

PARECER N.º 375/CITE/2015

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 1125 – DL-C/2015

I – OBJETO

- 1.1. Em 04.08.2015, a CITE recebeu da ..., S.A., 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 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. A empresa entregou à Comissão Sindical da empresa, por carta datada de 11.03.2015, o presente processo de despedimento coletivo.
- 1.3. Na fundamentação que serviu de base ao citado despedimento coletivo, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.3.1. *“A empresa é uma sociedade que exerce a atividade de vendas, instalação, comissionamento, manutenção, incluindo assistência pós-*

venda em período de garantia e modificações, de material circulante ferroviário e de sistemas de sinalização ferroviários.

- 1.3.2.** *A ... encontra-se integrada no Grupo ..., detido pela sociedade ..., estando vinculada a exercer a sua atividade em conformidade com os princípios organizacionais e de governação vigentes no Grupo, de forma a concretizar e implementar no mercado nacional as opções e os objetivos estratégicos definidos pelo mesmo.*
- 1.3.3.** *O referido Grupo está organizado em diversas estruturas matriciais de âmbito internacional, que agregam os vários segmentos de negócio e os diversos mercados nacionais em Áreas de «Regiões», em função da sua localização geográfica e em Áreas de «Negócios Globais» que abrangem, de forma transversal, todos os mercados.*
- 1.3.4.** *No específico caso da ..., em Portugal, a organização atualmente em vigor engloba Recursos pertencentes às seguintes «Áreas» e departamentos.*
- 1.3.5.** *Em virtude de um conjunto de motivos e circunstâncias de mercado e estruturais, que melhor se identificam infra, foi iniciado um procedimento de reestruturação, abrangendo a totalidade dos postos de trabalho da empresa.*
- 1.3.6.** *Devido aos constrangimentos de mercado existentes em Portugal para o fornecimento de produtos e de serviços de material circulante ferroviário e de sistemas de sinalização ferroviários, desde há já vários anos que a atividade da empresa se tem restringido ao segmento de negócio de*

prestação de serviços de manutenção de material circulante ferroviário (“Services Execution”) e ao segmento de negócio de sistemas de sinalização ferroviários (“RCS”).

- 1.3.7.** *Com efeito, por um lado, o mercado onde a empresa opera é relativamente circunscrito e delimitado, sendo poucos os potenciais clientes que poderão adquirir os seus equipamentos e serviços, assumindo o Estado e o seu setor empresarial um peso preponderante neste domínio.*
- 1.3.8.** *Por seu turno, a aquisição de infraestrutura e de material circulante implica um investimento avultado, quando comparando com o custo decorrente da prestação de serviços de manutenção desse mesmo material ou inerente ao negócio de RCS.*
- 1.3.9.** *Por fim, esse investimento tem vindo a tornar-se progressivamente mais reduzido nos últimos anos em virtude, desde logo, dos constrangimentos orçamentais do Estado e das entidades empresariais que exploram os sistemas de circulação ferroviária.*
- 1.3.10.** *Efetivamente, a crise económica e financeira, global e nacional, originou um acentuado abrandamento da economia e a redução da procura generalizada de bens e serviços, com reflexos negativos em empresas e particulares.*
- 1.3.11.** *No que respeita à economia portuguesa, esta tem sido particularmente afetada desde 2008 pelos efeitos da interação da crise com a atividade económica à escala global, a qual implicou uma*

quebra de confiança dos agentes num contexto de elevada incerteza quanto à magnitude e dotação da crise, assim com uma deterioração das condições de financiamento da economia.

- 1.3.12.** *Nessa medida, tem sido público e notório o esforço de contenção de gastos públicos em diversos setores da economia, nomeadamente no setor dos transportes de passageiros.*
- 1.3.13.** *Dos referidos constrangimentos de mercado, resultou que uma parte significativamente maioritária do negócio desenvolvido pela empresa nos últimos anos foi produzida pela execução de vários contratos de fornecimentos diversos para o ... (de ora em diante "...).*
- 1.3.14.** *Alguns desses contratos foram diretamente contratados pela ..., empresa concessionária do ... e, outros, foram celebrados com entidades sub concessionárias dessa sociedade ou com empresas fornecedoras dessas entidades.*
- 1.3.15.** *O volume total de vendas da empresa no âmbito da execução de contratos para o ... ascendeu a € 9.935.732, em 2012, € 8.035.374, em 2013 e € 8.954.856, em 2014, representando tais serviços 72,1%, 66,4%, 66, 2% da faturação total da ..., em cada um dos referidos anos, respetivamente.*
- 1.3.16.** *Para além da parcela de negócio fundamental realizada na execução de contratos para o ..., a empresa tem vindo a executar outros contratos de fornecimento de produtos e serviços diversos para outros Clientes, dos quais se destacam a ... e a ...*

- 1.3.17.** *No entanto, a globalidade desses contratos representa a restante parcela minoritária do volume de negócios da empresa que, por um lado não viabiliza, por si só, a sustentabilidade da atual estrutura da empresa, e, por outro lado, é incerta e também não apresenta garantias de futura continuidade.*
- 1.3.18.** *A execução dos últimos contratos para o ... de prestação de serviços de manutenção de material circulante ferroviário e de sistemas de sinalização ferroviários, foi concluído em 31 de dezembro de 2014 e as condições de mercado adversas não permitiram a celebração de novos contratos que porventura assegurassem a continuidade imediata desta atividade primordial.*
- 1.3.19.** *Nessa medida, a empresa perdeu, com efeitos a 01.01.2015, a sua principal fonte de receita, com a conseqüente redução, drástica e abrupta, da sua faturação, a qual, conforme já referido, representou cerca de 70% de toda a sua faturação nos últimos 3 anos.*
- 1.3.20.** *Como atrás se referiu, a restante atividade empresarial que a empresa tem vindo a realizar para outros Clientes é escassa e contingente e tem uma prossecução incerta.*
- 1.3.21.** *No que especificamente respeita ao setor dos transportes no qual a empresa opera, a viabilização financeira do sistema empresarial do estado, na área dos transportes, continuará a ser um vetor prioritário de atuação em 2015, dando-se continuidade às reformas já*

concretizadas no sentido de consolidar o equilíbrio operacional e o estancar do aumento do endividamento.

- 1.3.22.** *Nessa medida, e conforme referido no Relatório do Orçamento de Estado de 2015, serão ainda adotadas medidas adicionais com impacto direto no esforço de consolidação, nomeadamente a redução das indemnizações compensatórias atribuídas às empresas pela prestação do serviço público de transporte, em 56,2 milhões de euros face ao ano anterior, medida que faz parte de um esforço de redução de despesa pública que acumula uma poupança superior a 650 milhões de euros no setor dos transportes.*
- 1.3.23.** *Embora se perspetivem outros empreendimentos que poderão constituir algumas oportunidades de negócio no médio e longo prazo, devido à contingência do respetivo processo de contratação e à incerteza do correspondente planeamento, não está, de forma nenhuma, assegurada a celebração de novos contratos que permitissem recuperar, no curto prazo, a sustentabilidade da empresa.*
- 1.3.24.** *Em face de todo o exposto, a atual estrutura de custos da empresa mostra-se total e manifestamente desajustada e desequilibrada face às suas receitas, nomeadamente em matéria de Recursos Humanos.*
- 1.3.25.** *Ademais, importa ainda ter presente que, na impossibilidade de assegurar a continuidade de uma atividade empresarial sustentável no curto a médio prazo, poderá mesmo vir a ser inoportável a futura prossecução da atividade comercial da empresa.*

- 1.3.26.** *Em síntese, todos os fatores supra indicados contribuem para que a empresa, em conformidade com critérios de gestão racional, considere que não se mostra previsível, no curto a médio prazo, a recuperação dos níveis de receita perdida com a cessação dos contratos para o ...*
- 1.3.27.** *Nessa medida, e à luz de critérios de gestão racional de recursos, não se mostra justificável a manutenção de postos de trabalho na empresa, pelo que o despedimento coletivo ora iniciado abrange a totalidade dos postos existentes na empresa, sem prejuízo de poderem vir a ser adotadas, no decurso do presente processo, medidas de redução do número de postos suprimidos, ou ocorrerem circunstâncias supervenientes que permitam à empresa manter a sustentabilidade e viabilidade da sua atividade em Portugal.*
- 1.3.28.** *Em face de todo o supra exposto, e atentas as razões económicas, de mercado e estruturais já mencionadas, a empresa necessita de reduzir ou, caso não possam ser adotadas medidas alternativas ao despedimento ou ocorram circunstâncias que permitam atenuar os seus efeitos, suprimir a totalidade do seu quadro de pessoal o qual, no atual contexto, se mostra manifestamente sobredimensionado.*
- 1.3.29.** *O despedimento coletivo tem, assim, por fundamento motivos de mercado e estruturais, ao abrigo do artigo 359.º, n.ºs 1 e 2, alíneas a) e b), do Código do Trabalho”.*

- 1.4.** Relativamente aos critérios adotados para seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa refere, o seguinte:
- 1.4.1.** *“Para os efeitos previstos na alínea c) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, não se mostram aplicáveis quaisquer específicos critérios de seleção, uma vez que o presente despedimento coletivo abrange a totalidade dos trabalhadores da empresa.*
- 1.4.2.** *No entanto, caso venham a ser adotadas medidas que permitam reduzir os efeitos do despedimento coletivo, ou ocorram circunstâncias supervenientes, até à conclusão do presente processo, que possibilitem a manutenção de alguns postos de trabalho, será adotado o seguinte critério na seleção dos trabalhadores a despedir: Tempo de trabalho afeto em mais do que cinquenta por cento (50%) ao exercício de funções no âmbito e/ou em execução de contratos para o ...”.*
- 1.4.3.** Entretanto, em 18.06.2015, a empresa comunicou, por carta, à Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, à Comissão Sindical da empresa e à Comissão Representativa dos Trabalhadores a despedir, a relação dos trabalhadores a despedir da qual constam 23 homens e 1 mulher, a trabalhadora objeto do presente parecer.
- 1.5.** Efetivamente, foram realizadas três reuniões de informações e negociação, em 13.03.2015, em 30.04.2015 e em 09.06.2015 entre os representantes da empresa, a comissão sindical da empresa e a comissão representativa dos trabalhadores dos trabalhadores e a representante da DGERT, não constando das respetivas atas qualquer acordo.

- 1.6.** Sobre o método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da compensação referida nos n.ºs 1 a 3 do artigo 366.º do Código do Trabalho, a empresa refere que “para os efeitos previstos na alínea f) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, informa-se que, caso não sejam aceites os termos e condições do pacote social oferecido pela empresa aos trabalhadores, esta pagará a cada trabalhador uma compensação calculada nos termos do art.º 366.º do Código do Trabalho e/ou dos art.ºs 5.º e 6.º da Lei n.º 69/2013, de 30 agosto”.

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 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.
- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º, 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 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.
- 2.3.** 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”.

2.4. 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 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.

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”.

2.5. 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 (24) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal, constituído por 47 trabalhadores, que discriminou por setores organizacionais da empresa.

2.6. No que respeita, aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa definiu como critério dessa seleção o “*tempo de trabalho afeto em mais do que cinquenta por cento (50%) ao exercício de funções no âmbito e/ou em execução de contratos para o ...*”, (...), *mas, apesar de o alegar, não demonstra que a trabalhadora, objeto do presente parecer, esteja em mais de 50% afeta ao exercício de funções no âmbito e/ou em execução de contratos para o ...*

2.6.1. Aliás, é de salientar o facto do 1º contrato de trabalho a termo incerto celebrado, em 28.03.2002, entre a empresa e a trabalhadora em causa referir como causa justificativa do aludido termo o projeto do ... e o contrato de trabalho em vigor, celebrado em 29.04.2009, nada referir sobre essa matéria.

2.6.2. Não se verificando o nexo de causalidade entre o critério escolhido pela entidade empregadora para selecionar os trabalhadores a despedir e a trabalhadora selecionada, não pode esta ser incluída no presente despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE é desfavorável à inclusão no despedimento coletivo promovido pela ..., S.A., da trabalhadora lactante ..., em virtude de tal despedimento poder constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20.08.2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL