essas atividades são realizadas, o negócio não pode beneficiar totalmente da padronização, simplificação e melhoria de desempenho de cada processo, como tipicamente ocorre se for realizada a centralização do trabalho num modelo de Serviço Compartilhado ou num Centro de Excelência.*
- 1.2.10.** *Contribuindo para os esforços de todo o Grupo, a ... realizou uma avaliação detalhada de todas as atividades relacionadas com aspetos Financeiros atualmente realizadas no âmbito do legado ... e do legado da ..., incluindo a*

- 1.2.11. *Nesta base e no contexto da proposta de encerramento da ..., as funções dos 6 trabalhadores do departamento Financeiro que trabalham na ... serão potencialmente eliminadas, uma vez que os seus serviços e atividades que estão direta e intrinsecamente ligados aos negócios da ... deixarão de existir na A parte residual restante dos seus serviços que não é dedicada aos negócios de ... da ... será transferida e centralizada num modelo de serviços partilhados com sede na*
- 1.2.12. *Os postos de trabalho dos trabalhadores afetos às demais funções de suporte ao negócio da ... da ..., em concreto, Recursos Humanos (3 postos de trabalho), Processamento (1 posto de trabalho), Tecnologias de Informação (4 postos de trabalho) e Compras Indiretas (2 postos de trabalho), dado que são essencialmente dedicados aos negócios da ... que operam na ... de ..., serão potencialmente eliminados em decorrência da proposta de encerramento da*
- 1.2.13. *A análise levada a cabo pelo ... e os fatores acima identificados, determinaram a conclusão que, dado o quase inexistente nível de negócio e de ocupação que a empresa tem, concretamente a ..., e que previsivelmente teria no futuro, juntamente com os elevados custos de produção da ..., assim como a inexistência, no seio da mesma, de atividades especializadas que importem um significativo valor acrescentado no seio do ..., impedem, do ponto de vista económico e de gestão estritamente objetivo, a manutenção pelo ... da estrutura que tem atualmente em Portugal, tanto ao nível das atividades e funções principais do negócio, como ao nível das atividades e funções de apoio ao mesmo.*

- 1.2.14. *Consequentemente, e com base nas conclusões decorrentes da análise realizada pelo ..., foi proposto o encerramento da atividade da ... , que inclui o potencial encerramento da ... e do escritório da ..., contexto que determinará a cessação de todos os contratos de trabalho, com exceção de 12 contratos de trabalho (relativos aos serviços de apoio e manutenção).*
- 1.2.15. *De acordo com a análise do ... e com o contexto do mercado ... atual, a intenção de propor o encerramento é a única opção viável do ponto de vista de gestão e a única que permitirá ao ... prosseguir a nível global com os seus negócios e atividades relacionadas com o ..., em concreto, os negócios ... com equilíbrio e sustentabilidade, salvaguardando a competitividade mundial e posição do ... no mercado global”.*

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 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.
- 2.2. 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 3º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.
- 2.3. Nos termos do artigo 359º 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 360º 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”.

2.5. Nos termos do n.º 3 do artigo 346º do Código do Trabalho “o encerramento total e definitivo de empresa determina a caducidade do contrato de trabalho, devendo seguir-se o procedimento previsto nos artigos 360º e seguintes, com as necessárias adaptações”.

2.6. No encerramento “*sub judice*”, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do mesmo, consubstanciados em motivos de mercado e

estruturais, indicou o número de trabalhadores cujo contrato vai cessar (172) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal, constituído por 184 trabalhadores/as.

2.7. Relativamente aos critérios de seleção dos/as trabalhadores/as a despedir, a empresa refere que *“a cessação dos contratos de trabalho dos trabalhadores a abranger pela presente proposta de procedimento de despedimento coletivo decorre da intenção de encerrar a atividade da empresa, o que inclui o potencial encerramento da ..., contexto que determinará a cessação de todos os contratos de trabalho, com exceção de 12 contratos de trabalho.*

2.7.1. *Os únicos contratos de trabalho que não serão potencialmente afetados, por esta proposta, são os contratos de 12 trabalhadores que integram a equipa afeta ao negócio de ... (constituída por 15 trabalhadores), visto que está previsto que 10 contratos de trabalho que integram a equipa afeta ao negócio de ... sejam objeto de transmissão da ... para outra empresa do ..., a ..., com efeitos a partir do dia 1 de outubro de 2018, por efeito do regime da transmissão de estabelecimento.*

2.7.2. *A referida transferência ocorrerá no contexto de um projeto global que visa transferir todos os recursos e atividades de serviços de campo do negócio ... Services para a ..., que foi constituída em 2017 para se concentrar especificamente na execução de serviços de campo de excelência mundial para os clientes*

2.7.3. *Acresce que 2 trabalhadores da equipa afeta ao negócio de ... estão totalmente dedicados ao negócio de serviços de ..., mas não às*

atividades de serviços de campo que estão no âmbito da transferência para a ..., estando tais trabalhadores a serem transferidos, mediante cessação de posição contratual, para outra entidade legal da ..., a, dado que as suas funções estão situadas no âmbito da organização e negócio a cargo de tal entidade, cuja transferência produzirá efeitos a partir de dia 1 de Julho”.

- 2.8. Conforme consta do processo, foram realizadas 3 reuniões de informações e negociação, em 08/03/2018, em 27/06/2018 e em 05/07/2018, entre os representantes da empresa e os representantes dos trabalhadores, que apesar de discordarem do encerramento da empresa, designadamente da ..., acabaram por acertar com a empresa as prestações compensatórias e indemnizatórias a receber em consequência da cessação dos seus contratos de trabalho.
- 2.9. Da análise do processo e perante o encerramento total e definitivo da empresa, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade ou paternidade, na cessação dos contratos de trabalho em causa.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à cessação dos contratos de trabalho celebrado entre a, e a trabalhadora grávida ..., a trabalhadora puérpera ..., as trabalhadoras lactantes ... e ... e o trabalhador no gozo de licença parental ..., em virtude da cessação dos referidos contratos de trabalho não constituir discriminação por motivo de maternidade e paternidade.

