

PARECER N.º 197/CITE/2022

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhador no gozo de licença parental, incluído 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 de fevereiro.

Processo n.º CITE-DH-C/533/2022

I - OBJETO

1.1. Em 18.02.2022, a CITE recebeu, via CAR, da entidade empregadora ..., pedido de parecer prévio ao despedimento do trabalhador no gozo de licença parental ..., no âmbito de processo de despedimento coletivo por alegados motivos estruturais, relacionados com o desequilíbrio económico-financeiro de uma participada pela empresa-mãe, também ela com resultados negativos. De acordo com os argumentos apresentados pela entidade empregadora, a equipa afeta a este núcleo é composta por quatro elementos, entre os quais se inclui o trabalhador já identificado.

1.2. Na comunicação dirigida a esta Comissão, datada de 14.02.2022, a entidade empregadora refere:

«Assunto: Processo de Despedimento Coletivo – solicitação de parecer prévio

Exmos. Senhores,

Os meus melhores cumprimentos.

Encontrando-se, o trabalhador ..., abrangido pelo Despedimento Coletivo promovido pela ..., a gozar licença parental, remetemos a essa Comissão cópia do respetivo processo, a fim de ser proferido o parecer a que se reporta o n.º 1, do artigo 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Não tendo sido constituída Comissão Representativa dos trabalhadores, nos termos do art.º 360º, n.º 3, não houve lugar a qualquer reunião de negociações, razão pela qual do processo não consta a ata a que se refere a mesma disposição legal.

Sem outro assunto, renovo os meus cumprimentos e subscrevo-me».

1.3. Na carta remetida pelo empregador, datada de 17.01.2022, PMP, entregue ao trabalhador, a empresa refere o seguinte:

«Processo de Despedimento Coletivo

Comunicação prevista no n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

Exmo. Sr.,

Não se encontrando constituída nesta empresa qualquer das entidades referidas no n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho, [...], vimos comunicar a V. Exa., ao abrigo do n.º 3 do mesmo artigo a intenção de proceder ao seu despedimento no âmbito de um procedimento de despedimento coletivo que a ... decidiu promover.

O processo de despedimento coletivo a que a presente comunicação se reporta abrange os seguintes trabalhadores desta empresa:

- ...;
- ...;
- ...; e
- ...

V. Exa. e os restantes trabalhadores acima identificados poderão designar, de entre os trabalhadores abrangidos, no prazo de cinco dias úteis contados da receção desta comunicação, uma comissão representativa com um máximo de três membros, conforme previsto no mencionado n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho.

*Sem outro assunto, ficando a aguardar que nos seja indicada a comissão que vier a ser designada, apresentamos os nossos melhores cumprimentos,
A Gerência».*

1.4. Na carta remetida pelo empregador, datada de 27.01.2022, PMP, entregue ao trabalhador, a empresa refere o seguinte:

«Assunto: Envio dos documentos referidos no n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

Exmo. Senhor,

Não tendo sido constituída, ao abrigo do n.º 3 do artigo 360.º do supra referenciado Código, Comissão Representativa dos trabalhadores abrangidos pelo processo de despedimento coletivo que a ... decidiu promover – conforme comunicações entregues em 17 de janeiro de 2022 aos trabalhadores a abranger – enviamos, em anexo, os documentos previstos no n.º 2 do mesmo artigo.

Sem outro assunto, apresentamos os nossos cumprimentos e subscrevemo-nos.

DESCRIÇÃO DOS FUNDAMENTOS DO DESPEDIMENTO COLETIVO

A ..., é uma sociedade comercial participada em 96% pela ...

Dedicando-se, a ..., à comercialização de dispositivos médicos, até 2016, a ... funcionou

como empresa de grupo, que tinha por objeto a fabricação de ... distribuído por uma área de ... destinada ao fabrico de componentes e por uma área de montagem.

Os resultados da empresa vinham apresentando uma degradação crescente, tendo, em 2015, realizado um despedimento coletivo de cerca de 50% do pessoal produtivo.

Ainda na perspetiva da viabilização da empresa e de racionalização de recursos afetos à atividade dentro do universo da ..., que atravessa também grandes dificuldades, tendo apresentado, em 2016, um resultado líquido negativo de 5 milhões de euros, e da sua participada ..., foi decidido integrar a atividade de montagem na ..., mantendo apenas a ... a atividade de ...

Esta solução veio a demonstrar-se insuficiente para a viabilização económica da ..., dada a redução significativa do valor de vendas na área do ... resultante de um mercado cada vez mais competitivo, em que a entrada de concorrentes com produto de origem ... e ... tiveram um papel determinante.

Apesar dos maus resultados, mas procurando não desistir da atividade de fabricação de ..., em 2019 foi tomada a decisão de voltar a integrar a atividade de montagem na

Infelizmente, esta ação veio a revelar-se insuficiente, agravando mesmo a evolução negativa de resultados líquidos da empresa entre 2019 a 2021, com os seguintes resultados:

[Tabela]

Os resultados obtidos no último triénio refletem uma situação de grave desequilíbrio económico-financeiro que coloca seriamente em causa a viabilidade da empresa se não forem adotadas medidas de racionalização de custos e de ajustamento do quadro de pessoal às exigências de funcionamento da empresa, pelo que, neste sentido, decidiu-se proceder ao encerramento do núcleo de ... e ao despedimento do pessoal adstrito ao mesmo.

A cessação dos contratos de trabalho dos quatro trabalhadores abrangidos pelo encerramento daquele núcleo permitirá uma poupança anual dos encargos decorrentes das suas remunerações e encargos sociais que acrescem aos custos operacionais da exploração daquele estabelecimento.

O presente processo de despedimento coletivo visa, assim, travar e reverter o desequilíbrio financeiro da ... com recurso ao encerramento do núcleo de ... e à cessação dos contratos de trabalho dos trabalhadores a ele adstritos, estimando-se uma poupança que permitirá recuperar o equilíbrio da empresa.

O despedimento coletivo promovido pela ... fundamenta-se, pois, no n.º 1, e na al. b) (motivos estruturais – desequilíbrio económico – financeiro) do n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho, emergindo da necessidade de reestruturar a sua organização, de forma a manter viável a continuidade da sua existência.

QUADRO DE PESSOAL DISCRIMINADO POR SETORES ORGANIZACIONAIS DA EMPRESA

[Tabela]

INDICAÇÃO DOS CRITÉRIOS QUE SERVIRÃO DE BASE À SELEÇÃO DOS TRABALHADORES A DESPEDIR

Nos termos do artigo 360.º, n.º 2, al. c) do Código do Trabalho, cumpre indicar os critérios que servem de base à seleção dos trabalhadores a despedir.

Foi determinado o encerramento do núcleo de ..., escolhido por ser o mais recente dentro da estrutura da empresa, pelo que são os trabalhadores afetos àquele estabelecimento os selecionados para o despedimento coletivo, não sendo aplicável critério de escolha. Assim, cessarão os contratos de trabalho dos quatro trabalhadores cujo local de trabalho é o núcleo de ..., dado o seu encerramento: ..., ..., ..., ..., sendo estes os únicos trabalhadores deste estabelecimento.

INDICAÇÃO DO NÚMERO DE TRABALHADORES A DESPEDIR E DAS CATEGORIAS PROFISSIONAIS ABRANGIDAS

Nos termos do artigo 360.º, n.º 2, al. d) do Código do Trabalho, cumpre indicar o número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas.

O despedimento coletivo abrangerá quatro trabalhadores.

Serão objeto da cessação dos contratos de trabalho os seguintes trabalhadores, que desempenham, no núcleo de ..., as funções inerentes às seguintes categorias profissionais:

- ... – Responsável da Área Administrativa;*
- ... – Diretor de Produção;*
- ... – Responsável de Armazém;*
- ... – Responsável da Área Comercial;*

INDICAÇÃO DO PERÍODO DE TEMPO NO DECURSO DO QUAL SE PRETENDE EFETUAR O DESPEDIMENTO

Nos termos do artigo 360.º, n.º 2, al. e) do Código do Trabalho, cumpre indicar o período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento.

Pretende-se concretizar o despedimento coletivo simultâneo dos trabalhadores abrangidos até dia 28 de fevereiro de 2022.

INDICAÇÃO DO MÉTODO DE CÁLCULO DE QUALQUER EVENTUAL COMPENSAÇÃO A CONCEDER AOS TRABALHADORES A DESPEDIR

Nos termos do artigo 360.º, n.º 2, alínea f) do Código do Trabalho, cumpre indicar o método de cálculo da compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir. A compensação a conceder será a prevista no artigo 366.º/ 1 e 2 do Código do Trabalho, e corresponderá ao valor de 12 dias de retribuição por cada ano de antiguidade, por referência ao período decorrido da data da contratação de cada trabalhador até à data do despedimento, sendo as frações de ano calculadas proporcionalmente. O valor da compensação sofrerá o limite estabelecido na al. a) e b) dos n.ºs 5 e 6 da Lei 69/2013, de 30 de agosto.

A compensação e os créditos emergentes da cessação do contrato de trabalho serão colocados à disposição dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo até à data da cessação dos contratos de trabalho».

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. De acordo com o artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a União Europeia deve promover a igualdade entre os homens e as mulheres. Do mesmo modo, o artigo 23.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia estabelece que a igualdade entre homens e mulheres deve ser garantida em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração.

2.2. Por sua vez, o artigo 33.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia prevê o direito à proteção contra o despedimento por razões ligadas à maternidade e ao direito à licença de maternidade paga e à licença parental pelo nascimento ou adoção de um filho, tendo em vista a conciliação trabalho/família.

2.3. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, veio alertar nos Considerandos 19 e 40 do seu anexo: «A fim de promover uma partilha mais equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre mulheres e homens e de permitir a criação de um vínculo entre pais e filhos desde os primeiros tempos de vida, deverá ser introduzido o direito à licença de paternidade para os pais ou, desde que seja reconhecido pela legislação nacional, para segundos progenitores equivalentes.» e que

“Os trabalhadores que exercem os seus direitos de gozo de uma licença ou de requerer um regime de trabalho flexível, conforme previsto pela presente diretiva, deverão estar protegidos contra discriminações ou qualquer tratamento menos favorável por essa razão (...)».

Como consequência o artigo 12.º da referida Diretiva sob a epígrafe «Proteção contra o despedimento e ónus da prova» estabelece que «Os Estados-membros devem tomar as medidas necessárias para proibir o despedimento ou qualquer ação preparatória para despedimento dos trabalhadores em razão de terem pedido ou gozado uma das licenças previstas nos artigos 4.º, 5.º e 6.º, ou pelo facto de terem exercido o seu direito a um regime de trabalho flexível a que se refere o artigo 9.º (...)».

2.4. Na esfera do Direito nacional, no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, pilar estruturante do Estado de Direito democrático, postulando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores: a proibição do arbítrio legislativo e da discriminação.

2.5. A Lei Fundamental reconhece aos pais e às mães o direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, com a garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do País. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2.6. Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o Código do Trabalho (CT), que preconiza o dever que a legislação nacional consagra no artigo 63º, n.º 1 do Código do Trabalho, de 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».

2.7. A CITE, por força da alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, é a entidade competente para a emissão do referido parecer.

2.8. Refira-se, ainda, que a licença parental, nos termos previstos no artigo 39.º do Código do Trabalho, compreende as modalidades de licença parental inicial, licença parental inicial exclusiva da mãe, licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe e licença parental exclusiva do pai.

2.9. Neste sentido, é de entender que, se na empresa decorre um processo de despedimento coletivo no qual são incluídas trabalhadoras grávida, puérperas, lactantes

ou trabalhadores/as no gozo da licença parental, até à decisão final sobre esse mesmo despedimento, o conhecimento pelo empregador da qualidade determinante da especial proteção, por ser suscetível de influenciar a decisão de despedimento, determina a obrigatoriedade de solicitação de parecer prévio à CITE.

2.10. É de salientar que, nos termos do artigo 381.º, alínea d) do Código do Trabalho, «sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito: em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio» da CITE.

2.11. De acordo com o previsto no artigo 359.º do Código do Trabalho, relativo à noção de despedimento coletivo:

«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».

2.12. 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; e

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.

2.13. Importa esclarecer que, quando está em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, ou de trabalhador/a no gozo da licença parental, e de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento diz respeito aos critérios para a seleção dos/as trabalhadores/as a despedir.

Nesta conformidade, os critérios definidos pelo empregador para selecionar os/as trabalhadores/as objeto de despedimento deverão ser enquadrados nos motivos legalmente previstos, não podendo ocorrer discriminação de qualquer trabalhador/a, designadamente, em função do sexo, ou, no caso vertente, por motivo de parentalidade.

2.14. De modo a possibilitar melhor a avaliação sobre os critérios de seleção, transcreve-se alguma jurisprudência relevante sobre a matéria:

«I - O Código do Trabalho, no âmbito do despedimento coletivo, (...) não estabelece qualquer critério ou prioridade quanto aos trabalhadores a abranger pelo despedimento coletivo, antes deixa a determinação desses critérios à liberdade do empregador.

II - Mas os critérios de seleção definidos pelo empregador só cumprem o escopo legal se tiverem um mínimo de racionalidade e de congruência por forma a permitirem estabelecer o necessário nexos entre os motivos invocados para fundamentar o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador, pois só assim o despedimento de cada trabalhador pode considerar-se justificado face ao art.º 53.º da CRP.

(...) A indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir, deve servir para estabelecer a necessária ligação entre os motivos invocados para o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador abrangido, por forma a que o trabalhador abrangido possa compreender as razões pelas quais foi ele o atingido pelo despedimento. (...) há que individualizar ou concretizar os trabalhadores abrangidos, ou seja, “há que converter esses números em nomes”, servindo os critérios de seleção para impedir arbitrariedades ou discricionariedades injustificadas. (...)

Como se refere no Ac. do STJ, de 26.11.2008, em www.dgsi.pt, «(...) é incontestável que a Constituição não admite a denúncia discricionária por parte do empregador e apenas possibilita a cessação do contrato de trabalho por vontade do empregador se existir uma justificação ou motivação, ainda que a justa causa possa resultar de causas

objetivas relacionadas com a empresa nos termos da lei». (...)

«(...) é certo que não cabe ao Tribunal syndicar as opções de gestão empresarial feitas pelo requerido e que a seleção dos trabalhadores envolve sempre alguma margem de discricionariedade, mas a indicação dos critérios que servem de base à escolha dos trabalhadores a despedir permite que o Tribunal possa controlar se essa seleção não obedeceu a motivações puramente arbitrárias e discriminatórias, em vez de se fundar nas razões objetivas invocadas para o despedimento coletivo».

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 25.03.2009, Processo 3278/08.8TTLSB-4, em www.dgsi.pt

2.15. No Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 11.05.2015, Processo 1004/13.9 TTPNF.G1, disponível em www.dgsi.pt, menciona-se o seguinte: «I – O empregador deve fazer constar da comunicação inicial da intenção de proceder a despedimento coletivo os elementos mencionados no n.º 2 do art.º 360.º do Código do Trabalho, não estando obrigado a incluir quaisquer outros. II – Tal comunicação deve, quanto aos diversos elementos que dela devem constar, ser apreensível pelos trabalhadores visados e pelos demais intervenientes, e, em última análise, pelo tribunal que seja chamado a pronunciar-se sobre a regularidade e licitude do despedimento, garantindo a sua sindicabilidade, o que se conclui estar devidamente observado se os interessados demonstram na oposição que fazem ter apreendido cabalmente os termos das questões. III – Na falta de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissões sindicais, a circunstância de o empregador não proceder ao envio das informações aludidas no n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho de 2009 aos trabalhadores que possam ser abrangidos pelo despedimento coletivo e estes não designarem a comissão ad hoc representativa prevista nos n.ºs 3 e 4 do artigo 360.º citado, não constitui motivo determinante da ilicitude do despedimento coletivo. IV – Na ausência das estruturas representativas dos trabalhadores a que se refere o n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho de 2009, e não sendo designada a comissão ad hoc representativa dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo, aludida no n.º 3 do mesmo artigo, o empregador não é obrigado a promover a fase de informações e negociação tal como se acha desenhada no artigo 361.º seguinte (...)».

2.16. No caso em análise, a entidade empregadora consiste numa empresa que fabricava

2.17. O empregador começa por referir que a ... é participada a 96% pela ..., que comercializa dispositivos médicos.

2.18. Em 2015, já tinha sido realizado um despedimento coletivo de cerca de metade do

pessoal da produção, dada a «degradação crescente» dos resultados da empresa.

2.19. Para tentar racionalizar os recursos e conter os prejuízos (que, em 2016, já rondavam os 5ME), a atividade de montagem realizada pela ... foi integrada na ..., ficando aquela apenas com a função de ...

2.20. Contudo, tal não foi suficiente para a ... se manter viável, do ponto de vista económico, dada a concorrência do mercado – sobretudo, asiático. Assim, a montagem tornou a integrar a ... em 2019. Tal teve como consequência o agravar dos resultados líquidos da empresa no último triénio, motivo por que o empregador decidiu «proceder ao encerramento do núcleo de ... e ao despedimento do pessoal adstrito ao mesmo».

2.21. A cessação dos quatro contratos de trabalho das pessoas abrangidas pelo despedimento coletivo deverá permitir uma poupança anual que trave o desequilíbrio financeiro da ..., permitindo à ... recuperar o equilíbrio económico. O fundamento do despedimento coletivo em análise é, pois, desequilíbrio económico financeiro, ou seja, motivos estruturais.

2.22. Reitere-se que, para efeitos dos elementos obrigatórios, toda a comunicação da intenção de proceder a um 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; e
- 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.

2.23. Cotejada a carta enviada pelo empregador ao trabalhador no gozo de licença parental com os elementos supra elencados, vemos que foram todos – sem exceção - integralmente cumpridos.

2.24. Assim, decorre do processo que ficam afastados na íntegra a totalidade dos indícios discriminatórios por motivo de parentalidade pela inclusão de trabalhador especialmente protegido no presente despedimento coletivo.

III - CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE não se opõe à inclusão do trabalhador ... no despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora ..., **LDA**.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE, EM 16 DE MARÇO DE 2022