

PARECER N.º 518/CITE/2018

Assunto: Parecer prévio ao despedimento coletivo de trabalhadoras grávidas e lactantes, 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 de fevereiro.

Processo n.º 2258/DP-C/2018

I – OBJETO

1.1. Em 24.08.2018, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., S.A., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui 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, conforme se transcreve:

“ (...) Exmos. Senhores:

Vimos por este meio solicitar parecer sobre o despedimento nos termos do n.º 1 e 3 do art. 63º do CT.

Cumprindo o estatuído no nº 3 do art. 363º do Código de Trabalho, vimos por este meio informar que não houve negociação, uma vez que não foi constituída pelos trabalhadores estrutura representativa dos mesmos, não há comissão de trabalhadores, nem a empresa tem conhecimento de que algum dos trabalhadores é representado por sindicato. Tendo já terminado a fase de informação negociação. (...)”

1.2. Na carta dirigida à trabalhadora, datada e remetida por correio registado em 30.07.2018, a entidade empregadora refere, nomeadamente, o seguinte:

*“ (...) **Assunto:** Comunicação da intenção de despedimento coletivo.*

Exma. Senhora:

Dando cumprimento ao disposto no artigo 360º do Código de Trabalho, vem esta empresa comunicar a V. Ex^a a necessidade de proceder ao despedimento coletivo de dez trabalhadores, nos quais V^a Ex^a, com a categoria de ..., se encontra incluído.

O quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais empresa, bem como o quadro dos trabalhadores abrangido pelo presente processo de despedimento coletivo, segue em anexo (anexo I e anexo II).

O presente despedimento coletivo fundamenta-se e sustenta-se nas razões e sob os fundamentos seguintes: motivos de mercado (redução da procura dos bens produzidos) e estruturais (desequilíbrio financeiro e necessidade de reestruturar a organização produtiva).

O negócio da empresa é desenvolvido no sector ..., em especial na Durante a crise económica nacional, nomeadamente entre 2009 e 2014, a empresa sofreu uma acentuada quebra de receitas e, conseqüentemente entrou em falência técnica.

Esta atividade é muito específica, pelo que, a carteira de clientes é reduzida. Os clientes são maioritariamente estrangeiros com estruturas flexíveis e dinâmicas que lhes permite procurar serviços em -qualquer parte do mundo, pelo que qualquer variação de preço ou alteração das condições comerciais, ainda que não diretamente ligadas à empresa produtora, podem resultar na perda de clientes ou de projetos.

Durante os anos de 2009 a 2014, para evitar o encerramento definitivo, a empresa teve de atrasar o pagamento a fornecedores e ao Estado (Autoridade Tributária e Segurança Social) e ainda, contrair empréstimos bancários com taxas de juros agravadas, face as condições económicas que apresentava, de modo a conseguir financiamento para equilibrar a tesouraria. A falta de pagamento atempado das obrigações fiscais, contribuições e cotizações da Segurança Social gerou coimas, juros e despesas processuais

que vieram aumentar o valor total da dívida. A empresa conseguiu celebrar acordos para pagamento prestacional destas dívidas, o que tem vindo a cumprir, embora com grande dificuldade. Ainda assi, a 31 de dezembro de 2017, o saldo credor do Estado e outros Entes Públicos era ainda de €...

Entre 2015 e 2017, a empresa começou a recuperar, tendo obtido um aumento das vendas, todavia, ainda não foi suficiente para sair da falência técnica, face ao volume das dívidas acumuladas.

No decurso de 2018, a empresa deparou-se com a perda de dois projetos essenciais para manter a laboração total das quatro linhas de produção durante os anos de 2018 e 2019, ou seja, 3 linhas de produção com 4 trabalhadores cada, em três turnos diários. Esta perda representa uma redução significativa da faturação anual da empresa, veja-se que em período que já pode ser contabilizado, no primeiro trimestre de 2017, a empresa faturou cerca de € ... e € ... no mesmo período de 2018, no 2º trimestre de 2017 faturou € ... e € ... no mesmo período de 2018, sendo previsível que estes valores reduzam ainda mais nos 3º e 4º trimestre.

Para manter a laboração, a empresa necessita, portanto, de reestruturar a organização produtiva, de forma a reduzir custos e a compatibilizar os recursos existentes com a produção efetiva, permitindo ainda continuar a cumprir os acordos de pagamento com os credores e suportar os custos de produção atuais. Durante o ano de 2017, a empresa teve € ... de custos e encargos com o pessoal, o que é incomportável com o volume de negócios previsto para 2018.

A empresa está a desenvolver contactos junto de potenciais clientes com o objetivo de conseguir novas encomendas para colmatar a perda dos dois projetos anteriores. Contudo, conforme supra explicitado, a empresa tem forte concorrência no mercado externo, nomeadamente, empresas asiáticas e sul americanas, cujos custos de produção são mais baixos. Por outro lado, as encomendas que recebe estão inseridas em produções complexas,

programadas com grande antecedência, uma vez que têm de articular diversas atividades em empresas e países diferentes, pelo que, as novas encomendas que consiga agora angariar só serão produzidas no final de 2019 ou 2020.

Tendo em conta a situação exposta, a empresa tem vindo a adotar medidas de ajustamento da estrutura de custos, de modo a garantir a sua sustentabilidade. As medidas já adotadas passarão pela revisão de contratos com fornecedores já existentes já antigos de forma a negociar melhores condições, redução de custos gerais de funcionamento (custos energéticos – água, eletricidade, comunicações...).

Em termos de custos anuais, o efeito das medidas agora adotadas representa aproximadamente uma poupança significativa, contribuindo, por isso, para o necessário aumento da rentabilidade da empresa. A presente medida é essencial e determinante para a empresa assegurar a sua viabilidade económica e financeira e, conseqüentemente, garantir e preservar os demais postos de trabalho.

No presente despedimento, a empresa optou pela extinção de postos de trabalho dentro da área produtiva, uma vez que irá encerrar duas linhas de produção e reduzir turnos de trabalho. Assim, dos 29 trabalhadores integrados nas linhas de montagem com a categoria profissional de ..., cuja tarefa principal seja a ... ou apoio às restantes tarefas, terá de prescindir de 9 trabalhadores, reorganizando os restantes em novas equipas polivalentes. Para a seleção destes trabalhadores, a empresa optou pelo critério menor antiguidade na empresa. Não há contratos a termo para o desempenho destas funções, com exceção de um contrato a termo para substituição de uma trabalhadora de baixa médica.

Como tem a categoria profissional de ..., desempenhando tarefas de ..., podendo ainda dar apoio aos restantes trabalhadores da linha de montagem, o seu posto de trabalho será extinto.

O presente processo de despedimento coletivo será implementado e decorrerá observados os prazos previstos na lei, incluindo os períodos de pré-aviso que ao caso se aplicarem em função da antiguidade.

Fica desde já V. Ex^a notificada, nos termos do art. 360.º do Código do Trabalho para, querendo, conjuntamente, com os demais trabalhadores designar comissão representativa dos trabalhadores para a fase informativa e de negociações.

Por fim, fica ainda V. Ex^a notificada que, atendendo a que se encontra a gozar a licença parental, nos termos do art. 63.º do Código do Trabalho, o seu despedimento carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades em homens e mulheres, o que irá ser atempadamente solicitado. (...)"

1.4 Relativamente ao método de cálculo da compensação pela cessação do contrato individual de trabalho, a entidade empregadora refere que: " (...) A compensação devida a V. Ex^a será calculada nos termos legais previstos para o despedimento coletivo e será colocada à sua disposição na data da cessação do contrato. As indemnizações a pagar aos trabalhadores são as legalmente previstas, nomeadamente no artigo 366.º do Código do Trabalho (...) ".

1.5. Verifica-se que da informação prestada pela entidade empregadora a esta Comissão, não foi constituída comissão representativa dos trabalhadores, mencionando ainda o empregador, não existir comissão de trabalhadores, nem ter conhecimento se algum dos trabalhadores é representado por sindicato

1.6. Do processo remetido a esta Comissão, constam os seguintes documentos: carta de comunicação à trabalhadora da intenção de despedimento, quadro de pessoal elaborado pela entidade empregadora

(da qual se verifica divergências relativamente ao constante do Anexo A – Quadro de Pessoal, carta de comunicação à DGERT do processo de despedimento coletivo e Anexo A – Quadro do Pessoal remetido ao Ministério do Trabalho, Solidariedade Segurança Social, remetido em Abril de 2018.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, 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, determina que os Estados-membros devem 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 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 (...)”*. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), conforme indicado na 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 (CT):

“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”.

2.8. O artigo 361º do CT estipula as informações e negociação em caso de despedimento coletivo:

“(…) 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 (...)."

2.9. A Intervenção do ministério responsável pela área laboral está prevista no artigo 362.º do CT:

"(...) 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. (...) "

2.10. 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.

2.11. No despedimento coletivo em apreço, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado e estruturais, "*(...) O presente despedimento coletivo fundamenta-se e sustenta-se nas razões e sob os fundamentos seguintes: motivos de mercado (redução da procura dos bens produzidos) e estruturais (desequilíbrio financeiro e necessidade de reestruturar a organização produtiva) (...)*", indicou ainda, a categoria profissional abrangida pelo despedimento coletivo, a saber: ..., bem como o número de trabalhadores/as a despedir, "*(...) vem esta empresa comunicar a V. Ex^a a necessidade de proceder ao despedimento coletivo de dez trabalhadores, nos quais V^a Ex^a, com a categoria de ..., se encontra incluído (...)*".

2.12. 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 (10), assinalou a categoria profissional abrangida, apresentou o quadro de pessoal elaborado pela empresa, donde se verifica um universo de 38 trabalhadores, discriminados por categoria e departamento/serviço, no entanto, após a análise de tal quadro, foi possível verificar divergências entre o Anexo A do

Quadro de Pessoal remetido ao Ministério do Trabalho, do qual se apurou um total de 51 trabalhadores.

2.13. No que respeita aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa refere que optou pelo critério da menor antiguidade: “(...) *Para a seleção destes trabalhadores, a empresa optou pelo critério menor antiguidade na empresa. Não há contratos a termo para o desempenho destas funções, com exceção de um contrato a termo para substituição de uma trabalhadora de baixa médica (...).*”

2.14. De notar que analisado o Anexo A do Quadro de Pessoal e o Quadro de Pessoal enviado pela entidade empregadora, verifica-se a existência de pelo menos um trabalhador, com vínculo laboral posterior, a mesma categoria profissional da trabalhadora objeto do presente parecer, que não faz parte da lista dos trabalhadores a despedir, fazendo este, parte integrante da listagem elaborada pela entidade empregadora e do Anexo A do Quadro de Pessoal.

2.15. Também foi possível verificar divergências entre a listagem elaborada pela entidade empregadora e a listagem constante do Anexo A do Quadro de Pessoal. Tal divergência consiste na identificação de diversos trabalhadores no Anexo A do Quadro de Pessoal, que não fazem parte integrante da listagem elaborada pela entidade empregadora. De notar que tais trabalhadores, constantes no Anexo A do Mapa de Pessoal têm a mesma categoria profissional e profissão da trabalhadora objeto do presente parecer, com vínculo laboral posterior ao da trabalhadora, facto que a entidade empregadora não esclareceu.

2.16. Da análise do processo não ficam totalmente afastados os indícios de discriminação por motivo da parentalidade 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 ..., **S.A., da trabalhadora puérpera** ..., 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 19 DE SETEMBRO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP, CCP, CIP E CTP, TENDO A REPRESENTANTE DA CTP APRESENTADO A DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.

A CTP VOTA CONTRA O PRESENTE PARECER POR ENTENDER QUE O MESMO NÃO SE ENQUADRA NAS COMPETÊNCIAS CONFERIDAS A ESTA COMISSÃO.

COM EFEITO, RESULTA DO REGIME LEGAL ESTABELECIDO NO CÓDIGO DO TRABALHO (CT /2009) UMA PROTEÇÃO À TRABALHADORA GRÁVIDA, PUÉROERA OU LACTANTE NO DESPEDIMENTO COLETIVO, IMPONDO-SE QUE, PARA QUE TAL DESPEDIMENTO POSSA SER CONCRETIZADO, SEJA, ANTES DA DECISÃO FINAL, FACULTADO O PROCESSO DISCIPLINAR À CITE, DE MODO A SER PROFERIDO UM PARECER PRÉVIO A FIM DE QUE ESTA ENTIDADE SE PRONUNCIE SOBRE A EXISTÊNCIA DE DISCRIMINAÇÃO – ARTIGOS 63.º, N.ºS 1, 2 E 5 E 381.º, ALÍNEA D), DO CT.

DESTE MODO, EM CONFORMIDADE COM A MENCIONADA LEGISLAÇÃO E AINDA COM A LEITURA CONJUGADA DOS ARTIGOS 2.º E AL. B) DO ART. 3.º DA LEI ORGÂNICA DESTA COMISSÃO (DECRETO-LEI N.º 76/2012, DE 26 DE MARÇO), E COM O ENTENDIMENTO DOS

PROFS. ABÍLIO NETO E PEDRO FURTADO MARTINS, À CITE APENAS COMPETE, DIANTE DOS ELEMENTOS DISPONÍVEIS NO PROCESSO DISCIPLINAR, AVERGIGUAR SE OS MESMO, DE ALGUM MODO, REVELAM QUE O EVENTUAL DESPEDIMENTO RADICA EM TRATAMENTO DISCRIMINATÓRIO, EM FUNÇÃO DO SEXO; NÃO LHE COMPETE, PARA ALÉM DISSO, EMITIR OPINIÃO SOBRE A LEGALIDADE DO DESPEDIMENTO, A NÃO SER QUE CONSTE DO PROCESSO UMA DISCRIMINAÇÃO; NEM LHE COMPETE PRONUNCIAR-SE SOBRE ILEGALIDADES OU IRREGULARIDADES DO DESPEDIMENTO COLETIVO, A MENOS QUE ESTE SEJA, POR SI, REVELADOR DE PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA (CFR. FURTADO MARTINS, *CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO*).

NO CASO CONCRETO, O DESPEDIMENTO COLETIVO ABRANGE 10 TRABALHADORES, SENDO QUE APENAS UMA TRABALHADORA SE ENCONTRA GRÁVIDA, PELO QUE ENTENDEMOS NÃO EXISTIR QUALQUER INDÍCIO DE DISCRIMINAÇÃO.

PELO QUE O PARECER DA CITE NÃO PODE REFLETIR QUALQUER CONCLUSÃO QUANTO À IRREGULARIDADE/ILEGALIDADE DO DESPEDIMENTO, SENDO ESTA UMA COMPETÊNCIA DOS TRIBUNAIS DO TRABALHO.