

PARECER N.º 596/CITE/2021

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de 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 2746/DL-C/2021

I – OBJETO

- 1.1. Em 22.10.2021, a CITE recebeu da Administradora de Insolvência de ..., 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. Na carta dirigida à trabalhadora objeto do presente parecer, em 01.10.2021, que esta recebeu em 07.10.2021, a Administradora da Insolvência refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“A ..., declarada insolvente por sentença proferida em 16 de Março de 2020, vem comunicar a V. Exa. que foi iniciada a promoção de um processo de despedimento coletivo, nos termos e para os efeitos do artigo 360.º n.ºs 1 e 3 do Código do Trabalho, no âmbito do qual é intenção proceder ao despedimento de V. Exa.*
 - 1.2.2. *No cumprimento do disposto no artigo 360.º n.º 2 do Código do Trabalho, junto se enviam em anexo os seguintes documentos:*
 - (i) *Descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo;*

- (ii) *indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir;*
- (iii) *indicação do número de trabalhadores a despedir, e das categorias profissionais abrangidas;*
- (iv) *indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento; e*
- (v) *indicação do método de cálculo de compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da compensação prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho.*
- (vi) *Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa.*

1.2.3. *A empresa foi declarada insolvente por sentença proferida em 16 de março de 2020, e transitada em julgado a 14/12/2020. Mediante despacho proferido a 05/04/2021, foi determinado o prosseguimento dos presentes autos para liquidação.*

1.2.4. *A Insolvente dedicava-se a ... na sua totalidade ou em parte de estabelecimentos comerciais, industriais, obras ou empreendimentos públicos ou privados e ainda projetos, fabricação e fornecimento de equipamentos e materiais.*

1.2.5. *As dificuldades financeiras da Insolvente deveram-se, primeiramente, à falta de recebimento no âmbito dos contratos de empreitada celebrados.*

1.2.6. *A dificuldade de cobrança junto de devedores, aliada à estrutura de financiamento da sociedade (fornecedores e Banca), conduziu a uma situação financeira particularmente débil, ficando depois a Insolvente*

quase paralisada por total incapacidade, devido à falta de entrada de capital.

- 1.2.7.** *À data da declaração da insolvência, a sociedade estava envolvida em cerca de uma dezena de contratos de construção, sua área principal de atividade (montagem de ...) e de manutenção de sistemas na área da montagem ..., uns em execução e outros a executar ao longo de 2020, no país e no estrangeiro.*
- 1.2.8.** *Sucedo que, após essa data e ao longo destes meses, os contratos existentes, foram-se concluindo, outros não renovados e outros ainda que embora se mantendo, como é o caso dos infra elencados, as suas condições são de difícil manutenção e cumprimento, atendendo à débil situação de tesouraria da insolvente.*
- 1.2.9.** *Restando atualmente ainda em curso, apenas o seguinte projeto/obra:*
a) ...
- 1.2.10.** *Nas obras de ... e Insolvente encontra-se na fase final de negociação da saída do ...*
- 1.2.11.** *Atualmente a insolvente tem assegurado receitas com a prestação da obra ainda em curso, cujos proveitos são claramente insuficientes para pagamento das suas responsabilidades.*
- 1.2.12.** *Todos estes fatores levaram a que a Insolvente se visse impossibilitada de desenvolver em pleno a sua atividade e de gerar novos ativos que fizessem face às suas despesas, e, por conseguinte, sem forma de continuar a atividade e sem capacidade económica para pagar salários aos trabalhadores.*

- 1.2.13. *Face ao exposto, não resta outra alternativa à Administradora de Insolvência que não a de fazer cessar os contratos de trabalho dos trabalhadores, dando continuidade às formalidades legais, consignadas no Código do Trabalho.*
- 1.2.14. *Assim, vem a Administradora promover o processo de despedimento coletivo dos últimos 3 trabalhadores da Insolvente.*
- 1.2.15. *Face à redução acentuada da atividade da empresa e à consequente falta de liquidez é intenção proceder ao despedimento dos restantes 3 trabalhadores do quadro.*
- 1.2.16. *Os critérios em que se baseou a seleção dos trabalhadores a despedir nesta fase, prendem-se com o facto de se pretender libertar a estrutura da organização dos restantes trabalhadores, por se encontrar em fase de saída do único projeto e consequente encerramento da empresa.*
- 1.2.17. *Os trabalhadores a serem abrangidos por esta última fase do despedimento, são os últimos da Insolvente e que deixaram de ter trabalho /atividade alocada em virtude da conclusão/saída da obra ou projeto, decorrente da redução acentuada da atividade desta.*
- 1.2.18. *Os trabalhadores cujo contrato cesse em virtude do despedimento coletivo, terão direito a uma compensação calculada nos termos do artigo 366º do Código do Trabalho, alterado pela Lei 69/2013 de 30 de agosto, observando-se o regime transitório previsto na mesma”.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** 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.
- 2.1.1.** 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;”.
- 2.1.2.** 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.
- 2.2.** 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 3º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.3. Nos termos do n.º 1 do artigo 347.º do Código do Trabalho, “a declaração judicial de insolvência do empregador não faz cessar o contrato de trabalho, devendo o administrador da insolvência continuar a satisfazer integralmente as obrigações para com os trabalhadores enquanto o estabelecimento não for definitivamente encerrado”. E o n.º 6 deste mesmo artigo estabelece que “o disposto no n.º 3 aplica-se em caso de processo de insolvência que possa determinar o encerramento do estabelecimento. E este n.º 3 refere que “a cessação de contratos de trabalho decorrente do encerramento do estabelecimento ou realizada nos termos do n.º 2 deve ser antecedida de procedimento previsto nos artigos 360.º e seguintes, com as necessárias adaptações.

2.4. Nos termos do artigo 359º 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 360º 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 processo de insolvência “*sub judice*”, a respetiva Administradora apresentou os fundamentos do despedimento coletivo, consubstanciados em motivos de mercado e estruturais, indicou o número de trabalhadores cujo contrato vai cessar (3) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal, constituído atualmente por 3 trabalhadores/as.

2.7. Da análise do processo e face ao processo de insolvência da empresa, objeto de decisão judicial transitada em julgado, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade, na cessação do contrato de trabalho em causa, dado que irão cessar a totalidade dos contratos de trabalho existentes na empresa, em virtude do seu encerramento.

- 2.8. Nos termos da alínea b) do artigo 343.º do Código do Trabalho, “o contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente: *Por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber*”.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à cessação do contrato de trabalho celebrado entre a ..., e a trabalhadora lactante ..., incluída no presente processo de despedimento coletivo.

APROVADO EM 10 DE NOVEMBRO DE 2021, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE.