

PARECER N.º 211/CITE/2019

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante 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 1348/DL-C/2019

I – OBJETO

- 1.1. Em 29.03.2019, a CITE recebeu da ... - cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora, ..., LACTANTE 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, ..., Chefe de Secção, objeto do presente parecer, e por esta recebida, em 21.02.2019, a empresa refere, sucintamente o seguinte:

“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 Centro Comercial ..., 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. 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.º1 do Código do Trabalho, designa-se desde já o próximo dia 7 de março de 2019, pelas 10h30, na Avenida ..., ..., ..., 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, informamos desde já V. Exa. de que, no momento do encerramento definitivo

da Loja em causa, que se prevê venha a ocorrer até ao próximo dia 30 de abril de 2019, ficará dispensado/a 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.”

- 1.3.** Foram também enviadas as atas referentes à fase de informações e negociações ocorridas nos dias 7, 15 e 20 de março de 2019 que sucintamente se transcrevem:

“Aos sete dias do mês de março do corrente ano de dois mil e dezanove, pelas dez horas e trinta minutos, na Avenida ..., ..., em ..., no âmbito da fase de informações e negociação do processo de despedimento coletivo promovido pela ..., iniciado no passado dia vinte e um de fevereiro de dois mil e dezanove, compareceram: Pela Empresa, a Exma. Senhora Dra. ..., na qualidade de Diretora de Recursos Humanos, fazendo-se acompanhar das Exmas. Senhoras Dra. ... e ..., advogadas com escritório na Avenida ..., n.º ..., em Lisboa, na qualidade de peritos nos termos previstos no n.º 4 do artigo 361.º do Código do Trabalho; Pela Comissão Representativa dos Trabalhadores, constituída ao abrigo do artigo 360º, n.º 3 do Código do Trabalho, os Exmos. Senhores ..., ..., ..., ... e ..., acompanhados da Exma. Senhora Dra. ..., na qualidade de perito nos termos previstos no n.º4 do artigo 36.º do Código do Trabalho; Pelos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral - Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS — DGERT) - a Exma. Senhora Dra. ..., responsável pelo presente processo. Declarada aberta a reunião, pela Dra. ... foi explicado o propósito desta reunião. Foi explicado que os fundamentos do despedimento coletivo se encontram devidamente detalhados na comunicação inicial. Foi explicado o âmbito da intervenção do ministério responsável pela área laboral — Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS — DGERT), na pessoa da Exma. Senhora Dra. ... Dada a palavra a esta última, por esta foi esclarecido

que a sua intervenção passará por acompanhar o processo e aferir do cumprimento das suas formalidades substanciais. Foi dada novamente a palavra à Dra. ..., tendo sido explicado que a ... pretende salvaguardar, na medida do possível, os postos de trabalho da Loja sita no ... (...), pelo que a Empresa se encontra na disponibilidade de reafectar uma parte dos trabalhadores da Loja em causa a outras Lojas, de acordo com a tabela que foi neste ato entregue aos presentes e cuja cópia ora se junta como Anexo 1. Relativamente à equipa de responsáveis da Loja, não existem vagas disponíveis em outras lojas ... A Dra. ... esclareceu igualmente que no caso concreto da trabalhadora ..., esta terá opção de, quando regressar de licença sem vencimento, ser afeta a uma das seguintes Lojas: ... (...); ... (...) ou ... (...), consoante disponibilidade e opção da Empresa. A ... irá comunicar individualmente a cada um dos trabalhadores visados as condições aqui propostas, as quais se encontram, naturalmente, sujeitas ao prévio acordo dos mesmos. A Exma. Dra. ... referiu que os trabalhadores terão o prazo de 5 (cinco) dias para se pronunciarem quanto às propostas de reafecção apresentadas. Foi salientado que os trabalhadores não terão direito a qualquer compensação por força da alteração do respetivo local de trabalho. Foi também comunicado que os trabalhadores visados poderão efetuar permutas entre si relativamente à loja à qual serão afetos, na premissa de que tais permutas apenas ocorram caso os trabalhadores tenham o mesmo período normal de trabalho (full-time ou part-time). Pela Comissão Representativa dos Trabalhadores foi questionado se irão receber o proporcional do bónus do primeiro semestre de 2019, uma vez que a loja da ... sita no ... será encerrada. Dada a palavra à Exma. Dra. ..., na qualidade de representante da Empresa, esta explicou que o bónus relativo ao primeiro semestre de 2019 ainda não foi apurado, pelo que não é um crédito que seja devido à presente data. A Comissão Representativa de Trabalhadores, questionou também relativamente à possibilidade de resgate do ... Dada a palavra à Exma. Dra. ..., esta explicou que o resgate do ... não poderá ser efetuado neste momento. Em qualquer caso, independentemente de estarem ou não na empresa no momento do

resgate do ..., serão contactadas pela Fundação da ... no sentido de poderem resgatar o mesmo. A Comissão Representativa de Trabalhadores questionou igualmente sobre a possibilidade de a ... disponibilizar uma carta de recomendação. A este respeito, a Dra. ... esclareceu que a Empresa irá entregar um certificado de trabalho em como cada um dos trabalhadores desempenhou funções na empresa e em que período. A Comissão Representativa de Trabalhadores questionou ainda relativamente ao modo de cálculo da compensação. Dada a palavra à Exma. Dra. ..., esta referiu que os trabalhadores poderão efetuar os cálculos relativos à compensação através do simulador da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), para além de estarem assessorados pela Dra. ..., a qual os poderá esclarecer a este respeito. A comissão representativa de Trabalhadores questionou ainda se no cálculo da compensação seria apenas considerada a remuneração base e diuturnidades ou também os demais créditos que sejam aplicáveis. A Dra. ... explicou que a compensação legal é calculada nos termos legais, ou seja, retribuição base e diuturnidades. Fica consignado em ata que a trabalhadora ... se encontra presentemente em situação de dispensa para amamentação, pelo que caso se mantenha abrangida pelo presente despedimento coletivo, a ... solicitará oportunamente o parecer da CITE, nos termos e para os efeitos do artigo 63.º do Código do Trabalho. Nada mais havendo a discutir, as Partes agendaram uma nova reunião, tendo definido, para o efeito, duas datas, dia 14 ou 15 de março de 2019, pelas 10 horas e 30 minutos (sujeito a confirmação), no mesmo local."

"Dada a palavra à Comissão Representativa de Trabalhadores, na pessoa do Exmo. Senhor ..., foi proposto o pagamento de uma compensação calculada de acordo com o critério de 1,5 de remuneração incluindo todos os conceitos, por cada ano de antiguidade. Dada a palavra ao Dr. ..., foi dito que a proposta apresentada está muito acima dos valores praticados pela Empresa, nomeadamente em outros despedimentos coletivos anteriores. Mais referiu que a Empresa apostou em alternativas aos despedimentos dos trabalhadores,

nomeadamente propondo a reafecção de trabalhadores a outras lojas, na medida do possível. Dada a palavra à Comissão Representativa de Trabalhadores, foi referido não estão em condições de rever a proposta agora apresentada, relegando a posição final para uma reunião a agendar. Dada palavra à Comissão Representativa de Trabalhadores, o trabalhador ..., que aceitou a vaga da loja do ..., propõe que seja praticado um horário de trabalho de 2ª a 6ª feira, por razões pessoais, nomeadamente para acompanhamento dos seus filhos.

Dada a palavra ao Dr. ..., foi referido que atendendo ao funcionamento da loja e à existência de casos análogos, será difícil aceitar a referida proposta. Em todo o caso, a mesma será ponderada e a resposta apresentada na próxima reunião. No que respeita ao pagamento do bónus relativo ao I semestre de 2019, pela Empresa foi referido que os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo não terão direito àquele. Nada mais havendo a discutir, as Partes agendaram uma nova reunião, para o dia 20 de março, pelas 15 horas, no mesmo local.”

“Declarada aberta a reunião, o Dr. ... deu nota que recebeu uma comunicação da Comissão Representativa dos Trabalhadores na qual os trabalhadores comunicaram que não aceitam a proposta de afetação à loja da ... sita em ... (...) e, conseqüentemente, pretendem continuar abrangidos pelo presente despedimento coletivo. O Dr. ... referiu ainda que a Empresa recebeu a proposta da Comissão Representativa dos Trabalhadores, na qual foi proposto o cálculo da compensação em linha com a compensação oferecida no processo de despedimento coletivo da loja da ... sita na Rua ... (...), ou seja, uma compensação calculada de acordo com um critério de um mês por cada ano de antiguidade ou fração de ano, acrescido de uma majoração de 20% desse montante. O Dr. ... explicou que a Empresa se encontra na disponibilidade de oferecer as mesmas condições do despedimento coletivo ocorrido na loja da ... sita na Rua ... (...). Explicou, porém, que o modo de cálculo da compensação utilizado no referido

despedimento coletivo não corresponde à proposta agora apresentada pela Comissão Representativa dos Trabalhadores. De facto, a compensação acordada naquele processo correspondeu à compensação calculada segundo os critérios legais, mas alargando a base de cálculo a todos os conceitos salariais (à exceção do subsídio de alimentação), com um incremento de 20%. O Dr. ... referiu que a Empresa recebeu igualmente uma comunicação da trabalhadora ..., a qual manifestou interesse em ser afeta à loja de ... (...). A Empresa aceita a proposta da trabalhadora, pelo que fica excluída do despedimento coletivo. Dada a palavra à Comissão Representativa dos Trabalhadores, foi questionado se a Empresa iria pagar as horas de formação profissional devidas a cada um dos trabalhadores. Pelo Dr. ... foi explicado que as horas de formação profissional serão pagas nos termos legais, ou seja, 35 horas de formação dos últimos 3 anos, o que perfaz 105 horas de formação profissional, sendo deduzidas as horas de formação ministradas neste período.

Dada a palavra à Comissão Representativa dos Trabalhadores, foi questionado se os três trabalhadores que serão reafectados a novas lojas terão direito ao subsídio de transporte. Dada a palavra ao Dr. ..., foi explicado que a convenção coletiva da APED prevê o pagamento do subsídio de transporte quando a transferência do local de trabalho decorre de uma decisão unilateral da Empresa, o que não se verifica neste caso. Neste momento, não tem qualquer indicação de que será pago o referido subsídio. Sem prejuízo, poderá colocar à consideração da empresa e, caso haja alguma alteração, tal decisão será individualmente comunicado aos trabalhadores visados. Nada mais havendo a discutir, as Partes deram por encerrada a fase de informações e negociação."

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, 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, 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.
- 2.2.1. 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;”.

- 2.2.2.** 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.
- 2.3.** 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 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.
- 2.4.** 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”.

2.5. 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”.

- 2.6. No despedimento coletivo “*sub judice*”, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do mesmo, consubstanciados em motivos de mercado e de ordem estrutural: “É, pois, evidente que o presente despedimento coletivo – que abrange 14 trabalhadores – assenta, simultaneamente, em motivos de mercado, que decorrem da redução da atividade da Loja em causa, resultante da quebra já verificada, e que se prevê vir a acentuar-se, dos bens que comercializa, e em motivos estruturais, que se concretizam numa reestruturação da organização produtiva da Empresa,

encerrando um estabelecimento comercial, com o objetivo de adequá-la à nova realidade em que se encontra”.

- 2.7. No que respeita aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, tratando-se de um despedimento coletivo, foram todos e todas os trabalhadores/as despedidos/as, “A decisão de despedimento coletivo de todos os trabalhadores (...)”. No entanto e no decurso da fase de informação e negociação, surgiram algumas propostas, existentes em Lisboa, Almada e Setúbal, que o trabalhadores e trabalhadoras, tiveram oportunidade de aceitar, de acordo com os seus interesses.
- 2.8. A entidade empregadora juntou o contrato de trabalho referente à trabalhadora em apreço, o acordo de cessação da posição contratual do empregador no contrato de trabalho, a comunicação de despedimento coletivo e cessação do contrato de trabalho.
- 2.9. Na verdade, como se pode verificar foi constituída Comissão Representativa dos Trabalhadores, a todos/as os trabalhadores e trabalhadoras foi enviada a documentação relativa à descrição dos fundamentos do despedimento coletivo, o número de trabalhadores/as a despedir e das categorias profissionais abrangidas, bem como a indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento, bem como à trabalhadora visada, especialmente protegida.

- 2.10. A trabalhadora, ..., fez parte da Comissão Representativa dos Trabalhadores, tendo participado em todas as reuniões de informação e negociação, tendo proposto e aceite a sua própria compensação.
- 2.11. Da análise do processo não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da referida trabalhadora lactante no presente processo de despedimento coletivo, acrescido pelo facto de a trabalhadora ter concordado com o despedimento e ter recebido a devida indemnização, superior ao legalmente previsto.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento coletivo promovido pela *da ...*, da trabalhadora lactante, ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento não constitui uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE ABRIL DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.