PARECER N.º 368/CITE/2020

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de uma 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 3203-DL-C/2020

I – OBJETO

1.1. A 15.07.2020, 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. A entidade empregadora enviou o pedido de parecer prévio à CITE, nos seguintes termos:

"*..., pessoa coletiva n.º ..., com sede ..., vem, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 63.º do Código do Trabalho, solicitar o parecer prévio dessa Comissão para o despedimento de trabalhadora lactante, ..., decorrente de despedimento coletivo por força de encerramento de estabelecimento. Para os devidos efeitos, junto se envia comunicação entregue à trabalhadora no passado dia 16 de junho ao abrigo do disposto no artigo 369.º/1 do Código do Trabalho e que aqui se dá por reproduzida para os devidos efeitos. Mais se informa que, tendo sido constituída Comissão de trabalhadoras, a trabalhadora em questão não*

fez parte da mesma. O processo com todas as declarações, o processo de constituição de comissão de trabalhadores e reunião prevista no artigo 361/1 pode ser consultado em ... No quadro de pessoal encontram-se, no grupo de trabalho dos contratos a terminar, duas outras trabalhadoras: ..., que já não se encontra na empresa e ..., que é comercial e não tem o mesmo local de trabalho das trabalhadoras a despedir. A Requerente disponibiliza-se para qualquer outra solicitação ou esclarecimento que possa ser necessária para a instrução do processo".

1.3. Na carta dirigida à trabalhadora, objeto do presente parecer, e por esta recebida a 16 de junho de 2020, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:

"... vem, na qualidade de empregadora no contrato de trabalho celebrado com V. Ex.ª, e nos termos e para os efeitos previstos no artigo 360.º, n.º 1 do Código do Trabalho, comunicar a intenção de proceder ao despedimento coletivo de trabalhadores que se encontrem a prestar serviço na unidade operacional da Empregadora sita ... Em cumprimento do n.º 2 do referido preceito, cabe prestar as seguintes informações:

<u>MOTIVOS PARA O DESPEDIMENTO COLECTIVO</u>

A Empregadora mantém parcerias com empresas várias na zona ... do país, tendentes à produção de ..., destinados à comercialização. A unidade em que a trabalhadora está inserida destina-se a assegurar um acompanhamento completo das fases de produção dos artigos produzidos para ..., a fim de assegurar a ... desses artigos e as condições de produção adequadas em linha com as normas aplicáveis aos fornecedores da Empregadora. Por razões de mercado, a opção de produção de ... tem vindo a revelar-se progressivamente deficitária. Os custos associados à unidade de produção a extinguir nunca desceram dos 4% do valor total gerado, contra uma média de 0,5% que a marca

regista em unidades de produção no resto do mundo. De facto, em ... são maioritariamente produzidos artigos de um ... que têm vindo a deixar de ter procura nos mercados e que a Empregadora está a progressivamente descontinuar. Face aos custos da ... em Portugal não se justifica a introdução do ... Em função do que a ... em Portugal, já de si deficitária, apresenta uma previsão de evolução muito negativa. Neste contexto e tendo por base e fundamento quer os motivos de mercado acima identificados, quer motivos estruturais que implicam, necessariamente, uma reestruturação da organização produtiva, a empresa decidiu extinguir a ... em Portugal, encerrando ... e deixando de ter uma atividade económica direta. Atualmente a Empregadora não dispõe de outro local para onde possam ser reconduzidos os trabalhadores que se encontram a prestar serviço na referida unidade de produção. Anexa-se quadro de pessoal da Entidade Empregadora.

CRITÉRIOS PARA A SELECÇÃO DOS TRABALHADORES ABRANGIDOS

São abrangidos pelo presente processo de despedimento coletivo todos os trabalhadores que prestam serviço no estabelecimento na unidade a extinguir.

O NÚMERO DE TRABALHADORES A DESPEDIR E AS CATEGORIAS PROFISSIONAIS ABRANGIDAS

- *..., ...*
- *..., ...*
- *..., ...*
- *..., ...*

PERÍODO DE TEMPO NO DECURSO DO QUAL SE PRETENDE EFECTUAR O DESPEDIMENTO:

Pretende-se proceder ao despedimento simultâneo dos trabalhadores abrangidos em função até ao final do mês de julho de 2020.

MÉTODO DE CÁLCULO DE COMPENSAÇÃO

Compensação correspondente a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade- artigo 366.º/1 do CT."

1.4. Foi remetido ficheiro com gravação da reunião, da comissão de trabalhadoras, na qual não participou a nossa trabalhadora, especialmente protegida.

1.5. Foi também enviado o Anexo A do relatório Único.

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 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, a saber: "*A Empregadora mantém parcerias com empresas várias na zona ... do país, tendentes à produção de artigos ..., destinados à comercialização. A unidade em que a trabalhadora está inserida destina-se a assegurar um acompanhamento completo das fases de produção dos artigos produzidos ..., a fim de assegurar a verificação dos ... e as condições de produção adequadas em linha com as normas aplicáveis aos fornecedores da Empregadora. Por razões de mercado, a opção de produção ... em Portugal tem vindo a revelar-se progressivamente deficitária. Os custos associados à unidade de produção*

a extinguir nunca desceram dos 4% do valor total gerado, contra uma média de 0,5% que a marca regista em unidades de produção no resto do mundo. De facto, em Portugal são maioritariamente produzidos ... que têm vindo a deixar de ter procura nos mercados e que a Empregadora está a progressivamente descontinuar. Face aos custos da ... em Portugal não se justifica a introdução do ... Em função do que ... em Portugal, já de si deficitária, apresenta uma previsão de evolução muito negativa. Neste contexto e tendo por base e fundamento quer os motivos de mercado acima identificados, quer motivos estruturais que implicam, necessariamente, uma reestruturação da organização produtiva, a empresa decidiu extinguir ... em Portugal, encerrando ... e deixando de ter uma atividade económica direta. Atualmente a Empregadora não dispõe de outro local para onde possam ser reconduzidos os trabalhadores que se encontram a prestar serviço na referida unidade de produção. Anexa-se quadro de pessoal da Entidade Empregadora".

2.7. No que respeita aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, tratando-se de um despedimento coletivo, foram todos e todas os/as trabalhadores/as despedidos/as, naquele estabelecimento.

2.8. A entidade empregadora juntou a carta enviada à trabalhadora, comunicando as razões do despedimento.

2.9. Foi constituída a Comissão representativa dos trabalhadores/as a despedir, não sabendo esta comissão o motivo, pela qual a trabalhadora protegida não foi abrangida, desconhecendo-se o motivo.

2.10. Foram referenciados todos os trabalhadores e trabalhadoras a despedir**.**

2.11. Foi junto o anexo A do relatório único.

2.12. Efetivamente e após proposta das mesmas, todas as trabalhadoras chegaram a acordo com a entidade empregadora.

2.13. A trabalhadora, ..., lactante, especialmente protegida, chegou também acordo com a entidade empregadora, conforme documento junto ao presente processo. -

2.14. Da análise do processo e atentos os documentos juntos, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da trabalhadora, ..., lactante, no presente processo de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

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

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 5 DE AGOSTO DE 2020, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA, COM O VOTO CONTRA DA CGTP (CONFEREDAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES).