

PARECER Nº 707/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 de fevereiro.

Processo n.º 3681- DG-C/2018

I – OBJETO

1.1- Em 30.11.2018, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., 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 de fevereiro.

1.2- Na carta expedida em 25.10.2018 e rececionada a 02.11.2018, dirigida à trabalhadora ..., a empresa refere o seguinte:

"(...)

Ao abrigo do disposto no artigo 359.º e seguintes do Código do Trabalho, informamos que é intenção desta sociedade iniciar procedimento tendente ao despedimento coletivo de V. Exa.

As razões que nos levam a tomar esta decisão prendem-se com motivos de mercado, bem como motivos estruturais, uma vez que esta sociedade tem a necessidade de proceder a uma reestruturação da nossa organização produtiva.

Com efeito,

Esta sociedade comercial, desde a data, da sua fundação, em 1968, que viu sempre a sua atividade crescer de forma robusta e consistente, tendo-se implementado de forma forte e vigorosa no mercado ..., detendo, nesse país, uma importante quota de mercado, no setor em que atua.

Fruto desse crescimento sustentado, decidimos, no ano de 2006, fazer um investimento imobiliário que tinha subjacente o sonho e visão do nosso fundador, com a aquisição de duas naves que, com localização e disposição arquitetónica privilegiadas, permitiriam a transferência de toda a operação.

Ocorre que, e conforme é do seu conhecimento, esta sociedade comercial sofreu um duro revés com o falecimento do seu fundador e acionista maioritário.

Como se tal não bastasse, o processo de sucessão enfrenta um processo de instabilidade nas exportações e, mais recentemente, a instabilidade e o conflito diplomático com ..., vieram a revelar-se preponderantes para a situação difícil em que esta sociedade se encontra, mediante inglorias esperas por encomendas e recebimentos pendentes, por longos períodos de tempo, factos manifestamente incompatíveis com a tesouraria da empresa.

De facto, a situação com ... não pode ser desvalorizada, pois revela-se preponderante para a situação económica em que nos encontramos, e nem a reestruturação dos encargos financeiros veio resolver o impasse na relação comercial com aquele país, destino de exportações tão considerável para a nossa sociedade comercial.

Nesta conformidade e face ao exposto, temos que é imperioso para esta sociedade comercial a sua reestruturação, facto que ocorreu através da apresentação desta sociedade a um processo especial de revitalização, como é do conhecimento de V Exa., estando, na presente data a aguardar os seus desenvolvimentos processuais, sendo que será apresentado plano de revitalização, onde estará prevista a reestruturação da dívida.

O referido processo judicial tem a seguinte identificação: Tribunal Judicial da Comarca ..., processo n. °

Estrutura da empresa e reestruturação

Na presente data (outubro de 2018), esta sociedade tem ao seu serviço 124 trabalhadores, estando-se a revelar que tal quadro de pessoal é manifestamente excedentário face às atuais necessidades da entidade patronal, revelando-se igualmente bastante oneroso para a reestruturação da organização produtiva que esta sociedade pretende implementar.

Na verdade, é intenção da entidade patronal reformular e reestruturar o seu quadro de pessoal atento o facto de termos visto, recentemente, um decréscimo das nossas vendas, sem a inerente atualização dos custos fixos suportados e sem uma atualização e adequação do quadro de pessoal às reais e efetivas necessidade desta sociedade comercial.

Os factos descritos impõem, invariavelmente, um despedimento de trabalhadores, pois não tem esta sociedade comercial capacidade de realocar trabalhadores excedentários a outros postos de trabalho, por ter já as necessidades de mão-de-obra, totalmente preenchidas não tendo, pois, margem para manter trabalhadores ao serviço, sem a respetiva contrapartida financeira que daí adviria e em regime de excedentários.

Adicionalmente temos que esta sociedade comercial estima que no ano de 2018, comparativamente ao ano de 2017 se verifique uma quebra de negócio na ordem dos 21,8%, na medida em que o volume de negócio verificado no ano de 2017 atingiu os €..., enquanto a projeção de negócio para o ano de 2018 se fica pelos €...

Desta forma, existe quadro de pessoal manifestamente excedentário, impondo-se o presente despedimento coletivo, que implica 11 trabalhadores.

O critério de seleção dos trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento coletivo foi o seguinte:

(...)

...- RECURSOS HUMANOS -- O departamento de recursos humanos vai ser extinto, deixando de existir tais funções

(...).

Nesta conformidade e atento tudo quanto foi exposto, impõe-se necessariamente uma reformulação da nossa estrutura de trabalhadores,

sendo que serão alvo de despedimento coletivo os trabalhadores infra indicados, pelos motivos já supra expostos.

Conforme já referido, esta entidade patronal não tem, no presente momento, qualquer possibilidade de realocar os trabalhadores alvo do despedimento a outros locais, por o seu quadro de pessoal em tais locais se mostrar já ajustado às necessidades existentes e não deficitário.

CONCLUSÃO

Face ao exposto, verifica-se um desajustamento entre os recursos humanos existentes e os efetivamente necessários ao seu funcionamento, verificando-se existir um excesso de trabalhadores face às necessidades de trabalho existentes e às previsíveis, sendo que esta sociedade tem igualmente necessidade de reduzir custos para se manter em atividade, impondo-se, nesta medida, o presente despedimento coletivo.

Numa ótica de boa gestão e tendo em vista a prossecução dos objetivos supra enunciados, considera-se adequado proceder à reestruturação de todos os departamentos/sectores existentes, envolvendo a extinção de 11 postos de trabalho e despedir 11 trabalhadores.

A tudo quanto foi exposto, acresce salientar que é intenção desta sociedade comercial revitalizar-se financeiramente, sendo que tal reestruturação passa, inevitavelmente, pelos recursos humanos, mediante a potencialização de sinergias e redução de custos, quer com mão-de-obra, quer com outros custos fixos, pelo que entendemos que a melhor solução e aquela que permitirá a esta empresa continuar ativa e em laboração, é proceder-se ao despedimento coletivo dos nossos 11 colaboradores.

Assim, iremos proceder ao despedimento coletivo dos seguintes trabalhadores, a saber:

(...), com a categoria profissional de;

(...), com a categoria profissional de;

(...), com a categoria profissional de;

(...), com a categoria profissional de;

(...), com a categoria profissional de;

(...), com a categoria profissional de;
(...), com a categoria profissional de;
(...), com a categoria profissional de;
(...), com a categoria profissional de;
(...) Chefe, com a categoria profissional de; e
..., com a categoria profissional de

Mais se informa que o despedimento coletivo de V. Exa. terá lugar no prazo de 60 dias, após cumpridas as formalidades e diligências previstas, e cabíveis ao presente processo, nos artigos 360.º e 361.º, do Código do Trabalho.

Informamos ainda que será liquidada a V. Exa. a compensação que lhe é devida pelo despedimento coletivo, calculada nos termos do disposto no artigo 366.º, do Código do Trabalho, compensação essa que será liquidada em conformidade com o que vier a ser previsto no plano de revitalização que será apresentado no já identificado processo de revitalização a que esta sociedade recorreu.

Com a presente notificação, é conjuntamente enviado o quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa.

Consigna-se que a presente carta apenas constituiu uma primeira comunicação e não configura o despedimento final, continuando V. Exa. a ser trabalhador desta sociedade até essa data.

- 1.3.** Em 20.11.2018, reuniram a entidade patronal, a Comissão Representativa dos Trabalhadores, devidamente constituída, acompanhada por um perito em Direito do Trabalho e as representantes da Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), para informações e negociação, nos termos do disposto no art.º 361.º, do Código do Trabalho.

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 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”.

2.4. 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”.

2.5. Foram enviados, pela entidade empregadora:

- Cópia da comunicação preliminar entregue à trabalhadora, da qual consta a decisão de encerrar a empresa os motivos do despedimento coletivo (Artigo 360.º, n.º 2, alínea a) do Código do Trabalho), a indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir (Artigo 360.º, n.º 2, alínea c), do Código do Trabalho); a indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas (Artigo 360.º n.º 2 alínea d) do Código do Trabalho), e, em anexo, o Quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa (Artigo 360.º, n.º 2, alínea b), do Código do Trabalho;
- Cópia da ata da reunião da fase de informações e negociação, realizada no dia 20 de novembro de 2018, no âmbito da qual foi formalizado o acordo quanto às condições financeiras associadas à cessação dos contratos de trabalho dos colaboradores envolvidos no procedimento de despedimento coletivo.

2.6. Apresenta como **motivo para o despedimento coletivo** a necessidade de proceder a uma reestruturação da sua organização produtiva.

2.7. Tratam-se de motivos de mercado e de motivos estruturais.

2.8. Alega que se encontra em curso um processo de reestruturação da empresa, nos termos definidos na alínea b) do n.º 2 do art.º 359.º, do Código do Trabalho, decorrente da apresentação daquela sociedade

comercial a um processo especial de revitalização (PER), no âmbito do qual será apresentado plano de revitalização para reestruturação da dívida, que passa por reformular e reestruturar o quadro de pessoal, atento o decréscimo das vendas sem a correspondente atualização dos custos fixos suportados, com vista à adequação daquele às reais e efetivas necessidade da empresa.

- 2.7.** Atualmente, tem ao seu serviço 114 trabalhadores, revelando-se tal quadro de pessoal manifestamente excedentário face às atuais necessidades da empresa, sendo, igualmente, bastante oneroso atento o decréscimo das vendas, para a reestruturação da organização produtiva que ali se pretende implementar.
- 2.8.** Os factos descritos impõem o despedimento de trabalhadores, pois não existe por parte da empresa capacidade de realocar trabalhadores excedentários a outros postos de trabalho, por ter já as necessidades de mão-de-obra, totalmente preenchidas, não tendo, possibilidade financeira para manter trabalhadores ao serviço em regime de excedentários.
- 2.9.** Estima, ainda, que no ano em curso, comparativamente ao ano de 2017, se verifique uma quebra de negócio na ordem dos 21,8%, na medida em que o volume de negócio verificado no ano de 2017 atingiu os €..., enquanto a projeção de negócio para o ano de 2018 se fica pelos €....
- 2.8.** A entidade empregadora refere que é sua intenção revitalizar-se financeiramente, sendo que tal reestruturação passa, inevitavelmente,

pela limitação dos recursos humanos, mediante a potencialização de sinergias e redução de custos, nomeadamente com mão-de-obra e outros custos fixos. Assim, entende que a melhor solução e aquela que permitirá à empresa continuar ativa e em laboração, é o despedimento de trabalhadores, em concreto 11 (onze) trabalhadores e trabalhadoras que identifica na ata de 20.11.2018.

- 2.9.** Da análise do processo resulta que a trabalhadora grávida foi notificada, em 2.11.2018, da intenção da entidade empregadora de proceder a um despedimento coletivo, o qual a abrangia. Foram-lhe comunicadas as razões que o motivam, qual o critério de seleção dos trabalhadores a despedir, indicação do número de despedimentos e as categorias profissionais detidas por aqueles trabalhadores, identificadas a data do início do procedimento e a data previsível (de 45 a 90 dias) para cessação dos contratos de trabalho abrangidos, e qual o método de cálculo da compensação.
- 2.10.** Analisado o quadro de pessoal, verificou-se não existir qualquer empregado/a com a mesma categoria profissional da trabalhadora grávida.
- 2.10.** Do presente processo, nada consta no tocante a qualquer pronúncia da trabalhadora relativa à intenção do seu despedimento.
- 2.11.** Dos factos apurados, em particular, e, também, tendo presente que a empresa passa por um processo de especial de revitalização, a correr termos no ..., registado sob o n.º ..., nada consta que possa indiciar discriminação em função da maternidade.

III – CONCLUSÃO

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

*

APROVADO POR UNANIMIDADE, DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 19 DE DEZEMBRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, DE ACORDO COM A LISTA DE PRESENCAS ANEXA.