

PARECER N.º 707/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 5396-DG-C/2020

I – OBJETO

1.1. Em 03.12.2020, a CITE recebeu do Senhor ..., em representação 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 (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

1.1.1. Saliencia-se que a trabalhadora ..., estando no gozo de licença para assistência a filho, não se enquadra em nenhuma das circunstâncias de especial proteção a que alude o n.º 1 do artigo 63.º do CT, pelo que, quanto a ela, não será emitido o parecer solicitado.

1.2. Em 22.10.2020, a entidade empregadora enviou à trabalhadora objeto do presente parecer uma carta, referindo, nomeadamente o seguinte:

1.2.1. *“De acordo com o disposto no artigo 360 n.º 3 do Código do Trabalho, vimos comunicar a intenção de proceder a um despedimento coletivo, no qual V. Exa. pode ser abrangido.*

- 1.2.2. *O despedimento coletivo abrange 23 (vinte e três) trabalhadores, 21 (vinte e um) com a categoria profissional de ... e 2 (dois) com a categoria de ...*
- 1.2.3. *No seu limite temporal mínimo, o processo durará 15 (quinze) dias, contados, sendo o caso, da data da comunicação deste documento à eventual comissão representativa de trabalhadores, de forma a dar cumprimento à fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho, atento, designadamente, o disposto no artigo 363.º n.º 1 do mesmo diploma legal.*
- 1.2.4. *Os trabalhadores abrangidos terão direito ao pagamento da indemnização legal calculada em conformidade com o regime transitório previsto no artigo 5.º da Lei 69/2013, de 30 de agosto, e com o artigo 366.º do Código do Trabalho, ajustando o valor da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho em função da lei aplicável, a cada momento, da sua antiguidade na empresa e salário base e diuturnidades.*
- 1.2.5. *O presente processo de despedimento coletivo promovido pela empresa implicará a cessação de 23 (vinte e três) contratos de trabalho, fundamentado em motivos económicos e estruturais, (cfr. artigo 360.º n.º 2 alíneas a) e b) do Código do Trabalho.*
- 1.2.6. *A ... é uma empresa de ...*
- 1.2.7. *É uma empresa de ... que promove o seu posicionamento no mercado através de ... e o mais acessível para o consumidor, operando num mercado competitivo e adotando um modelo de negócio assente na base de custo mais baixa da indústria”.*

- 1.3. Sobre os fundamentos do despedimento coletivo, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“A Pandemia de Covid 19 veio impactar, num cenário de crise sem precedentes, a ... reduzindo de forma drástica e imediata a procura no setor.*
- 1.3.2. *Tornou-se, pois, impossível manter a atividade nos mesmos moldes e com os mesmos postos de trabalho que antes congregava, dado que a mera redução de procura e redução do ... tornou um número significativo de postos de trabalho redundantes.*
- 1.3.3. *O setor ... foi a atividade económica mais impactada pela Pandemia de Covid 19, causando a todas ... enormes quebras de procura e obrigando-as a tomar medidas de imediatos cortes de custos e com inevitável impacto nos postos de trabalho.*
- 1.3.4. *Apesar das continuas injeções de fundos de diversos Estados, as ... não têm conseguido evitar a redução do número de postos de trabalho afetos à sua atividade, como não podia deixar de ser, pois não só o enquadramento económico se alterou radicalmente, obrigando à redução de custos, como um considerável número de trabalhadores e postos de trabalho se revelaram simplesmente redundantes pois não existem já necessidades de trabalho que os possam ocupar.*
- 1.3.5. *A empresa não fica obviamente imune à quebra acentuada registada no setor, sendo que no seu caso específico ao impacto sofrido acresce a ausência de injeções financeiras estatais em condições semelhantes às ... tradicionais.*

- 1.3.6. *A título de exemplo, a ..., grupo empresarial a que pertence a ..., registou uma perda de Eur 185 milhões apenas no primeiro trimestre fiscal do ano de 2020 (abril a junho), que compara com um valor de lucro líquido no mesmo período de 2019 de Eur 243 milhões.*
- 1.3.7. *Ainda que a ... não divulgue ao mercado um reporte detalhado por resultado de cada empresa, a ... é o “pulmão” do grupo, representando no final do ano fiscal de 2019 e 2020, respetivamente, 97,7% e 95,6% das receitas do Grupo, e 115,7% e 109,5% do resultado operacional. Pelo que as perdas da ... são, no fundo, essencialmente perdas da*
- 1.3.8. *Em suma, o cenário financeiro enfrentado pela empresa é complexo e difícil, não sendo possível de enfrentar sem relevantes cortes de custos e como é natural, impossível de enfrentar com o mesmo número de recursos humanos que tinha para uma procura e atividade muito maior à que efetivamente regista.*
- 1.3.9. *Ao passo que em janeiro e fevereiro de 2020, a Empresa registou aumentos ... (5% e 9% respetivamente) em relação ao período homólogo anterior, em março de 2020 registou-se já uma quebra de 48%, tendo o número de ... reduzido de 10,8 milhões no período homólogo de 2019 para 5,7 milhões.*
- 1.3.10. *A partir de meio de março a empresa estava a ..., o equivalente a menos 99% dos registos anteriores ao impacto da pandemia de Covid 19.*
- 1.3.11. *Os dados mais recentes, relativos a setembro de 2020, demonstram que o ... nesse mês 5,1 milhões de ..., o que representa uma quebra de 64% em relação ao mesmo período em 2019, no qual ... 14.1 milhões de ...*

1.3.12. *De forma geral, a redução do quadro de pessoal afeto à ... é inevitável devido às necessidades de obter poupanças em toda a estrutura e devido ao facto de as quedas nos proveitos e na procura nesta base tornarem os postos agora extintos vazios de funções e por isso estruturalmente excedentários”.*

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

1.4.1. *“No presente procedimento são abrangidos trabalhadores com a mesma categoria profissional, nomeadamente as categorias de ... e ..., onde o mesmo sucede.*

1.4.2. *Assim, torna-se necessário selecionar:*

- *21 trabalhadores com a categoria de ... de um total de 47 trabalhadores com estas funções; e,*
- *2 trabalhadores com a categoria ... de um total de 16 trabalhadores com estas funções.*

1.4.3. *De modo a chegar-se a uma seleção justa e objetiva foi criada uma matriz de critérios baseada em senioridade, existência de qualificações adicionais (... , ... e ...), assiduidade, pontualidade e, ainda, custo do trabalhador para a operação.*

1.4.4. *Detalhando, foi atribuída uma pontuação a cada um destes critérios que contribuem para a obtenção de uma classificação final, nos seguintes moldes:*

- *Senioridade — data a partir da qual o trabalhador iniciou funções numa ...:*

- 3 pontos no caso de trabalhador admitido entre o ano 2000 e o ano de 2009 inclusive;
 - 2 pontos no caso de trabalhador admitido entre o ano de 2010 e o ano de 2019 inclusive; e
 - 1 ponto no caso de trabalhador admitido a partir do ano de 2020;
 - *Qualificações adicionais:*
 - ... —3 pontos;
 - ... —2 pontos;
 - ... —1 ponto;
 - *Atrasos registados — dedução de 2 pontos por cada atraso registado;*
 - *Ausências não justificadas — dedução de 2 pontos por cada ausência não justificada;*
 - *Gestão de Custo — atribuição de 2 pontos aos trabalhadores em modalidade flexível permitindo trabalho em part-time a 50%, o que representa uma significativa poupança.*
- 1.4.5.** *Naturalmente, em face deste sistema, são abrangidos em primeiro lugar os trabalhadores, em cada categoria, que tenham a menor pontuação.*
- 1.4.6.** *Em caso de empate no critério pontual, serão abrangidos pelo despedimento os trabalhadores com data de entrada mais recente na estrutura da empresa, seja como contrato direto com a Empresa seja através de trabalho temporário e, por fim, nos casos em que esta data seja a mesma, considerar-se-á a data de entrada nos quadros da empresa, abrangendo-se os trabalhadores que data de entrada mais recente”.*
- 1.5.** Em 06.11.2020, teve lugar a reunião de informações e negociação entre a empresa, a Comissão Representativa dos Trabalhadores a despedir e a

Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, prevista no Art.º 361.º do Código do Trabalho, através de plataforma eletrónica, aceite por todos os intervenientes, relativa ao processo de despedimento coletivo, em análise, de que não resulta qualquer acordo formal entre as partes, nem qualquer questão relevante relativamente à trabalhadora a despedir, objeto do presente parecer.

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 (23), e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa, constituído por 394 trabalhadores/as.
- 2.7.** Da ata da reunião de informações e negociação, realizada em 06.11.2020, entre a empresa, a Comissão Representativa dos Trabalhadores a despedir e a Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, referida no ponto **1.5.** deste parecer, apesar de não resultar daquela reunião qualquer acordo formal entre as partes, também, não resulta qualquer questão relevante relativamente à trabalhadora a despedir, objeto do presente parecer que, foi abrangida pelo despedimento de mais 20 trabalhadores/as com a mesma categoria de ...
- 2.8.** Assim, da análise do processo não se vislumbram indícios de discriminação por motivo de parentalidade, 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 ..., da trabalhadora grávida

**APROVADO EM 22 DE DEZEMBRO DE 2020, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE,
COM OS VOTOS CONTRA DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS
TRABALHADORES PORTUGUESES.**