

PARECER N.º 154/CITE/2021

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos previstos nos n.º 3 e n.º 4 do artigo 346.º e n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho
Processo n.º 648-DGL-C/2021

I – OBJETO

1.1. Em 11.03.2021, a CITE recebeu de ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida, **e da trabalhadora lactante**, no âmbito dos n.ºs 2 e 3 do artigo 346.º do Código do Trabalho, nos seguintes termos:

“ (...) Assunto: Caducidade de contratos por encerramento da empresa, no âmbito do Procedimento de Despedimento Colectivo

... 11 de março de 2021

Exmos. Senhores,

Em anexo, juntamos cópia das cartas remetidas às duas trabalhadoras ... e ... ao abrigo do artigo 63.º do Código do Trabalho.

Apesar de se entender que este artigo não será aplicável no âmbito do procedimento de encerramento de empresa, na medida em que o supra citado preceito se refere a situações de despedimento e não a casos de cessação do contrato por caducidade como se verifica no presente caso e está previsto no artigo 346.º n.º 3 do Código do Trabalho.

Sendo aplicáveis as regras do despedimento colectivo, a forma de cessação do contrato de trabalho no caso de encerramento de empresa é distinta já que a remissão operada pelo artigo 346.º n.º 3 do Código do Trabalho abrange apenas as normas contidas nos artigos 360.º e seguintes e não a obrigação prevista no artigo 63.º do mesmo Código.

No entanto e por mera cautela, colocamos esta questão à vossa apreciação e, sendo caso disso, solicitamos desde já o Parecer prévio dessa Comissão relativamente às duas trabalhadoras indicadas, sendo uma lactante e estando outra grávida, ao abrigo do n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho (...).”

1.2. Do processo constam cartas datadas de 18.02.2021, dirigidas às trabalhadoras especialmente protegidas, conforme se resume:

- Fundamentos para o despedimento colectivo:

- A ... tem por objecto a prestação de serviços de ... adquirido pela ..., sua sócia, sendo o produto final vendido pela ... a produtores de ... (clientes finais)

- Têm vindo a ser seguidas, na Europa e no mundo políticas ambientais que consistem na adoção de várias medidas com vista à descarbonização e à progressiva substituição de combustíveis fósseis, onde se inclui o carvão, por práticas consideradas mais sustentáveis;

- Como consequência dessas decisões e do Tratado de Paris, temos assistido a vários encerramentos de centrais térmicas a carvão em toda a Europa desde o final de 2019, tal como aconteceu com a Central de Sines;

- A parceira de longa data com a unidade local Portuguesa EDP criou um modelo de negócio robusto por mais de uma década, todavia, com o terminar desta colaboração revelou-se impossível estabelecer um novo modelo de negócio viável;

- As autoridades Portuguesas e a EDP decidiram antecipar o encerramento da Central Elétrica a Carvão de Sines previsto para 2025, tendo a EDP começado a eliminar a sua actividade de queima a partir de outubro de 2019, tendo sido encerradas pela EDP as operações de carvão em janeiro de 2021.

- O modelo de negócio com a EDP assentava na aquisição do carvão bruto pela EDP que facturava à ... um preço acordado por tonelada de produto acabado, com um preço favorável para os finos. Além disso, a .../... não tinha que comprometer grandes somas de capital na compra de carvão, não tendo qualquer stock de carvão nos seus balanços. A ... facturava à ... um preço por tonelada métrica de produto acabado pelos seus serviços de processamento, de acordo com um preço de transferência de mercado;

- Terminada a cooperação entre a EDP e a ... / ..., já em 2020, a ... passou a ter de comprar carvão bruto directamente da mina de carvão ou outros fornecedores a um preço significativamente mais elevado do que antes por não beneficiar das economias de escala da EDP. Além disso, o preço de venda dos finos de carvão diminuiu substancialmente, para valores muito abaixo do preço

de compra do carvão bruto. Paralelamente a ... continuou a pagar o preço de transferência anteriormente praticado pelos serviços prestados pela ...;

- Este novo modo de operação implicou que a ... fosse obrigada a investir grandes somas de capital para comprar carvão bruto, com recurso a financiamento externo de alto custo e para o enfraquecimento da competitividade da ..., em comparação com os seus concorrentes, devido ao novo modelo de negócios caracterizado por preços de compra significativamente mais elevados para o carvão bruto e preços de venda muito mais baixos para finos (aproximadamente 25% do preço de compra do carvão bruto);

- Estes factores levaram a uma quebra de competitividade junto do cliente final e a uma queda do volume de negócios, porquanto a ... / ... pratica preços US \$ 15/20 acima dos concorrentes; Assim, a capacidade da empresa fornecer produtos de alta qualidade a preços clientes ficou afetada, o que também afetou a capacidade de gerar lucros aceitáveis e sustentáveis;

- Para além dos efeitos negativos do novo modelo de negócio, os clientes (produtores de ...) enfrentam tempos desafiadores em termos de forte concorrência por parte da China, Malásia e Brasil, o que contribui para uma forte pressão descendente sobre os preços de ..., o que por sua vez leva a efeitos negativos sobre os lucros e a liquidez dos clientes finais da empresa, que não se encontram em posição de absorver os aumentos de preços das matérias-primas da ..., levando a que os produtores de metal de silício fechassem operações e desligassem alguns dos seus fornos, registando-se quedas no seu volume de produção e na procura pelos seus produtos;

- Como resultado, os volumes de vendas (...) e conseqüentemente de produção (...) caíram abruptamente;

- A empresa passou quase um ano e meio a procurar formas alternativas de criar modelos de negócio viáveis mas infelizmente percebeu que se encontra numa encruzilhada estratégica, onde a produção de redutores de carvão deixou de ser lucrativa;

- Em novembro e dezembro de 2020 não houve qualquer produção na ...;

- Na esperança de reverter a situação foi feita tentativa de reduzir custos através de uma medida de layoff, o que veio a revelar-se infrutífero;

- Como resultado do exposto o Conselho de Administração da ... a ... e a gerência da ..., decidiram descontinuar as operações em Portugal encerrando a ..., o que afectará igualmente a actividade e os trabalhadores na ...;

- Quadro de pessoal discriminado por Secções:

- A estrutura de recursos humanos da empresa compõe-se de 21 trabalhadores, organizados em 4 áreas: Secção de produção (1 diretor de produção, 4 chefes de turno e 3 operadores fabris); Secção de manutenção (1 diretor de manutenção, 1 electricista/especialista em automação, 1

serralheiro e 3 técnicos de manutenção) secção de laboratório (1 responsável de produção e controlo de qualidade e 2 técnicos de laboratório); Secção de Gestão e apoio (1 diretor de fábrica, 1 assistente administrativa, 1 Eng. QHSA, e 1 especialista em compras);

- Número e categorias de trabalhadores abrangidos / Critérios de selecção dos trabalhadores abrangidos:

- Face ao encerramento da fábrica todos os trabalhadores serão abrangidos pelo despedimento colectivo;

- Contudo há necessidade de gerir, até ao encerramento efectivo, todas as actividades residuais associadas ao encerramento das operações e ao encerramento da empresa, 19 trabalhadores terminarão o contrato logo que decorra o período de aviso prévio a contar da data da comunicação do despedimento e 2 trabalhadores permanecerão por um período que se prevê ser até 31 de julho de 2021 a fim de terminarem todas as tarefas relacionadas com o encerramento da fábrica;

- O critério para a escolha destes trabalhadores (R. Diretor de Produção e P. Operador Fabril) é o facto de possuírem as qualificações e conhecimentos mais adequados e ocuparem as funções que pela sua natureza, conhecimento técnico e da realidade da unidade, irão fazer a gestão do fecho de forma mais eficiente para além de dominarem a língua Inglesa, facilitando os contactos com a casa mãe na ... ou outros interlocutores fora do País;

- ... é o trabalhador que possui o conhecimento mais profundo e abrangente da unidade fabril e conseguirá de forma mais eficiente apoiar todas as operações de venda ou desmantelamento dos equipamentos, possuindo também as devidas qualificações para representar a empresa durante este período;

- ... é um trabalhador polivalente que, para além de ..., já exerceu funções na manutenção dos equipamentos, acumulando competências que lhe permitem, melhor que qualquer outro, apoiar e executar todas as eventuais tarefas de manutenção e desactivação do equipamento e, se necessário perante eventuais interessados, demonstrar a forma de funcionamento da unidade produtiva;

- Período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento colectivo:

- Em relação aos 19 trabalhadores, o processo decorrerá a partir deste momento respeitando o processo e os prazos de aviso prévio de cada um consoante a antiguidade até à cessação.

- Relativamente aos trabalhadores ... e ..., o processo decorrerá a partir deste momento, respeitando o processo, contudo os contratos só cessarão, previsivelmente, no dia 31.07.2021;

- Método de cálculo da compensação:

- Todos os trabalhadores terão direito a receber da empresa, para além dos créditos vencidos e exigíveis por força da cessação do contrato de trabalho, uma compensação calculada nos termos do artigo 366.º do CT, calculo realizado segundo as seguintes regras:

a) Em relação ao período de duração do contrato até 31 de Outubro de 2012 o montante da compensação corresponde a um mês de retribuição base e diuturnidades par cada ano completo de trabalho ou é calculado proporcionalmente em caso de fração de ano;

b) Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de Novembro de 2012 inclusive até 30 de Setembro de 2013, o montante da compensação corresponde a vinte dias de retribuição base e diuturnidades calculado proporcionalmente ao período efectivo de trabalho prestado;

c) Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de Outubro de 2013 inclusive, o montante da compensação corresponde a soma dos seguintes montantes:

i) A dezoito dias de retribuição base e diuturnidades par cada ano complete de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de contrato;

ii) A doze dias de retribuição base e diuturnidades par cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes;

iii) O disposto na subalínea i) aplica-se apenas nos casos em que o contrato de trabalho a 1 de Outubro de 2013 ainda não tenha atingido a duração de três anos. No que respeita aos contratos de trabalho celebrados depois de 1 de Novembro de 2011 e até 30 de Setembro de 2013, inclusive, a compensação será calculada do seguinte modo:

a) Em relação ao período do contrato até 30 de Setembro de 2013, o montante da compensação corresponde a vinte dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade ou é calculado proporcionalmente em relação à fração de ano;

b) Em relação ao período do contrato a partir de 1 de Outubro de 2013, inclusive, o montante da compensação corresponde a soma dos seguintes montantes:

i) A dezoito dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato;

ii) A doze dias de retribuição base e diuturnidades par cada ano completo de antiguidade nos anos subsequentes;

iii) O disposto na subalínea i) aplica-se apenas nos casos em que o contrato de trabalho a 1 de Outubro de 2013, ainda não tenha atingido a duração de três anos.

O valor da retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador a considerar para efeitos do cálculo da compensação não pode ser superior a vinte vezes retribuição mensal mínima garantida e nem o montante global pode ser superior a doze vezes a retribuição mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima garantida.

O valor diário da retribuição base e diuturnidades e o resultante da divisão por trinta da retribuição base e diuturnidades.

Em caso de fração de ano o valor é calculado proporcionalmente.

- Informações adicionais:

- Os trabalhadores têm 5 dias úteis a contar da data da receção da carta de intenção de despedimento para querendo, formar uma comissão representativa, a fim de poder participar na fase de informações e negociações;

- Sem prejuízo, ficam já as trabalhadoras notificadas de que a reunião de informações e negociações se realiza no dia 01.03.2021, pelas 9h30;

1.3. Do processo constam ainda os seguintes elementos, que se dão por integralmente reproduzidos para os devidos efeitos:

- Cópia de ata n.º 1/2021 de 15/02/2021, onde foi decidido o encerramento total e definitivo da empresa ...;

- Cópia de Ata de reunião de informações e negociação de 03.03.2021;

- Cópia de Ata de reunião de informações e negociação de 08.03.2021;

- Cópia de comunicação da caducidade de contrato de trabalho no âmbito de procedimento de despedimento colectivo, de 11.03.2021;

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19.10.92, estabelece no artigo 10.º que: “1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade (...), salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez,

admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.

2. Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.”

2.2. É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias¹ que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º 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. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à referida construção jurisprudencial, do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, nos considerando 23 e 24 que expressamente referem o seguinte: *Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.*

2.4. Em sintonia com o princípio comunitário da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres a Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias².

2.5. Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro,³ determina uma especial proteção no despedimento. Nos termos da lei,

¹ Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C- 207/98 e C-109/00).

² Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa.

³ O Código do Trabalho transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, e a Diretiva n.º 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho, 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 (reformulação), nos termos das alíneas b) e o) do artigo 2.º Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2.6. Compete à CITE, por força da alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, emitir o parecer referido.

2.7. Nesse sentido, tem esta Comissão entendido que sempre que o formalismo de despedimento coletivo venha a ser adotado por determinação legal é devido ao empregador a solicitação de parecer prévio à CITE, nos termos do referido artigo 63.º.

2.8. Nos termos previstos do artigo 346.º do Código do Trabalho, a morte de empregador em nome individual, a extinção de pessoa coletiva empregadora, ou o encerramento total e definitivo de empresa determinam a caducidade do contrato de trabalho, devendo seguir-se o procedimento previsto nos artigos 360.º e seguintes, com as necessárias adaptações, exceto se se tratar de microempresa (a que emprega menos de 10 trabalhadores– alínea a) do n.º 1 do artigo 100.º do Código do Trabalho), de cujo encerramento o/a trabalhador/a deve ser informado com a antecedência prevista nos n.os 1 e 2 do artigo 363.º, relativo a decisão de despedimento coletivo.

2.9. O despedimento coletivo deve obedecer ao procedimento previsto nos artigos 360.º a 366.º do Código do Trabalho.

Para efeitos de emissão de parecer prévio pela CITE, o empregador deve remeter cópia do processo a esta entidade, depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho (alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho).

2.9.1. De acordo com o artigo 360.º do Código do Trabalho, a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo deve conter:

- a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;
- b) O quadro de pessoal, discriminado por setores 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.

2.10. Na verdade, o procedimento de despedimento coletivo nas situações de encerramento total e definitivo da empresa deve ser adaptado à circunstância de se tratar, *in fine* de uma situação de caducidade do contrato de trabalho por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o/a trabalhador/a prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber (alínea b) do artigo 343.º do Código do Trabalho).

Tal situação não se confunde com o encerramento de estruturas da empresa ou redução de pessoal por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, uma vez que nestes casos o empregador mantém a atividade.

2.11. Realce-se, ainda, que a exigência legal de adoção de um procedimento de despedimento coletivo não se aplica às microempresas, ou seja aquelas que empregam menos de 10 trabalhadores, bastando informar o/a trabalhador/a com a antecedência prevista nos n.ºs 1 e 2 do artigo 363.º do Código do Trabalho.

2.12. No entanto, deve entender-se que a caducidade do contrato de trabalho opera apenas nos casos em que se verifiquem os pressupostos para essa caducidade.

Como melhor se refere no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 25.09.2006, proferido no âmbito do Processo n.º 0516184, disponível em www.dgsi.pt: “(...) *Ou seja, a atual lei laboral estabelece expressamente que o encerramento total e definitivo da empresa determina a caducidade do contrato de trabalho, mas limita o direito do trabalhador despedido à compensação (...) prevista no artigo 401.º do Código do Trabalho para os casos de despedimento coletivo.*

Mas a circunstância da lei prever expressamente a caducidade do contrato de trabalho no caso de encerramento da empresa, não significa que o empregador não tenha que demonstrar que o encerramento é total, isto é, que cessa toda a atividade da empresa e não apenas algumas valências, e definitivo, isto é, que não mais seja viável o recebimento do trabalho atenta a evolução normal e previsível duma empresa que encerrou as suas instalações. (...).”

2.13. Ora, no caso em apreço, a entidade empregadora refere que em virtude da alteração do modelo de negócio, teve uma quebra de competitividade que por conseguinte originou a queda

abrupta do volume de vendas e de produção, motivo pelo qual, decidiu, em reunião de 15.02.2021, proceder ao encerramento total e definitivo da empresa.

2.14. Quanto aos critérios de seleção dos/as trabalhadores/as a serem abrangidos pelo despedimento, o mesmo não se aplica, porquanto todos os contratos de trabalho irão cessar por caducidade.

2.15. Das atas de reuniões de informações e negociação não resulta expressa oposição ao despedimento por parte das trabalhadoras especialmente protegidas e representadas na reunião pelos ilustres mandatários Sra. Dra. ... e Sr. Dr. ...

2.16. Assim, decorre do processo que inexistem indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão das trabalhadoras especialmente protegidas no presente despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE delibera não se opor ao despedimento da trabalhadora grávida, **e da trabalhadora lactante**, por não se vislumbrarem indícios de discriminação na cessação, por caducidade, dos contratos de trabalho das trabalhadoras especialmente protegidas.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 31 DE MARÇO DE 2021, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.