

PARECER N.º 166/CITE/2020

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 924-DP-C/2020

I – OBJETO

1.1. Em 24.02.2020, a CITE recebeu da empresa, 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 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

1.2. Na carta, datada de 13.02.2020, dirigida à trabalhadora a despedir, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:

1.2.1. *“Por comunicação datada de 03.02.2020, a empresa deu cumprimento ao disposto no n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, em relação aos trabalhadores abrangidos pelo procedimento de despedimento coletivo então iniciado.*

1.2.2. *A Empresa não foi notificada da constituição pelos trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento de uma Comissão Representativa de Trabalhadores, nos termos e ao abrigo do disposto no artigo 360.º, n.º 3, do Código do Trabalho.*

- 1.2.3.** Assim, na falta da referida Comissão Representativa de Trabalhadores, vem a empresa remeter a V. Exas. os elementos de informação identificados no artigo 360.º, n.º 2 do mesmo diploma legal.
- 1.2.4.** Mais se informa que será remetida, na presente data, cópia desta comunicação à Direção Geral de Emprego e das Relações do Trabalho (DGERT), órgão com competência nesta matéria, a fim de se dar cumprimento ao estabelecido no artigo 360.º, n.º 5, do Código do Trabalho.
- 1.2.5.** Aproveitamos esta oportunidade para marcar a reunião da fase de informações e de negociações, à qual V. Exa. poderá comparecer, querendo, a qual terá lugar no dia 18 de Fevereiro de 2020, às 10h45, nas instalações da Empresa.
- 1.2.6.** Nos termos e para os devidos efeitos legais, são juntos à presente comunicação os seguintes anexos, que dela fazem parte integrante:
- Anexo 1: Descrição dos motivos do despedimento coletivo;
- Anexo 11: Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da Empresa;
- Anexo III: Indicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir;
- Anexo IV: Indicação dos trabalhadores abrangidos no procedimento de despedimento e das respectivas categorias profissionais;
- Anexo V: Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;
- Anexo VI: Indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir,

para além da compensação referida no artigo 366.º do Código do Trabalho, ex vi, artigo 5.º da Lei n.º 69/2013 de 30 de Agosto”.

1.3. *Relativamente aos motivos do despedimento coletivo, a empresa refere o seguinte:*

1.3.1. *A empresa é uma sociedade que se dedica essencialmente à ... e respetiva comercialização, instalação e manutenção, ...*

1.3.2. *Em termos de estrutura societária, até ao final de 2019, a empresa encontrava-se integrada no Grupo ... A totalidade do capital social da ... Portugal era detido pela respetiva casa mãe, a ... (“...”).*

1.3.3. *Até então, o Grupo ... era um dos principais players no mercado da ..., construindo ..., gerindo e mantendo ... A atividade do Grupo desenvolve-se assim de forma transversal, desde a construção dos equipamentos dos ... à instalação, gestão e manutenção destas unidades.*

1.3.4. *Na esteira desse modelo de negócio transversal, a presença do Grupo ... em Portugal desenvolvia-se através de 3 sociedades: (i) a ... Portugal, que exerce a atividade de prestação de serviços de construção, transporte, instalação, e serviço de operação e manutenção de ...; (ii) a ..., que se dedica à produção e comercialização de ... e à fabricação de equipamentos e de componentes para ... e para outros equipamentos destinados à produção de ...; e (iii) a ..., que se dedica ao fabrico, montagem e comercialização de ...*

1.3.5. *Na prática, e no âmbito do objeto social da ... Portugal, a atividade era desenvolvida através das seguintes valências: (i) a operação &*

manutenção dos ..., (ii) venda e instalação de ...; e (iii) a prestação de serviços de suporte à, principalmente serviços de recursos humanos, compras, financeiros, abastecimento, logística, engenharia, qualidade, gestão não conformidades, gestão de garantias ...

1.3.6. *Tal prestação de serviços da ... Portugal à foi formalizada através de um contrato celebrado com efeitos a 01.09.2013 ao nível do grupo, nos termos do qual aquela se obrigou a prestar determinados serviços a esta.*

1.3.7. *No início de 2019, a apresentou um pedido de insolvência junto do Tribunal de ..., tendo sido declarada insolvente em meados desse ano, o que obviamente afetou todas as sociedades do Grupo, incluindo a ... Portugal.*

1.3.8. *Tal declaração de insolvência levou a que a estrutura acionista da ... tivesse sofrido inevitáveis prejuízos e danos que a colocou num desequilíbrio estrutural com uma sofrível situação financeira.*

1.3.9. *Conforme referido, o Grupo ... detém uma considerável atividade de instalação de ..., bem como de operação e manutenção dos mesmos, designadamente na Europa. Além disto, também a propriedade intelectual detida pelo Grupo constitui um ativo relevante.*

1.3.10. *Por força da declaração de insolvência acima referida e das consequências que tal implicaria no universo do grupo, o mesmo encetou então diligências no sentido de encontrar soluções que pudessem permitir manter as suas operações, ainda que numa realidade e lógica diversas. Uma das opções consideradas foi assim a*

de serem abordados investidores ou operadores do mercado no sentido de ser adquirido o negócio ou as participações sociais da ...

1.3.11. *Assim, e como consequência de tais diligências, no início do corrente ano, a atividade de operação e manutenção foi adquirida, a nível Europeu, pela "...", sociedade de origem ..., que é atualmente um dos principais players do mercado das ... Este negócio foi concretizado através da aquisição da sócia única da ... Portugal - a ... ("...") - que entretanto havia adquirido à ... o capital social da ... Portugal e integrada no universo empresarial da ...*

1.3.12. *Esta operação envolverá, ainda, a aquisição pela ... das ações representativas do capital social da ... Já a ... não foi incluída nesta transação, sendo certo que a respetiva atividade está praticamente paralisada desde o início de 2019, como é do conhecimento geral.*

1.3.13. *Porém, no que respeita à ..., e em linha com os termos e condições acordados a nível global com a ..., apenas a sobredita atividade de operação e manutenção de ... foi incluída na aquisição dos ativos. Assim, os serviços de suporte anteriormente prestados à, principalmente nas áreas de recursos humanos, compras, financeira, abastecimento, logística, engenharia, qualidade, gestão não conformidades, gestão de garantias ..., são renegociados, extinguindo-se alguns e passando outros a ser prestados de forma mais reduzida à ... em comparação com o que sucedia em relação à, sendo certo que em relação à última já deixara de o fazer mesmo antes da sua declaração de insolvência.*

1.3.14. *Por este motivo, quase metade dos trabalhadores da ... que estavam afetos a esta atividade de prestação de serviços internos de suporte*

ficou sem ocupação, situação que é irreversível no futuro. De facto, no contexto da reorganização da atividade da ... , a prestação de serviços internos a outras sociedades do grupo - nomeadamente, à ... - terá um carácter acessório da atividade principal - a prestação de serviços de gestão e de operação e manutenção de ... a clientes externos.

1.3.15. *Acresce que a eventual realocação generalizada destes trabalhadores na área de operações e manutenção não se afigura viável, tanto do ponto de vista financeiro como operacional, uma vez que o que aquele contexto de reorganização impõe é, pelo contrário, o aproveitamento e otimização dos recursos existentes naquela área. Tal realocação mostra-se, ainda, inviável, por um lado, atendendo à estagnação da atividade da empresa e, por outro lado, pela diferente natureza dos serviços da operação e manutenção em relação aos serviços de suporte, exigindo aqueles serviços a afetação de trabalhadores com um perfil funcional totalmente distinto e especializado, nomeadamente a nível das qualificações.*

1.3.16. *Neste sentido, conforme acima referido, a valência de prestação de serviços de suporte a sociedades do grupo terá um carácter acessório no contexto da atividade da ..., devido às vicissitudes societárias que a afetaram, e sobre as quais a empresa não detém qualquer poder de intervenção ou de decisão, porquanto resultam aquelas da insolvência da ... e da integração (parcial) na ... Por outro lado, foram ainda aproveitados serviços prestados por outras empresas ao nível do grupo, numa lógica de utilização de sinergias e transversalidade de serviços ao nível do grupo.*

1.3.17. *Com efeito, este novo modelo implicou o seguinte:*

- *Departamento de compras- cessação da prestação de serviços ao grupo, afetando a totalidade dos trabalhadores a ele afetos;*
- *Departamento financeiro - redução dos serviços ao nível qualitativo e quantitativo, seja pelo aproveitamento de sinergias ao nível do grupo, seja pela redução do volume de serviços a prestar à ..., afectando 17 trabalhadores;*
- *Gestão de ... - cessação da prestação de serviços ao grupo, afetando o único trabalhador a ele afeto;*
- *Gestão de ... - redução dos serviços afetando a quase totalidade dos 14 trabalhadores ali colocados, tendo também em conta serviços que existem ao nível do grupo que ficarão reduzidos a 3;*
- *Gestão de projetos - cessação da prestação de serviços ao grupo, afetando a totalidade dos trabalhadores a ele afetos;*
- *...- redução de 1 posição, atenta a desnecessidade da mesma face ao nível legal exigido;*
- *Operação e manutenção - redução de apenas 4 posições, seja pela extinção dos serviços a que estavam afetos (2), seja pela redução do volume de serviços a prestar à ...;*
- *Qualidade- cessação da prestação de serviços ao grupo, afetando a totalidade dos trabalhadores a ele afetos;*
- *Recursos Humanos- redução de uma posição que passa a ser centralizada no grupo, mantendo-se a outra existente.*

1.3.18. *Na verdade, utilizando uma imagem comercial, no que respeitava à atividade de prestação de serviços internos de suporte, a ... era o único "cliente" da Ora, a cessação da atividade da sociedade ..., aliada à redução em termos qualitativos e quantitativos dos serviços que serão prestados à ..., determina a impossibilidade da manutenção dos*

contratos da maior parte dos trabalhadores afetos à prestação daqueles serviços.

1.3.19. *Efetivamente, atenta a drástica redução do volume de serviços de suporte para um nível meramente acessório aos serviços de operação e manutenção, na seleção dos trabalhadores cujos contratos terão de cessar, foram tidos em conta critérios de seleção objetivos e específicos que melhor se descreverão no anexo III infra.*

1.3.20. *Assim, a identificação dos postos de trabalho a extinguir foi efetuada de acordo com a cessação da prestação de serviços de suporte à ..., mas também com a necessidade, numa escala significativamente menor, já não de forma autonomizada, mas meramente acessória, de prestar apoio à atividade única de manutenção e operação de ..., no contexto da nova realidade societária da*

1.3.21. *Face ao que antecede, é inequívoco que o presente procedimento é justificado pela cessação da atividade de prestação de serviços à, determinada por motivos de mercado e estruturais, previstos no artigo 359.º, n.º 1 e n.º 2 alíneas a) e b) do Código do Trabalho.*

1.4. *Relativamente aos critérios adotados para seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa refere o seguinte:*

1.4.1. *Para os efeitos previstos na alínea c) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, a ... informa que, conforme se aludiu acima, o critério que serviu de base à seleção dos trabalhadores a despedir é de natureza funcional, ou seja, quais os trabalhadores que estavam afetos à*

prestação dos serviços à ... e cujos serviços, área, departamento ou atividade se esgotavam nessa prestação de serviços.

1.4.2. *Nos casos em que os serviços, área, departamento ou atividade continuem a ser necessários como suporte da atividade de operação e manutenção, designadamente sendo prestados à ..., foram considerados os seguintes critérios:*

- a) adequação do número de trabalhadores ao nível e volume de serviços necessário prestar;*
- b) as funções concretas que se extinguem dentro do sector/serviço;*
- c) Conhecimento / domínio linguístico do ..., por ser a língua materna da ...;*
- d) Conhecimento e key-user do processo Work-flow;*
- e) Centralização das funções ao nível do grupo;*
- f) Antiguidade na empresa;*
- g) Experiência;*
- h) Especialização profissional;*
- i) Desempenho;*
- j) Desnecessidade face a mínimos legais exigidos.*

1.5. *No que respeita, à Indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da compensação referida no artigo 366.º do Código do Trabalho, calculada, quando aplicável, nos termos do artigo 5.º da Lei n.º 68/2013 de 20 de Agosto.*

1.5.1. *Para os efeitos previstos na alínea f) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, a empresa informa que pagará a cada trabalhador uma*

compensação correspondente aos valores previstos na supra citada norma legal.

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 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 (45) e as categorias profissionais abrangidas e não apresentou o quadro de pessoal de todos/as os/as trabalhadores/as da empresa, incluindo os trabalhadores a despedir, nos documentos enviados à trabalhadora objeto do presente parecer.

- 2.7.** No que respeita aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa refere os critérios em geral, mas não identifica quais os critérios que aplicou a cada trabalhador/a objeto do presente despedimento, nomeadamente a trabalhadora puérpera objeto do presente parecer.
- 2.8.** Em 18.02.2020, foi efetuada uma reunião de informações e negociação entre a entidade empregadora e trabalhadores a despedir que não refere qualquer conclusão.
- 2.9.** Assim, da análise do processo não ficam afastados os indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da referida trabalhadora puérpera no presente processo de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não é favorável à inclusão no presente despedimento coletivo promovido pela empresa ..., da trabalhadora puérpera ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO EM 18 DE MARÇO DE 2020, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE,
COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E
SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL
E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**