PARECER N.º 383/CITE/2020

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante e trabalhador no gozo de licença parental, incluídos 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 3326-DLH-C/2020

I – OBJETO

1.1. Em 22.07.2020, a CITE recebeu da ..., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora lactante ... e o trabalhador no gozo de licença parental ..., 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. Em 17.07.2020, a entidade empregadora enviou à Comissão de Trabalhadores da empresa uma carta, que esta recebeu na mesma data, referindo, nomeadamente o seguinte:

1.2.1. *"Em cumprimento do disposto no Art.º 360.º n.º 1 do Código do Trabalho, comunicamos a intenção desta empresa de proceder a um despedimento coletivo.*

1.2.2. *A reunião de informação e negociação, prevista no Art.º 361.° do Código do Trabalho, terá lugar nas instalações da empresa, no dia 21 de julho de 2020, as 10:00 horas.*

1.2.3. *Juntamos a respetiva fundamentação, acompanhada de toda a documentação necessária prevista no Art.º 360° n.º 2 do Código do Trabalho, e ainda listagem de trabalhadores abrangidos".*

1.3. A entidade empregadora apresenta declarações, da trabalhadora lactante e do trabalhador no gozo da licença parental, objeto do presente parecer, referindo, o seguinte:

1.3.1. *"'E trabalhador da empresa;*

1.3.2. *Tomou conhecimento de que a empresa pretende levar a cabo um despedimento coletivo, que vai ser iniciado antes de agosto de 2020 e envolve vários trabalhadores, e com condições negociadas com a Comissão de Trabalhadores;*

1.3.3. *Para esse efeito aceita, irrevogavelmente, ser incluído nesse despedimento coletivo, sendo essa aceitação o critério de seleção para a sua inclusão no âmbito do despedimento coletivo;*

1.3.4. *Tomou conhecimento que a empresa poderá, contudo, não aceitar a sua candidatura, considerando as necessidades de trabalho e as qualificações e competências técnicas que será necessário manter após a reestruturação".*

1.4. Sobre os fundamentos do despedimento coletivo, em 17.07.2020, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:

1.4.1. *"A empresa pertence ao ... e possui uma unidade ... sedeada em ..., que ... desde 1993. Em Portugal, o ... é um forte empregador, com cerca de 3.700 colaboradores em sete localizações.*

1.4.2. *O ... é dividido em dois sectores ... e ... A ... da empresa insere-se na unidade de neg6cio ..., na área de negócios ..., dentro do grupo ..., e faz parte de uma rede de unidades produtivas localizadas em diversos outros ...*

1.4.3. *Concretamente, a empresa produz ... e fornece aos fabricantes .... É uma empresa ..., sendo o mercado ... o principal destino.*

1.4.4. *Em 2017 e em 2018, e tendo em conta o plano estratégico em vigor na altura, preparou-se a ... para uma capacidade produtiva de cerca de 5 milhões ... (+ 10%, por comparação com os anos anteriores).*

1.4.5. *No entanto, em 2017 a empresa teve um volume de vendas de 4,7 milhões de ..., abaixo do objetivo de 4,9 milhões de ..., pelo que o ano foi finalizado com um desvio negativo de cerca de 3% de unidades vendidas.*

1.4.6. *Com referência a 2018 estava prevista uma produção de 5,2 milhões de ..., que corresponderia a vendas de 145,4 milhões de euros. No entanto, terminou-se o ano com 4,8 milhões de ... e um volume de vendas de 138,2 milhões de euros, isto é, 5% abaixo do orçamento. No último trimestre de 2018 houve cortes significativos de pedidos por parte de vários clientes.*

1.4.7. *Para 2019 foi estimado um volume de vendas em orçamento de cerca de 4,7 milhões de ..., menos do que as estimativas e resultados de 2018.*

Ainda assim, o volume real conseguiu ficar abaixo da previsão, fixando-se em 4,4 milhões de ...

1.4.8. *Em suma, apesar de se ter preparado para uma capacidade produtiva de 5 milhões de ... por ano, e das medidas implementadas para reduzir custos, melhorar a qualidade da produção e aumentar a competitividade da fábrica, as projeções ficaram abaixo da capacidade produtiva e a produção efetiva abaixo das projeções.*

1.4.9. *O declínio do mercado ... foi refletido no plano estratégico da Unidade de Negócios, com o volume de produção em 2020 a baixar para cerca de 4,1 milhões de ..., mantendo-se nesse nível até 2023 - note-se que a pandemia do Covid-19 veio agravar as projeções, devido ao forte impacto sentido na economia.*

1.4.10. *Adicionalmente, não é esperado ganhar novos projetos com expressão no volume de produção, o que seria essencial para aumentar a competitividade da empresa, e, para agravar a situação de mercado, foi anunciado pelo seu principal cliente - que representa cerca de 50% da produção - a intenção de cancelar o contrato com a empresa, o que ocorrerá ate ao 2.º trimestre de 2021.*

1.4.11. *No contexto descrito, em 17.03.2020, o ... anunciou o encerramento total e definitivo da produção na sua ..., até ao fim de 2021. As principais razões desta medida são a queda do mercado global de ... e o cancelamento do contrato de fornecimento do principal cliente da empresa.*

1.4.12. *As estimativas atuais são significativamente mais baixas em comparação com as previsões de há um ano e meio e mostram que os volumes da produção ... continuam a cair. Esta situação resulta*

igualmente na redução do mercado de ... e, por consequência, na redução dos volumes de produção ...

1.4.13. *Em comparação com o ano de 2019, as previsões mais recentes da empresa para o mercado de ... mostram uma quebra de cerca de 22 milhões de ... em 2020. Conforme o comunicado divulgado, "A redução dos volumes cria uma capacidade excedentária e leva a uma crescente pressão num mercado cada vez mais focado na redução dos custos. Estes efeitos exigem que agrupemos volumes e que usemos efeitos de escala para assegurar a nossa competitividade e para consolidar as nossas fábricas de ..." - Diretor-Geral da unidade de negócios ...*

1.4.14. *Por outro lado, a empresa é a única ... de negócios ... que depende exclusivamente do negócio de ..., pelo que a decisão do seu principal cliente de cancelar o contrato de fornecimento de ... também contribuiu para decidir qual o destino da empresa.*

1.4.15. *Ou seja, a laboração da empresa deixou de ser economicamente viável, segundo os requisitos e critérios estabelecidos pelo ... Em todo o caso, a medida de encerramento da empresa em Portugal faz parte do "...", o programa ... para fortalecer a competitividade da empresa a longo prazo e para assegurar a sua viabilidade. Com o programa global, o ... pretende responder à queda da produção ... a nível mundial e a já crescente procura dos clientes por soluções digitais.*

1.4.16. *Embora posterior à declaração de pandemia pela OMS, o comunicado foi anterior à crise global provocada pela pandemia do Covid-19. A situação da empresa agravou-se deste então por causa dessa crise, dado que esta está na origem, por um lado, de uma quebra abrupta*

da produção e das vendas de ... e, por outro lado, de decisões de diversas ..., de encerrarem temporariamente grande parte das suas fabricas em diferentes ..., incluindo ...

1.4.17. *É de referir que a ... (...), devido ao severo impacto da Covid-19 na ..., em 23.06.2020 reviu em baixa a previsão de vendas de ... em mais de 3 milhões de ..., de 12,8 milhões em 2019 para 9,6 milhões em 2020. O número esperado para 2020 representa o número mais baixo de novos ... vendidos desde 2013.*

1.4.18. *Como referido supra, foi decidido o encerramento total e definitivo da produção na ... da empresa ..., até ao fim de 2021. Está, pois, em causa um encerramento total e definitivo da empresa, o que determinaria a caducidade dos contratos de trabalho, nos termos dos artigos 343.º, alínea b), segunda parte, e 346.º n.º 3 do C6digo do Trabalho, o que atualmente afetaria cerca de 347 trabalhadores - não incluindo o trabalhador a termo cujo contrato caducará em 31.07.2020.*

1.4.19. *Contudo, face às características de negócio - ... -, o encerramento ocorrerá em duas fases:*

1.4.20. *Numa primeira fase, até ao início do 4° trimestre de 2020, deixarão de ser produzidas todas as plataformas atualmente produzidas, exceto duas do principal cliente, ocorrendo ate ao final dessa fase um primeiro despedimento coletivo;*

1.4.21. *Numa segunda fase, irá ocorrer o fim da produção para o principal cliente, como cancelamento do respetivo contrato, o que se prevê venha a ocorrer ate ao final do 2° trimestre de 2021, e durante a qual ocorrerá um segundo despedimento coletivo, abrangendo os restantes trabalhadores.*

1.4.22. *Atualmente, a empresa integra os seguintes Departamentos: (i) Departamento de Produção que integra 231 trabalhadores; (ii) Departamento de ... que integra 65 trabalhadores; (iii) Departamento de ... que integra 12 trabalhadores; (iv) Departamento de Qualidade que integra 22 trabalhadores; (v) Departamento ... que integra 8 trabalhadores; (vi) Departamento de ... que integra 5 trabalhadores; (vii) Departamento de Compras que integra 2 trabalhadores; (viii) Direção Geral que integra 2 trabalhadores.*

1.4.23. *Em suma, em consequência do encerramento da empresa, numa primeira fase a empresa irá proceder ao despedimento de 190 trabalhadores, sendo que com esta medida, pretende adequar os recursos humanos às necessidades de trabalho, até ao encerramento da atividade da empresa ... O presente despedimento coletivo é, pelos motivos expostos, inevitável".*

1.5. Quanto aos critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa, refere, nomeadamente, o seguinte:

1.5.1. *"Foi determinado o número de trabalhadores e funções que é necessário manter para assegurar a produção e demais atividades de suporte que irão manter-se até maio de 2021, tendo por base, essencialmente, as encomendas do principal cliente. Essa avaliação foi efetuada em cada uma das áreas e departamentos da empresa.*

1.5.2. *A seleção dos trabalhadores a despedir foi efetuada de entre os trabalhadores de cada uma das áreas afetadas, com o propósito de adequar o quadro de pessoal as necessidades da produção para o cliente que se manterá ate ao encerramento da ... e atividades de*

suporte, tomando em conta o referido nos fundamentos do despedimento coletivo e o procedimento e os critérios a seguir indicados.

1.5.3. *A fim de selecionar os trabalhadores que permanecem ao serviço, e/ou os que são incluídos no despedimento coletivo, foi considerada a situação existente na data de 16 de julho de 2020, isto e, a situação de alocação aos postos de trabalho existente nessa data (e subsequentemente); para o efeito, os trabalhadores ausentes por qualquer motivo nessa data foram considerados alocados aos postos de trabalho que ultimamente ocupavam, como se estivessem ao serviço naquela data.*

1.5.4. *Os critérios de seleção são os seguintes (complementados em cada caso com o que consta do documento Fundamentos do despedimento coletivo):*

1.5.4.1. *São excluídos do despedimento coletivo os colaboradores cujas competências ou qualificações se consideram necessárias para assegurar a produção do produto para o único cliente que fica, ou que desempenham funções ou detêm competências ou qualificações ou outros requisitos que se considera necessária manter até ao encerramento da fábrica e, posteriormente, até ao encerramento de toda a atividade da empresa, de acordo com o exclusivo critério da empresa, a menos que esses trabalhadores se tenham voluntariado para serem incluídos no despedimento coletivo e a empresa tenha aceitado a respetiva candidatura. Nesta medida e nomeadamente, nas áreas em que se mantêm todos os postos de trabalho com idêntica função, mantêm-se ao serviço os*

trabalhadores que já vinham ocupando esses postos de trabalho (vg. Diretores).

1.5.4.2. *São igualmente excluídos os trabalhadores protegidos (nos termos do art. 63.º do Código de Trabalho), a menos que esses trabalhadores se tenham voluntariado para serem incluídos no despedimento coletivo e a empresa tenha aceitado a respetiva candidatura, salvo se a permanência do trabalhador envolver alteração de funções e o mesmo não aceitar a alteração.*

1.5.4.3. *Em relação aos restantes casos, foram selecionados para serem incluídos no despedimento coletivo os trabalhadores que se voluntariaram e, não havendo voluntários suficientes, a seleção dos trabalhadores a abranger pelo despedimento coletivo efetuou-se da seguinte forma:*

a. *Nas áreas (ou dentro de uma secção da área) em que são eliminados todos os postos de trabalho correspondentes a uma função, os trabalhadores selecionados (um ou mais, consoante os casos) para abranger pelo despedimento são os trabalhadores que ocupam esses postos de trabalho.*

b. *Se dentro da área são eliminados postos de trabalho correspondentes a uma função, mas se mantem alguns postos de trabalho, a seleção é feita dentro de cada secção, área ou departamento, consoante o caso (em linha com o que consta em cada caso do documento Fundamentos do despedimento coletivo), e neste caso as regras são as seguintes:*

1. *São incluídos no despedimento os trabalhadores cuja avaliação tinha sido a mais baixa, segundo uma avaliação feita pelas chefias, considerando os fatores que estes considerem mais relevantes para assegurar a produção para o único cliente restante. Trata-se de uma avaliação discricionária da empresa, sendo as razões documentadas em quadro específico de cada área ou referidas no documento Fundamentos do despedimento coletivo.*

2. *Quando a avaliação seja idêntica e não haja postos de trabalho suficientes para preencher é selecionado para ser incluído no despedimento coletivo o trabalhador que tiver menor antiguidade ao serviço da empresa e, tendo a mesma antiguidade, o trabalhador mais novo.*

1.5.4.4. *Se, por aplicação dos critérios supra, forem selecionados para serem incluídos no despedimento coletivo os dois trabalhadores casados ou em união de facto, a menos que ambos sejam voluntários, é excluído um dos membros do casal, conforme segue: (i) o que não for voluntario; (ii) se nenhum for voluntario, aquele que a empresa considera ser mais necessário para a estrutura que se mantem. Este critério não se aplicará se a permanência do trabalhador envolver alteração de funções e o mesmo não aceitar a alteração.*
Casal (união de facto): os que na data de início do processo de despedimento se encontrem numa dessas situações e hajam comunicado à empresa, previamente e por escrito, essa situação".

1.6. Em 21.07.2020, teve lugar a reunião de informações e negociação entre a empresa, a Comissão de Trabalhadores e a Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, prevista no Art.º 361.º do Código do Trabalho, relativa ao processo de despedimento coletivo, em análise, de que consta, nomeadamente, o seguinte:

1.6.1. "*Pela Comissão de Trabalhadores foi referido que conhece a situação que motiva o encerramento da empresa e o presente despedimento e reconhece os fundamentos deste. Confirma, ainda, terem sido objeto de consulta prévia com a empresa quer os critérios de seleção, quer os valores da compensação, reconhecendo que esses valores contribuem para minorar os efeitos do despedimento e da perda dos postos de trabalho. A CT foi sempre consultada, foi sempre apresentando ideias e entende que este é um processo perfeitamente claro e transparente.*

1.6.2. *Foi ainda referido que os trabalhadores não se sentem desacompanhados porque há já uma visão para o futuro, procurando a reinserção dos trabalhadores no mercado de trabalho, seja através da preparação para entrevistas, seja no prosseguimento de estudos".*

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 (190), e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa, constituído por 347 trabalhadores/as.

2.7. Conforme conta da ata da reunião de informações e negociação, realizada em 21.07.2020, entre a entidade empregadora e a Comissão de Trabalhadores da empresa, que concordaram com os fundamentos do despedimento coletivo, com os critérios de seleção e com as compensações propostas pela empresa.

2.8. Assim, da análise do processo não se vislumbram indícios de discriminação por motivo de parentalidade na inclusão da referida trabalhadora lactante e do aludido trabalhador no gozo de licença parental no presente processo de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no presente despedimento coletivo promovido pela ..., da trabalhadora lactante ... e do trabalhador no gozo de licença parental ...

APROVADO EM 19 DE AGOSTO DE 2020, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CGTP - CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES E DA UGT – UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES.