

## PARECER N.º 81/CITE/2018

**Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera 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 162/DP-C/2018**

### I – OBJETO

- 1.1. Em 24.01.2018, a CITE recebeu do Administrador da MASSA INSOLVENTE DA ... 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 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. Na carta dirigida à trabalhadora objeto do presente parecer, em 15.12.2017, o Administrador da Insolvência refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *“Nos termos e para os efeitos do disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, pela presente vimos comunicar a V. Exa. que é um dos Trabalhadores abrangidos pelo procedimento de despedimento coletivo que esta Massa Insolvente é forçada a promover, por motivos estruturais, em virtude da necessidade de execução do Plano de Insolvência aprovado no âmbito do Processo n.º ... Tribunal Judicial da*

*Comarca de ..., Juízo de Comércio de ... - Juiz 2 que, além do mais, prevê a “cessação da totalidade dos contratos de trabalho existentes”.*

- 1.2.2.** *Para o efeito, junto enviamos a V. Exa. documento do qual constam os elementos exigidos no n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho para tal efeito.*
- 1.2.3.** *Informamos ainda que, dentro dos prazos legais, iremos promover a Fase de Informações e Negociação, prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho, para a qual agendaremos a respetiva data, pelo que V. Exa. e os demais trabalhadores abrangidos poderão, se assim o entenderem, nomear uma comissão representativa, nos termos do disposto no n.º 3 ao artigo 360.º do referido diploma legal. Como é óbvio, até lá, permanecemos também à inteira disposição de V. Ex<sup>as</sup>. para esclarecer qualquer dúvida que venha a levantar-se”.*
- 1.3.** Em 18.01.2018, foi efetuada uma reunião de informações e negociação entre o Administrador da Insolvência, o representante da DGERT e representantes dos trabalhadores e alguns dos/as trabalhadores/as a despedir, entre os/as quais se encontrava a trabalhadora objeto do presente parecer, reunião essa cuja ata refere, nomeadamente, o seguinte:

  - 1.3.1.** *“Entrando nos temas da reunião, o Dr. ... (Administrador da Insolvência) passou a palavra ao Dr. ... que, no uso da mesma relembrou aos Trabalhadores que, como antes já comunicado nas cartas inicialmente enviadas, o presente procedimento enquadrava-se no âmbito do cumprimento do Plano de Insolvência aprovado e homologado no processo de insolvência da empresa que, sobre este assunto previa a*

*cessação de todos os contratos de trabalho de todos os 37 trabalhadores.*

- 1.3.2.** *Mais informou que, nesta fase e tendo em conta as particularidades da situação, no caso concreto, pouco ou nenhuma margem de negociação havia da parte da Massa Insolvente da ..., contudo, a reunião serviria seguramente para prestar todos os esclarecimentos aos trabalhadores nomeadamente sobre as compensações a receber e os cálculos das mesmas.*
- 1.3.3.** *Começando pela base de cálculo, o Dr. ..., assessor da MI ... pretendia utilizar como base de cálculo, não só os critérios da lei, ou seja, a retribuição base e diuturnidades mas também todos os acréscimos que cada um dos trabalhadores recebia ao longo dos anos, nomeadamente, prémios de produtividade, de assiduidade e isenções de horário de trabalho ou outros. Ou seja, a MI faz um esforço e pretende liquidar indemnizações acima do valor que a lei prevê no Código do Trabalho. Perguntado se havia algum tipo de dúvidas, ninguém quis usar da palavra.*
- 1.3.4.** *Continuando, o assessor da referida Massa Insolvente (MI) esclareceu que relativamente aos períodos de aviso prévio, 32 dos 37 trabalhadores tinham uma antiguidade superior a 10 anos, pelo que, todos teriam um pré-aviso de 75 dias, pelo que, tendo em conta a realidade da empresa, esta precisava deles para trabalhar durante esses mesmos períodos de aviso prévio. Ou seja, ao contrário do que é usual, no caso deste despedimento, a MI ... vai pagar esse valor em salários pois precisa da força de trabalho de todos. Perguntado aos trabalhadores se havia algum tipo de dúvidas sobre este ponto, ninguém quis usar da palavra.*

- 1.3.5. *De seguida, o aludido assessor tentou esclarecer o aspeto do momento do pagamento das compensações. Referiu que, usualmente, as indemnizações são pagas no momento da produção de efeitos do despedimento, estando creditado na conta de cada trabalhador o valor no dia em que saem das empresas, contudo, no caso das insolvências é possível as Massas Insolventes não cumprirem essa regra já que a lei do trabalho prevê essa exceção.*
- 1.3.6. *Ainda assim foi dito que no caso deste procedimento de despedimento coletivo em curso, a MI da ... tinha a indicação de que no fim do período do pré-aviso os trabalhadores deverão receber as suas compensações. Nesta altura, o Administrador da Insolvência confirmou que, de acordo com os dados que tinha nesta data, à partida as indemnizações seriam pagas no fim do período de pré-aviso mas que, na eventualidade de tal não suceder, os trabalhadores serão informados disso mesmo. Perguntado aos trabalhadores se havia algum tipo de dúvidas sobre este ponto, ninguém quis usar da palavra sobre este tema.*
- 1.3.7. *Foi, no entanto pedida a palavra pela Perita ... que indagou se os cálculos dos trabalhadores teriam em conta a antiguidade dos trabalhadores, inclusive até á data, tendo em consideração que tinham sido apresentadas Reclamações de Créditos no processo de insolvência e que, daí poderem haver discrepâncias relativamente a valores.*
- 1.3.8. *Pelo Administrador foi dito que ainda não havia Sentença de Graduação e verificação de créditos e, tendo com conta que tem que executar o Plano onde está prevista este procedimento, tem que realizar os cálculos de acordo com a lei logo são estes que valem e não*

*os eventuais valores das Reclamações que, seguramente, não estarão corretos nem atualizados.*

- 1.3.9.** *Foi no entanto esclarecido logo que os créditos salariais em atraso referentes ao ano 2015 também serão incluídos nos créditos a pagar. Foi também pedida a palavra pela D. ... que, indagou os representantes da MI ... sobre se, tendo em conta que nem todos os trabalhadores tinham outros acréscimos se, a MI ... podia compensar esses para equilibrar as compensações. Pelo supramencionado assessor foi dito que, tendo em conta a realidade da empresa e os critérios definitivos, os cálculos eram exatos e objetivos e não era possível a empresa estar a “inventar” valores para compensar outros, pagando tudo de acordo com a Lei e apenas com base nos “acrécimos” que cada um dos trabalhadores foi auferido ao longo dos anos.*
- 1.3.10.** *Por fim, entrando na fase dos esclarecimentos quanto ao valor das compensações a pagar aos trabalhadores no âmbito deste despedimento coletivo, o mesmo assessor informou que já tinha efetuado os cálculos e que os dispunha já naquele momento para serem mencionados. Nesta altura, pela trabalhadora ... foi referido que não pretendia que o seu valor fosse revelado na reunião mas sim numa reunião individual ou pessoal, situação que foi corroborada por outros trabalhadores.*
- 1.3.11.** *Pela Dr.<sup>a</sup> ..., a jurista conciliadora indicada pela Direção de Serviços para as Relações Profissionais nas Regiões de Lisboa e Vale do Tejo, Alentejo e Algarve foi dito que, como parece haverem muitos trabalhadores com a mesma opinião, seria melhor darmos encerrada a presente Reunião, tendo ficado acordado entre todos que irão esclarecer individualmente a cada um dos trabalhadores os montantes*

*de compensações a liquidar, tendo todos os trabalhadores aceite a referida Proposta.*

*1.3.12. Foi ainda mencionado pela Perita D. ... a necessidade da MI ... cumprir as disposições legais relativas à proteção da parentalidade, tendo em conta que a empresa possui uma trabalhadora nessa situação, facto que foi confirmado pelos representantes da MI ...*

*1.3.13. Por último, pela Dr.º ..., foi dito que considerava terem sido cumpridos todos os procedimentos previstos na lei para o presente procedimento de despedimento coletivo.*

*1.3.14. Nada mais havendo a esclarecer, foi dada por encerrada a presente Reunião pelas 15h30m e elaborada a Ata que por todos vai ser assinada”.*

## **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 n.º 1 do artigo 347.º do Código do Trabalho, “a declaração judicial de insolvência do empregador não faz cessar o contrato de trabalho, devendo o administrador da insolvência continuar a satisfazer integralmente as obrigações para com os trabalhadores enquanto o estabelecimento não for definitivamente encerrado”. E o n.º 6 deste mesmo artigo estabelece que “o disposto no n.º 3 aplica-se em caso de processo de insolvência que possa determinar o encerramento do estabelecimento. E este n.º 3 refere que

“ a cessação de contratos de trabalho decorrente do encerramento do estabelecimento ou realizada nos termos do n.º 2 deve ser antecedida de procedimento previsto nos artigos 360.º e seguintes, com as necessárias adaptações.

**2.4.** 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”.

**2.5.** 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”.

- 2.6. No processo de insolvência *“sub judice”*, o respetivo Administrador apresentou os fundamentos do despedimento coletivo, consubstanciados em motivos estruturais, indicou o número de trabalhadores cujo contrato vai cessar (37) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal, constituído por 37 trabalhadores/as.
- 2.7. Da análise do processo e face ao Plano de Insolvência da empresa, objeto de decisão judicial transitada em julgado, em que é prevista a *cessação da totalidade dos contratos de trabalho existentes* na empresa, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade, na cessação do contrato de trabalho em causa.
- 2.8. Nos termos da alínea b) do artigo 343.º do Código do Trabalho, *“o contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente: Por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber”*.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à cessação do contrato de trabalho celebrado entre a ... e a trabalhadora puérpera ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 21 DE FEVEREIRO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.