

PARECER N.º 174/CITE/2020

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 976-DL-C/2020

I – OBJETO

- 1.1. Em 27.02.2020, a CITE recebeu da Senhora ... em representação da sociedade ..., 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 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. Na carta dirigida à trabalhadora a despedir, que esta recebeu em 14.02.2020, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“A empresa vem, em cumprimento do disposto no artigo 360.º do Código do Trabalho, comunicar a V. Exa. que esta sociedade tem intenção de proceder ao seu despedimento, que estará integrado no âmbito de um despedimento coletivo que abarcará o quadro total dos trabalhadores, que na presente data são 38, e que o faz ao abrigo do disposto no artigo 359.º da Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro.*”

1.2.2. *Assim sendo e de harmonia com o disposto no artigo 360.º do CT, anexamos os seguintes documentos e informações, que fazem parte integrante desta comunicação:*

Anexo 1- Fundamentos invocados para o despedimento Coletivo;

Anexo 2- Quadro do pessoal;

Anexo 3- Critérios de seleção dos trabalhadores a abranger;

Anexo 4- n.º de Trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas;

Anexo 5- Período de tempo no decurso o qual se pretende efetuar o despedimento;

Anexo 6 -Método de cálculo de compensação. De referir que o presente processo de despedimento coletivo abarcará todos os trabalhadores, uma vez que a sociedade encerrará as suas instalações e conseqüentemente a sua atividade a partir da data em que concluir todo o processo de despedimento coletivo, que será no mês de maio de 2020.

1.2.3. *Como é do conhecimento de todos os trabalhadores, a sociedade tem por objeto social a ...*

1.2.4. *Acresce que, a única sócia da empresa é a sociedade ..., sócia esta que é a sua única cliente.*

1.2.5. *Ora, a verdade é que a sociedade encontra-se, completamente, dependente da entrega de trabalho por parte da empresa ..., contudo tem-se verificado nos últimos anos que a empresa ..., tem vindo a diminuir consideravelmente as suas vendas ao ponto de não necessitar, em face das suas encomendas, de mão-de-obra de terceiras entidades, no caso em concreto da sociedade.*

- 1.2.6. *Na presente data, e tendo em conta o número reduzido de encomendas torna-se insustentável continuar com a empresa a laborar quando a cliente principal já comunicou que a partir de fevereiro deixará de proceder à entrega de trabalho, alegando que na presente data detém meios humanos e tecnológicos suficientes para fazer face as suas encomendas, e sendo previsível que, as mesmas, ainda diminuirão no decurso do presente ano.*
- 1.2.7. *Em face desta comunicação, a empresa tentou reunir esforços no sentido de encontrar outros clientes, porém não conseguiu os mesmos. Pelo que, em face deste cenário a empresa vê-se inibida de continuar a sua atividade, uma vez que não tem meios económicos que possam garantir as despesas que este tipo de sociedade suporta, nomeadamente os vencimentos de todos os trabalhadores. Trata-se de uma decisão dolorosa, mas que não pode perdurar no tempo, caso contrário estaríamos a colocar em causa os direitos que assistem aos trabalhadores quer durante a sua prestação efetiva de trabalho quer com a cessação dos contratos de trabalho.*
- 1.2.8. *Todos os trabalhadores estão cientes que esta sociedade ao longo dos tempos reuniu esforços no sentido de evitar este epílogo, porém prolongar esta situação seria aumentar o número de despesas e consequentemente criar um passivo que poderia colocar em causa o pagamento dos direitos dos trabalhadores.*
- 1.2.9. *A contar da receção da presente carta dispõe do prazo de cinco dias úteis para designar juntamente com os restantes trabalhadores abrangidos por este processo de despedimento uma comissão representativa com o máximo de três membros, se assim o entenderem.*

- 1.2.10. *Findo estes cinco dias úteis, nos cinco dias posteriores esta empresa promoverá uma fase de informações e negociações com V. Exa. e demais trabalhadores abrangidos por este despedimento coletivo ou seus representantes, com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, de outras medidas que sejam pertinentes no âmbito deste processo.*
- 1.2.11. *A fim de dar cumprimento ao estabelecido no n.º 5 do artigo 360.º e 362.º, ambos do Código do Trabalho foi enviada copia do presente processo à DGERT (Direção Geral de Emprego e Relações de Trabalho)".*
- 1.3. *Em 26.02.2020, realizou-se uma reunião de informações e negociação entre a entidade empregadora, a sua advogada e todos os trabalhadores da empresa que se encontravam presentes e não constituíram comissão representativa dos trabalhadores a despedir, concordando todos com os fundamentos do despedimento coletivo e com as compensações propostas pela entidade empregadora.*

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 (38), e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal da empresa constituída por 38 trabalhadores/as, que discriminou por setores organizacionais da empresa.
- 2.7.** No que respeita aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa não refere quaisquer critérios, uma vez que irão ser todos os trabalhadores despedidos.
- 2.8.** Os/as trabalhadores/as a despedir concordaram com os fundamentos do despedimento coletivo e com as compensações propostas pela entidade empregadora.

2.9. Assim, da análise do processo não se vislumbram indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da referida trabalhadora lactante no presente processo de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no presente despedimento coletivo promovido pela sociedade ..., da trabalhadora lactante

APROVADO EM 18 DE MARÇO DE 2020, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE.