

PARECER N.º 609/CITE/2019

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas 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 12.02.

Processo n.º 4241/DG-C/2019

I – OBJETO

- 1.1. Em 17.10.2019, a CITE recebeu da empresa ..., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui as trabalhadoras grávidas ..., ...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 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. Na carta, datada de 26.09.2019, dirigida às trabalhadoras a despedir, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Em cumprimento do disposto no artº 360.º do Código do Trabalho (CT), designadamente do n.º 3 daquela norma, vimos pela presente comunicar que a sociedade signatária tem intenção de proceder ao seu despedimento no âmbito do despedimento coletivo de um total de 113 trabalhadores. O despedimento coletivo que ora se pretende realizar funda-se nos seguintes motivos:*
 - 1.2.2. *A sociedade signatária dedica-se à confeção de vestuário em série, a feito, ou seja, prestando os seus serviços a terceiros.*

- 1.2.3. *Com vista a aumentar o seu volume de produção a signatária, em 2015, decidiu criar um novo estabelecimento, com sede na freguesia de ..., concelho de ..., doravante designado por estabelecimento de ..., dotado de autonomia.*
- 1.2.4. *Sucedede que, não obstante os esforços envidados pela signatária, o referido estabelecimento vem apresentando resultados negativos que, no último ano, assumiram particular relevância e até ao final do mês de Julho do presente ano ascendem a 180.000,00€.*
- 1.2.5. *Quer o estabelecimento da sede da sociedade signatária, no concelho de Vizela, quer o estabelecimento de ... constituem, pela sua natureza, centros de custos autónomos, pelo que o resultado negativo daquele último tem um forte impacto no resultado final da empresa.*
- 1.2.6. *Tudo, conforme documento Demonstração Resultados (2018 e 2019) que se anexa ao presente, desde logo porquanto o estabelecimento sede, enquanto unidade autónoma, apresenta resultados positivos.*
- 1.2.7. *Situação que gera um forte desequilíbrio económico e financeiro na sociedade signatária. O mesmo é dizer que a viabilidade e conseqüentemente a manutenção da sociedade signatária e dos postos de trabalho do estabelecimento da sua sede impõe o encerramento do estabelecimento de ..., com a conseqüente extinção de todos os postos de trabalho ao mesmo afetos, mostrando-se tal medida como essencial do ponto de vista da estratégia da gestão empresarial da signatária.*
- 1.2.8. *Na empresa, ou seja, no estabelecimento da sede da sociedades não existam postos de trabalho para colocar os trabalhadores abrangidos*

pele despedimento coletivo, considerando entre o mais, que a linha de produção daquele apresenta especificidades na sua constituição - vocacionada para artigos em malha e malha piqué -, inexistindo equipamento que permita a afetação de outros trabalhadores e espaço físico que permita qualquer ampliação da estrutura.

- 1.2.9. A empresa tem trabalhadoras conforme quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais, o qual segue em anexo.*
- 1.2.10. O presente despedimento coletivo será realizado até ao final do mês de Novembro de 2019.*
- 1.2.11. O critério que determinou a seleção dos trabalhadores a abranger assentou no facto de os mesmos terem sido contratados especificamente para laborar nos sectores que agora se pretende encerrar e o encerramento do estabelecimento será Integral.*
- 1.2.12. Os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo a que se pretende proceder têm direito a uma compensação calculada nos termos do disposto no n.º 1 e 5 do artº 366.º, do Código do Trabalho, ou seja:*
- 1.2.13. Na situação de contratos sem termo a uma compensação correspondente a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.*
- 1.2.14. Na situação de contratos a termo o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.*

- 1.2.15. *Perante a inexistência de entidades representativas dos trabalhadores abrangidos, a presente comunicação será enviada a todos os trabalhadores abrangidos, que, no prazo de cinco dias Úteis a contar da receção da presente comunicação, poderão designar uma comissão representativa com o máximo de cinco membros.*
- 1.2.16. *Sem prejuízo da constituição da aludida comissão, desde já se indica o dia 09 de Outubro de 2019, pelas 15.00 horas, no estabelecimento sito no concelho de ..., para a realização de uma reunião com todos os que pretendam estar presentes, com vista a promover a fase de informações e negociações a que alude o art.º 361.º, n.º 1 do CT”.*
- 1.3. *Foram realizadas duas reuniões de informações e negociação, em 9 e 15.10.2019, entre os representantes da empresa e os representantes dos trabalhadores dos trabalhadores, tendo estes chegado a acordo relativamente ao montante das compensações a atribuir, em consequência do presente despedimento coletivo.*

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 a 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 c) 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 despedimento, consubstanciados em motivos de mercado e estruturais, indicou o número de trabalhadores a despedir (114) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal da empresa constituída por 319 trabalhadores/as, que discriminou por setores organizacionais da empresa.
- 2.7.** A empresa refere que *“o critério que determinou a seleção dos trabalhadores a abranger assentou no facto de os mesmos terem sido contratados especificamente para laborar nos sectores que agora se pretende encerrar e o encerramento do estabelecimento será Integral”*.
- 2.8.** A empresa e os representantes dos/as trabalhadores/a despedir estão de acordo relativamente ao valor das compensações a atribuir.

2.9. Assim, da análise do processo não se vislumbram indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão das referidas trabalhadoras grávidas no presente processo de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no presente despedimento coletivo promovido pela empresa ..., das trabalhadoras grávidas ..., ...e

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 06 DE NOVEMBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.