

PARECER N.º 286/CITE/2020

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida 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 2631-DG-C/2020

I – OBJETO

1.1. Em 28.05.2020, a CITE recebeu da ..., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora grávida ..., 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 26.05.2020, dirigida à trabalhadora a despedir, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:

1.2.1. *“Foi entregue a V. Ex.ª, no passado dia 18 de maio de 2020, uma carta na qual lhe foi comunicada a intenção da empresa proceder ao despedimento coletivo de 20 (vinte) trabalhadores, nos termos do estabelecido no n.º 3 do art.º 360.º do Código do Trabalho.*

1.2.2. *Na mencionada carta, V. Ex.ª foi advertido(a) do facto de dispor de um prazo de 5 dias úteis, a contar da receção da mesma, para a constituição de uma comissão representativa, para os efeitos do disposto no n.º 3 do art.º 360.º do Código do Trabalho.*

- 1.2.3.** *Uma vez que não foi constituída qualquer comissão representativa, remetemos-lhe a documentação que sustenta o processo de despedimento coletivo, referida no n.º 2 do acima indicado artigo 360.º e composta pelos documentos anexos.*
- 1.2.4.** *Assim, ao abrigo do estabelecido no artigo 360.º do Código do Trabalho, comunicamos a intenção de proceder ao despedimento coletivo de 20 (vinte) trabalhadores.*
- 1.2.5.** *Os motivos invocados para o presente despedimento coletivo encontram-se explicados no documento que se junta à presente carta como Doc.º n.º 1 e cujo conteúdo se dá aqui por integralmente reproduzidos para todos os efeitos legais.*
- 1.2.6.** *O presente despedimento coletivo baseia-se na necessidade de reestruturação e consequente saída do mercado, com base em motivos estruturais nos termos e para os efeitos do estabelecido no art.º 359.º do Código do Trabalho.*
- 1.2.7.** *O quadro do pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa, encontra-se no documento que se junta sob o n.º 2 e cujo conteúdo se dá aqui por integralmente reproduzido.*
- 1.2.8.** *Os critérios que servirão de base para a seleção dos trabalhadores a despedir encontram-se estabelecidos no documento que se junta sob o n.º 3 e cujo conteúdo se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.*
- 1.2.9.** *No âmbito do presente despedimento coletivo serão despedidos todos os 20 (vinte) trabalhadores, identificados no documento que se junta sob o n.º 4, estando os mesmos devidamente identificados em tal*

documento com a respetiva categoria profissional, cujo conteúdo se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.

1.2.10. *O despedimento coletivo dos 20 (vinte) trabalhadores ocorrerá entre os meses de junho e agosto de 2020.*

1.2.11. *Para além da compensação prevista no art.º 366.º do Código do Trabalho (com as especificidades estabelecidas no art.º 6.º da Lei n.º 23/2012 de 25 de junho), a empresa mediante o cumprimento de todas as formalidades previstas e execução de todos os documentos necessários à formalização do despedimento coletivo e respetivas condições, atribuirá ainda aos trabalhadores:*

- *Compensação ex-gratia no montante ilíquido correspondente a três meses de salário base;*
- *Bónus ... (pago a 75% e proporcionalmente calculado face à data de cessação);*
- *Serviços ... ”.*

1.3. *A entidade empregadora refere, nomeadamente, o seguinte:*

1.3.1. *“A empresa é uma sociedade que se dedica à atividade de ... e respetivos acessórios. Atualmente prestam serviço na empresa 20 trabalhadores, dispondo esta sociedade de um único estabelecimento, que também é a sua sede social.*

1.3.2. *De acordo com os motivos descritos abaixo, a empresa irá proceder ao despedimento coletivo de todos os seus trabalhadores, ou seja, 20 trabalhadores serão abrangidos pelo presente despedimento coletivo.*

- 1.3.3.** *A empresa sustenta a necessidade de proceder ao despedimento coletivo de 20 trabalhadores em motivos vários, de natureza estrutural, que justificam a necessidade de cessação dos contratos de trabalho, de acordo com o disposto no art.º 359.º do Código do Trabalho.*
- 1.3.4.** *Na verdade, e nos últimos meses e como parte da estratégia global levada a cabo pela empresa mãe tem ajustado a sua atividade aos desafios do mercado, nomeadamente através da redução do “target” de vendas.*
- 1.3.5.** *Os referidos desafios resultam principalmente da ..., em certos setores, pelas autoridades regulatórias, o que determinou que a empresa tivesse que efetuar mudanças significativas no marketing dos produtos, relacionadas com o uso dos ..., o que determinou uma mudança na estratégia da empresa, a qual decidiu gradualmente eliminar os ..., produtos esses que representavam um volume significativo das suas vendas, uma vez que se tratava de uma das características que diferenciava a empresa dos seus concorrentes.*
- 1.3.6.** *Adicionalmente, e considerando o aumento de ..., a Sociedade decidiu também evitar a venda dos seus produtos a pessoas com menos de 25 anos que não estejam ...*
- 1.3.7.** *Esta redefinição do mercado levou a tomar inúmeras medidas estratégicas nomeadamente: encerramento das suas redes sociais, mudança na ..., aumentando o controlo na aquisição de produtos on-line, e a descontinuação ...*
- 1.3.8.** *Nos últimos meses, a empresa passou por um processo de reexame e transformação de quase todos os aspetos do negócio, nomeadamente limitando o portefólio de produtos e eliminando a ... em massa.*

1.3.9. *No entanto, as referidas estratégias de negócio não foram suficientes para justificar a continuidade da atividade da empresa. Na verdade, a estratégia global da empresa tem vindo a ser redefinida no sentido de cessar a expansão internacional.*

1.3.10. *Nesta medida, e como resultado de uma justificada revisão do negócio, a empresa mãe decidiu cessar o investimento na unidade comercial portuguesa. Sendo certo que o mercado português foi lançado recentemente (4.º trimestre de 2019), a verdade é que a empresa mãe enfrentou uma série de obstáculos no negócio global e foi forçada a priorizar os seus investimentos.*

1.3.11. *A justificada estratégia de negócio da empresa abrangeu três principais fatores, através dos quais a empresa analisou a viabilidade de todas as unidades de negócio incluindo a da empresa em Portugal:*

- 1. Investimento adicional/capital necessário: o padrão era de que as unidades de negócio a continuar necessitavam de ter um fluxo de caixa positivo até ao 4.º trimestre e aguentar uma redução de 20% em relação às receitas previstas, mantendo o “breakeven”;*
 - a) Embora a empresa tenha cumprido os objetivos de vendas (~\$1M no 1.º trimestre de 2020) e entregue ao parceiro de distribuição o inventário inicial, a empresa reduziu a previsão para o exercício de 2019 em 50% - de \$6M para \$ 3M – gerando, ainda mais, um fluxo de caixa negativo.*
 - b) Adicionalmente, a incerteza da nova política fiscal em matéria de e-liquidação conduziu a um maior risco face à rentabilidade.*

2. *Execução e complexidade operacional – embora exista uma rota relativamente eficiente para o mercado através do parceiro principal de distribuição em Portugal, continua a verificar-se uma complexidade do produto e despesas gerais que não puderam ser ultrapassadas (por exemplo, alterações de embalagem):*

a) *Complexidade da embalagem - as atualizações de preços têm de ser coladas ou refletidas nas alterações de embalagens. Cada mudança de processo requer até 8 semanas de tempo de processo e criaria ineficiências no processo global de fabrico para manter os padrões de qualidade.*

b) *Manutenção do padrão de despesas gerais e administrativas associadas a funções específicas (RH, finanças/contabilidade, comunicação, tecnologia, jurídico, regulamentar): embora tenham sido envidados todos os esforços no sentido de consolidar estas funções com ..., ... mais alargada e funções globais, não foi possível encontrar uma opção viável para reduzir este encargo para Portugal.*

3. *Valor estratégico da unidade de negócio - Em relação a outros mercados europeus, o mercado português é relativamente pequeno, com um valor inferior a \$3B no mercado ... (em relação ao Reino Unido \$19B, Itália \$21B e Alemanha \$25B).*

1.3.12. *Através da avaliação da empresa, enquanto Portugal se encontrava no seu primeiro semestre de lançamento e apesar da sua rota relativamente eficiente de implantação no mercado, constatou-se que a empresa não podia investir mais no potencial do mercado português (<\$5B na dimensão ...) e conduzir a uma maior complexidade nas funções globais. Apesar das ações e planos para atrasar e reduzir ainda mais o investimento em Portugal, as receitas previstas e as*

oportunidades de mercado alcançáveis obrigaram a empresa a tomar a difícil decisão de cessar o investimento em Portugal.

1.3.13. *Com efeito, a empresa lançou Portugal no início de uma série de desafios globais que a empresa enfrentou, o que conduziu a que a empresa tivesse que restringir imensamente os seus recursos.*

1.3.14. *Tendo em conta estes aspetos e como parte da mencionada estratégia global, a empresa sairá totalmente do mercado e toda a sua força de trabalho será eliminada.*

1.3.15. *Verifica-se, assim, em face dos motivos apresentados, a necessidade de proceder ao despedimento da totalidade dos trabalhadores da empresa, ou seja, 20 trabalhadores.*

1.3.16. *Assim, todos os trabalhadores da empresa serão despedidos no âmbito do processo de despedimento coletivo.*

1.3.17. *Conforme resulta de tudo quanto foi exposto, o presente processo de despedimento coletivo baseia-se, nos termos do estabelecido no n.º 2 do art.º 359.º do Código do Trabalho, em motivos estruturais sustentados na necessidade de reestruturação global da organização produtiva”.*

1.4. *“Serão abrangidos e incluídos no presente processo todos os 20 (vinte) trabalhadores da empresa. Assim, o critério de seleção dos trabalhadores a despedir é o de escolher para serem despedidos todos os trabalhadores da empresa, que prestam serviço nas únicas instalações que a sociedade detém, situadas em ...”.*

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 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 estruturais, indicou o número de trabalhadores a despedir (20) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal da empresa constituída por 20 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 todos os trabalhadores serão despedidos.

2.8. Sobre as reuniões de informações e negociação estabelece o artigo 361.º do Código do trabalho:

“1 - Nos cinco dias posteriores à data do ato previsto nos n.ºs 1 ou 4 do artigo anterior, o empregador promove uma fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:

- a) Suspensão de contratos de trabalho;*
- b) Redução de períodos normais de trabalho;*
- c) Reconversão ou reclassificação profissional;*
- d) Reforma antecipada ou pré-reforma.*

2 - A aplicação de medida prevista na alínea a) ou b) do número anterior a trabalhadores abrangidos por procedimento de despedimento coletivo não está sujeita ao disposto nos artigos 299.º e 300.º

3 - A aplicação de medida prevista na alínea c) ou d) do n.º 1 depende de acordo do trabalhador.

4 - O empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores podem fazer-se assistir cada qual por um perito nas reuniões de negociação.

5 - Deve ser elaborada ata das reuniões de negociação, contendo a matéria acordada, bem como as posições divergentes das partes e as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.

6 - Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.ºs 1 ou 3”.

2.9. No despedimento em causa não foi constituída a comissão representativa dos trabalhadores a despedir, pelo que a entidade

empregadora não tem de promover a fase de informações e negociação.

- 2.10.** 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 360.º e seguintes, com as necessárias adaptações”*.
- 2.11.** Assim, da análise do processo não se vislumbram indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da referida trabalhadora grávida 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 grávida ...

APROVADO EM 24 DE JUNHO DE 2020, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE.