

PARECER N.º 8/CITE/2019

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas e lactantes, 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 3850/DGL-C/2018

I – OBJETO

1.1. Em 13.12.2018, a CITE recebeu da ..., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora grávida ..., e as trabalhadoras lactantes ... e ..., 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 (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

1.2. Na carta dirigida à CITE, a entidade empregadora refere, nomeadamente, o seguinte:

“Exmos. Senhores...

... (...) [doravante “...”], vem expor a V. Exas, o seguinte:

a) A ... deu início, no passado dia 9 de novembro, a um processo de despedimento coletivo, ao abrigo do disposto nos artigos 359.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, abrangendo 15 trabalhadoras, tendo em vista o encerramento da Loja ... sita no ..., no ... (...).

b) No âmbito deste processo, inclui-se a seguinte trabalhadora grávida, nos termos definidos no artigo 36.º do Código do Trabalho:

i. ...

c) E incluem-se, também, as seguintes trabalhadoras lactantes, nos termos definidos no artigo 36.º do Código do Trabalho:

i. ...;

ii. ...

(...)

e) No âmbito da fase de informações e negociação, realizada nos termos do artigo 361.º do Código do Trabalho, a Empresa ofereceu à maioria das trabalhadoras abrangidas, uma alternativa à cessação dos respetivos contratos de trabalho, nomeadamente a ocupação de postos de trabalho vagos em outras Lojas ...

f) Às trabalhadoras ... e ..., a Empresa propôs a reafecção à Loja ... sita no ...

g) No que se refere à trabalhadora ..., que ocupa o posto de trabalho de “Cash Office Responsible” (Escriturária Especializada),

a Empresa não dispunha de posto de trabalho compatível com aquela categoria profissional, em outras Lojas ...

h) Em todo o caso, a Empresa propôs afetar a trabalhadora ... às funções de “Sales Advisor”, com a categoria profissional de Operadora Especializada, em qualquer uma das lojas sitas no Porto, em regime de trabalho a tempo parcial (24 horas).

i) As propostas apresentadas pela Empresa, quer para reafecção à Loja ... sita no ..., quer para reclassificação profissional, foram rejeitadas pelas trabalhadoras.

j) Em face do exposto, tornou-se inevitável a cessação unilateral dos contratos de trabalho das trabalhadoras ..., ... e ..., assim como de outras 5 trabalhadoras.

(...)

l) As trabalhadoras supra identificadas, que estiveram presentes na reunião realizada em 7 de dezembro de 2018, no âmbito da fase de informações e negociação, declararam expressamente não se opor ao despedimento.

Assim, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 63º, nos 1 e 3, alínea b) do Código do Trabalho, estando concluída a fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho, solicitamos a V. Exas. a emissão de parecer prévio ao despedimento das trabalhadoras suprarreferidas, remetendo para o efeito os seguintes documentos:

- Cópias das comunicações iniciais entregues às trabalhadoras mencionadas supra, e respetiva informação complementar;

- Cópia das atas das reuniões promovidas no âmbito da fase de informações e negociação, que tiveram lugar nos passados dias 28 de novembro e 7 de dezembro de 2018.

(...)

Subscrevemo-nos com os melhores cumprimentos,"

1.3. Nas comunicações efetuadas à trabalhadora grávida e às trabalhadoras lactantes, datadas de 09.11.2018, a entidade empregadora refere o que a seguir se transcreve:

"Exma. Senhora,

Ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, pela presente comunicamos a V. Exa. que é intenção da ... proceder a um despedimento coletivo, tendo em vista o encerramento da Loja ... sita no ..., no ... (...), com a conseqüente extinção de todos os postos de trabalho afetos àquela, um dos quais atualmente ocupado por V. Exa,

Em face do exposto, e em cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, desde já se remetem a V. Exa. os elementos de informação previstos na referida norma e que constam do Anexo i à presente. A saber:

- a) Descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo;
- b) Quadro de pessoal da ..., discriminado por setores organizacionais da empresa;
- c) Indicação dos critérios que servem de base à seleção dos trabalhadores a despedir;
- d) Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas;
- e) Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento coletivo;
- f) Indicação do método de cálculo da compensação a pagar pelo despedimento.

Considerando a inexistência, no seio desta Empresa, de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou de quaisquer comissões sindicais, informamos V. Exa. de que os trabalhadores abrangidos neste processo de despedimento podem, nos termos da lei, e no prazo de cinco dias úteis contados

da data de receção da presente comunicação, designar uma comissão *ad hoc* que os represente na fase de consultas que se segue.

A constituição de comissão representativa dos trabalhadores deverá ser comunicada ao advogado mandatado para acompanhar o presente processo:

Dr. (...)

Para este efeito, desde já se comunica que, nesta data, a presente comunicação foi também entregue aos seguintes trabalhadores:

(...)

A ser constituída comissão representativa dos trabalhadores, nos termos acima aludidos, dispensamo-nos de reenviar os elementos acima mencionados e anexos à presente, uma vez que o teor dos documentos enviados a cada um dos trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento não tem quaisquer diferenças substanciais ou formais, sendo de igual teor.

Desde já se informa que a ser constituída a referida comissão e para efeitos do disposto no artigo 361.º, n.º 1 do Código do Trabalho, designa-se desde já o próximo dia 26 de novembro de 2018, pelas 11 horas, na Rua São João de Brito, 605-E, 1.0 Andar, Sala 1.2, 4 100-455 Porto, para uma reunião de informações e negociação.

O despedimento coletivo agora iniciado implicará a cessação do contrato de trabalho que V. Exa. mantém com a ...

Porém, a cessação do vínculo contratual apenas se concretizará no termo deste processo, ou seja, findo o período de aviso prévio legalmente previsto, cuja contagem apenas terá início com a comunicação da decisão final, da qual constará, entre outros elementos, a data prevista para a cessação do contrato de trabalho.

Sem prejuízo do exposto, informarmos desde já V. Exa. de que, no momento do encerramento definitivo da Loja em causa, que se prevê venha a ocorrer em 20 de dezembro de 2018, ficará dispensado da prestação de trabalho, sem prejuízo da remuneração.

Para qualquer assunto relativo ao presente processo, poderá V. Exa. contactar o advogado mandatado para acompanhar o presente processo, através do endereço de e-mail supra indicado,

Ficando à inteira disposição de V. Exa. para prestar os esclarecimentos que entenda convenientes, apresentamos os melhores cumprimentos,"

1.4. Do processo em apreço constam os seguintes documentos:

- Comunicação da intenção de despedimento às trabalhadoras especialmente protegidas;
- Anexo I – A) Descrição dos motivos; B) Quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa; c) Critérios de seleção para os trabalhadores abrangidos; D) Número de trabalhadores e categorias profissionais; E) Período de tempo no decurso do qual serão feitos cessar os contratos; F) Método de cálculo de eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores, para além da indemnização referida no n.º 1 do artigo 366.º do Código do Trabalho;
- Atas das reuniões de informações e negociação de 28 de novembro de 2018, e de 07 de dezembro de 2018;
- Quadro de pessoal abrangido pelo despedimento coletivo.

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 63.º, 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.”, atribuições desta Comissão, conforme o disposto na alínea b) do artigo 3.º 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 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 346.º 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 despedimento “*sub judice*”, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do mesmo, consubstanciados em motivos de mercado e estruturais.

2.7. Na comunicação efetuada às trabalhadoras especialmente protegidas a entidade empregadora refere que o despedimento coletivo abrange “*15 trabalhadoras, tendo em vista o encerramento da Loja ... sita no ..., no ... (...)*”.

2.8. Mais refere que, “*No âmbito da fase de informações e negociação, realizada nos termos do artigo 361.º do Código do Trabalho, a Empresa ofereceu à maioria das trabalhadoras abrangidas, uma alternativa à cessação dos respetivos contratos de trabalho, nomeadamente a ocupação de postos de trabalho vagos em outras Lojas ... (...) às trabalhadoras ... e ..., a Empresa propôs a reafectação à Loja ... sita no ... (...) No que se refere à trabalhadora ..., que ocupa o posto de trabalho de “Cash Office Responsible” (Escriturária Especializada), a Empresa não dispunha de posto de trabalho compatível com aquela categoria profissional, em outras Lojas ... (...) Em todo o caso, a Empresa propôs afetar a trabalhadora ... às funções de “Sales Advisor”, com a*

categoria profissional de Operadora Especializada, em qualquer uma das lojas sitas no Porto, em regime de trabalho a tempo parcial (24 horas)”.

2.9. Sendo que, (...) As propostas apresentadas pela Empresa, quer para reafecção à Loja ... sita no ..., quer para reclassificação profissional, foram rejeitadas pelas trabalhadoras”.

2.10. Conforme consta do processo, foram realizadas reuniões de informações e negociação, em 28.11.2018 e 07.12.2018, entre a representante da empresa, a comissão de trabalhadores, a trabalhadora ... representada por mandatário forense e o serviço competente do Ministério do Trabalho (DGERT), donde se verifica que foram propostas várias alternativas ao despedimento, não tendo havido concordância por parte das trabalhadoras relativamente a nenhuma das opções apresentadas, conforme consta das atas das referidas reuniões, donde se extrai ainda que as trabalhadoras visadas “declararam expressamente não se opor ao presente despedimento coletivo”.

2.11. Do mapa de pessoal constante do presente processo (cfr. Anexo I: “D – Número de trabalhadores e categorias profissionais”), verifica-se a cessação de todos os contratos de trabalho existentes na loja ..., do ...

2.12. Desta forma, da análise do processo e perante o encerramento total e definitivo do estabelecimento comercial, não se vislumbra indício de discriminação por motivo de maternidade na cessação dos contratos de trabalho das trabalhadoras em referência.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE delibera não se opor à cessação dos contratos de trabalho celebrado entre a entidade empregadora ... e as trabalhadoras ..., ... e ...,

em virtude da cessação dos referidos contratos de trabalho não constituir discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 09.01.2019, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA.