

PARECER Nº 574/CITE/2018

ASSUNTO: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida e trabalhadora em gozo de licença parental, incluídas 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 de fevereiro.

Processo n.º 2710 - DGP-C/2018

I – OBJETO

1.1- Em 25.09.2018, a CITE recebeu da entidade empregadora “..., Lda”, cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora GRÁVIDA, ... e a trabalhadora em 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 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

1.2- Nas cartas dirigidas às trabalhadoras, datadas de 24.09.2018, de teor idêntico em tudo, exceto o montante relativo a compensação pelo despedimento a empresa refere, o seguinte:

“(...)Ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 363.º do Código do Trabalho e constatando-se a inexistência, no seio desta empresa, de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou de quaisquer comissões sindicais, a empresa ... (...), aqui representada pelo seu Gerente, (...) vem por este meio informar V. Exa. da decisão de despedimento relativamente a si, promovendo a cessação do seu contrato individual de trabalho nos termos legalmente previstos.

Neste sentido informa-se V. Exa. que o despedimento assenta nos fundamentos constantes do Anexo 1 que se junta à presente missiva, passando aquele a fazer parte integrante desta, e que o contrato de V. Exa. cessará no próximo dia 30 de Novembro de 2018, em cumprimento do prazo de aviso prévio de 60 dias estipulado legalmente.

Mais se informa V. Exa. que tem direito a receber os créditos salariais vencidos pelo termo do contrato, designadamente (...)"

- 1.3-** Interpelada a entidade empregadora, na pessoa da sua mandatária, para remeter documentação em falta, foi enviado o Anexo, infra, que constitui justificação do despedimento e cujo teor se reproduz:

"(...)

....., (...) aqui representada pelo seu Gerente, (...), no âmbito do processo de despedimento colectivo que promove, informa que:

I – Motivos invocados para o despedimento colectivo. Redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado e necessidade de redimensionamento da empresa.

SUA FUNDAMENTAÇÃO

A - INTRODUÇÃO:

A "...", (...) é uma empresa que exerce a sua actividade na área de ..., estando integrada num grupo denominado "...".

Esta sociedade foi constituída em .../2014

É uma sociedade por quotas, que detém dois sócios.

B - ANÁLISE ECONÓMICO-FINANCEIRA:

A necessidade de se proceder ao presente Despedimento Colectivo advém da indispensabilidade do processo de reestruturação da organização produtiva da empresa, determinado por motivos de mercado, resultantes de uma diminuição drástica do volume de vendas, fruto da crise económica quer

nacional, quer internacional e mundial, que o país atravessou, e que originou uma redução drástica da sua actividade.

Devido à situação do mercado, mais concretamente, à ausência de consumo por parte dos consumidores, houve uma quebra nas vendas e conseqüentemente da actividade da empresa, o que origina a falta de ocupação dos seus trabalhadores e bem assim, da possibilidade financeira de os manter.

Na verdade, a empresa encontra-se na presente data, impossibilitada de cumprir muitas das obrigações a que está adstrita, quer junto dos trabalhadores, como de fornecedores e outros.

Por conseguinte, resulta desta economia débil, na presente data, a ausência de perspectivas em termos de receita, comparativamente com o período homólogo transacto (2017), que também já sentiu um enorme decréscimo, sendo certo que as previsões de mercado, reflectem um agravamento ainda maior de perda de consumo nos próximos tempos.

Na verdade, face à actual situação, a empresa para conseguir continuar a laborar, tem que proceder a uma reorganização funcional dos seus trabalhadores, que não é aparente, mas sim real.

Apesar de todos os esforços efectuados até à presente data, no sentido de tentar combater o decréscimo de vendas, a verdade é que não foi possível inverter a situação, tendo-se inclusive verificado uma acentuada e grave degradação da situação da empresa durante o corrente ano, continuando a empresa a dar prejuízo, o que tem sucedido em anos consecutivos.

Acreditando que as medidas de gestão perspectivadas, conjugadas com, uma melhoria das condições de mercado, ainda assim, não permitam inverter a situação deficitária, a gerência tem feito um elevado esforço financeiro, de forma a possibilitar a solvência dos compromissos assumidos com os fornecedores, sector público e com os trabalhadores, pelo que o despedimento colectivo abrangerá a totalidade dos trabalhadores.

É neste contexto que se insere, como último recurso, o presente processo de despedimento colectivo.

Visa-se, com a promoção do presente despedimento colectivo, a cessação do estabelecimento ao público, e a conseqüente cessação da sua actividade logo que se encontre em condições de o fazer, o que coincidirá com a cessação das suas obrigações contratuais e legais,

Pelo exposto, é justificável que se proceda à cessação dos postos de trabalho mediante despedimento colectivo, pretendendo minimizar os prejuízos, numa fase em que a empresa tenta conseguir fazer face ao pagamento dos valores indemnizatórios a pagar aos trabalhadores e demais direitos.

Todos os fundamentos expostos revestem carácter objectivo, não são da responsabilidade da empresa nem do trabalhador, mas resultam das contingências da própria empresa, e de mercado, levando a que obrigatoriamente determinem uma extinção de trabalhadores de forma a evitar o incumprimento, que é iminente.

II - QUADRO DE PESSOAL, DISCRIMINADO POR SECTORES ORGANIZACIONAIS DA EMPRESA: Anexo I

III - CRITÉRIOS UTILIZADOS PARA A SELECÇÃO DOS TRABALHADORES ABRANGIDOS PELO PRESENTE DESPEDIMENTO COLECTIVO:

A selecção a ocorrer tinha obrigatoriamente que ter em conta uma análise da gestão e conceito de todos os sectores da empresa, bem como, o espírito de iniciativa dos trabalhadores, o nível de polivalência, flexibilidade, capacidade de adaptação a novas tarefas, capacidade técnica e produtividade. Acontece que como o despedimento colectivo abrange a totalidade dos trabalhadores, não houve selecção.

IV - NÚMERO DE TRABALHADORES A DESPDIR E CATEGORIAS PROFISSIONAIS

(...)"

Neste ponto é apresentado um quadro que corresponde ao quadro identificado como Anexo II, sendo preenchido com a identificação de 17 trabalhadores e categoria detida.

"V - INDICAÇÃO DO PERÍODO DE TEMPO NO DECURSO DO QUAL SE PRETENDE EFECTUAR O DESPEDIMENTO COLECTIVO:

Os contratos dos trabalhadores abrangidos serão feitos cessar de modo simultâneo no culminar do processo ora indicado, e que decorrerá pelo período previsível de três meses, como legalmente previsto, garantindo-se aos trabalhadores abrangidos, todos os direitos inerentes à cessação do seu contrato de trabalho.

A compensação genérica a conceder aos trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento colectivo é a prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho, na redação dada pela Lei n.º 7/2009 com as demais actualizações.

(...)"

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 excepcionais 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.** Foram enviados pela entidade empregadora, cópia da comunicação que fundamenta os motivos do despedimento colectivo, o Anexo A – Quadro de pessoal, apresentado em 22/03/2018. com o número de trabalhadores da empresa, categoria profissional, antiguidade na empresa e o Anexo II, que constitui a relação completa dos

trabalhadores despedidos. Aliás do confronto entre o Anexo A e o Anexo II, resulta que dois trabalhadores já não se encontram a laborar no estabelecimento, sendo detentores de contrato de trabalho com termo certo e que o empregador contratou no ano de 2018, 7 trabalhadores, 5 dos quais na época de Verão.

- 2.6. 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”.
- 2.7. No encerramento “*sub judice*”, a entidade empregadora refere que a vai cessar toda a atividade, indicou o número de trabalhadores cujo contrato vai cessar (17) e as categorias profissionais e apresentou o quadro de pessoal, constituído por 17 trabalhadores/as, dos/as quais uma é a trabalhadora grávida e a outra a trabalhadora em gozo de licença parental. Esclarece que 4 trabalhadores não integraram o despedimento colectivo porquanto denunciaram os respectivos contratos de trabalho antes de receberem a carta de intenção de despedimento e informa que não houve a fase individual de negociação com os trabalhadores, pois não há comissão de trabalhadores e a empresa efectuou uma reunião conjunta, com todos os trabalhadores, dando-lhes a conhecer os motivos que originaram o despedimento colectivo e que o mesmo iria abranger todos os trabalhadores.
- 2.8. Da análise do processo resulta que a trabalhadora grávida e a trabalhadora em gozo de licença parental, foram notificadas da intenção da entidade empregadora de proceder a um despedimento colectivo em 24/09/2018, o qual as abrangia, e as razões que o motivam

e nada consta no tocante a qualquer pronúncia daS trabalhadoraS relativa à intenção do seu despedimento.

- 2.9 Perante os factos apurados, em particular, o encerramento total e definitivo da empresa, nada consta que possa indiciar discriminação em função da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora grávida ... e da trabalhadora em gozo da licença parental, ..., no despedimento colectivo promovido pela entidade "...", por não existirem indícios de discriminação em função da maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE OUTUBRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.