

PARECER N.º 421/CITE/2016

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 de fevereiro
Processo n.º 1308 – DL-C/2016

I – OBJETO

1.1. Em 03.08.2016 a CITE recebeu da entidade empregadora ..., S.A., cópia de 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 de fevereiro.

1.2. No documento enviado à CITE, a entidade empregadora vem requerer a emissão de parecer prévio, juntando para o efeito a comunicação da intenção de despedimento e respetivos anexos, nos seguintes termos:

“Exmo. Senhor,

..., S.A, (...),vem, nos termos e para os efeitos do n.º 3 do art. 360.º do Código do Trabalho, comunicar a V. Exa. que é intenção desta empresa proceder à cessação do seu contrato de trabalho, juntamente com mais 45 trabalhadores, no âmbito do despedimento coletivo que está a promover.

Remete-se, em anexo, os seguintes documentos e informações, conforme o disposto no n.º 2 do art. 360.º do Código do Trabalho, os quais são parte integrante da presente comunicação:

Anexo I — Motivos do despedimento coletivo;

Anexo II — Quadro de pessoal discriminado por setores da empresa;

Anexo III — Critérios da seleção, número de trabalhadores a despedir e respetivas categorias profissionais;

Anexo IV — Período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento; Anexo V — Cálculo da compensação.

Mais se informa V. Exa. que, nos termos do n.º 3 do art. 360.º do Código do Trabalho, poderá designar, no prazo de 5 dias úteis a contar da presente comunicação, juntamente com os restantes trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento coletivo, uma comissão representativa, com o máximo de cinco trabalhadoras.

No caso de ser constituída a referida comissão solicita-se a V. Exa. que nos comunique a sua composição e a forma/morada para poder ser contactada.

A fase de informações e negociações iniciar-se-á nos cinco dias seguintes, nos termos do disposto no n.º 1 do art. 361.º do Código do Trabalho, ou seja, no dia 1 de agosto.

Anexo I

Motivos do despedimento coletivo

Como é do seu conhecimento, a ..., S.A., celebrou com ..., Lda., contrato de 36 meses com vista à prestação de serviços de Logística da Montagem Final, em início 01 agosto de 2013.

Nestes termos e para os devidos efeitos, foi admitido ao serviço o(a) Senhor(a) ..., contribuinte n.º ... mediante celebração de contrato sem termo, com a categoria profissional de Administrativo, para prestar atividade nas instalações do cliente ..., Lda., S.A.

Concluídos os 36 meses de contrato, e na sequência de uma consulta ao mercado efetuada pela ..., Lda., conforme é do conhecimento de V. Exa., a ..., Lda., tomou a decisão de fazer cessar o contrato acima identificado, contrato de prestação de serviços de Logística da Montagem Final, em 31-07-2016, com fundamento no término do período contratual, o que resultou numa significativa alteração estrutural na organização da empresa.

Face a esta alteração das circunstâncias do mercado que afastaram a empresa da possibilidade de lhe continuar a dar trabalho no cliente para o

qual foi contratado, e dada a inviabilidade de colocação de V. Exa. nouro setor da empresa, porquanto inexisterem postos disponíveis e compatíveis com a função e categoria profissional, é intenção da empresa promover o procedimento com vista à cessação do contrato de trabalho com recurso ao despedimento coletivo, fundamentado em motivos estruturais e de mercado, conforme alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 359.º e com respeito pela alínea a) e c) do n.º 2 do artigo 360.º, ambos do Código do Trabalho.

Anexo II

*Quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa
(...)*

Anexo III

*CrITÉRIOS de seleção, número de trabalhadores a despedir e respetivas
categorias profissionais
(...)*

A cessação dos contratos de trabalho no âmbito do presente procedimento, prende-se com a cessação do contrato de prestação de serviços de logística da montagem final celebrado com a ..., Lda., motivo pelo qual deixa de ser viável a manutenção do vínculo laboral entre a ... e os trabalhadores abrangidos.

Face às circunstâncias, e sendo certo que o contrato celebrado com V. Exa. foi celebrado com vista à prestação de atividade de logística nas instalações da cedente, e tendo em conta que não existem outros postos de trabalho adstritos às respetivas categorias profissionais, os trabalhadores a despedir constam da tabela acima, perfazendo o número de 46 trabalhadores. Nesses termos é intenção da nossa empresa proceder ao despedimento coletivo dos trabalhadores acima identificados, pelos motivos de mercado já expostos, nos termos e para os efeitos do art. 359.º do Código do Trabalho.

Os contratos abrangidos pelo presente procedimento cessarão em observância aos prazos de pré-aviso estabelecidos na disposição legal contida no art. 363.º do Código do Trabalho, considerando a data de admissão neles estatuída.

Anexo IV

Período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento
Os contratos abrangidos pelo presente procedimento cessarão em observância aos prazos de pré-aviso estabelecidos na disposição legal contida no art. 363.º do Código do Trabalho.

Assim a comunicação de decisão de despedimento coletivo considerará o aviso prévio em função da data de admissão neles estatuída, de acordo com o quadro abaixo:

(...)

Anexo V

Método de cálculo da compensação

Os trabalhadores cujo contrato cesse em virtude do despedimento coletivo, terão direito a uma compensação calculada com base nos termos do artigo 5.º e do artigo 6.º da Lei 69/2013, de 30 de agosto, que altera o Código do Trabalho aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo a fração de ano calculada proporcionalmente face ao valor de referência acima indicado. A compensação supra referida, será calculada com base na antiguidade acordada entre as partes e definida em contrato, se diferente da data de admissão.”

- 1.3. Do processo remetido à CITE, consta a ata da reunião de informações e negociações de 01.08.2016, uma mensagem de correio eletrónico da ..., Lda., de 01.07.2016 anunciando o fim do contrato de prestação de serviços, bem como o contrato de trabalho da trabalhadora especialmente protegida.

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 e 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".

2.3. Em conformidade com a norma comunitária e com a Constituição da República Portuguesa, 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 da Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

- 2.4.** Assim, compete à CITE, por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, emitir o parecer referido.
- 2.5.** No âmbito do despedimento por causas objetivas, como é o caso do despedimento coletivo, a entidade empregadora deve fundamentar a necessidade de despedir enquadrando os factos que alega nos motivos indicados no n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho e cumprindo os procedimentos previsto nos artigos 360.º a 366.º do Código do Trabalho. Para efeitos de emissão de parecer prévio, o empregador deve remeter cópia do processo à CITE, 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).
- 2.6.** Nos termos do artigo 359.º do novo 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”.

2.7. 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”.

- 2.7.** Importa esclarecer que, quando está em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, como é o caso em apreço, ou de trabalhador 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 respeita aos critérios para a seleção dos trabalhadores 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.
- 2.8.** O presente despedimento coletivo foi determinado por motivos de mercado e estruturais de acordo com as alíneas a) e b) no n.º 2 do artigo 359.º do Código de Trabalho, estando incluídos/as no total 46 trabalhadores/as titulares de várias categorias profissionais e a desempenhar diferentes funções em diferentes departamentos da ...
- 2.9.** De acordo com o processo remetido à CITE a trabalhadora especialmente protegida detém a categoria profissional de administrativa, prestando a sua atividade no cliente ...

- 2.10.** No âmbito dos motivos subjacentes ao despedimento coletivo, a empresa refere, sucintamente, que tendo a ... tomado a decisão de fazer cessar o contrato de prestação de serviços em 31.07.2016, verificou-se uma alteração estrutural na organização da empresa, bem como uma alteração nas circunstâncias de mercado, afastando a possibilidade da prestação de trabalho no cliente para o qual a trabalhadora lactante e os/as demais trabalhadores/as foram contratados ou noutra setor da empresa, porquanto, a empresa afirma inexistir postos de trabalho disponíveis e compatíveis com a função e categoria profissional da trabalhadora.
- 2.11.** Contudo, no que concerne aos critérios de seleção, a empresa refere que estes prendem-se com a cessação do contrato de prestação de serviços celebrado com o cliente ..., *“motivo pelo qual deixa de ser viável a manutenção do vínculo laboral entre a ... e os trabalhadores abrangidos (...) sendo certo que o contrato celebrado com V. Exa. foi celebrado com vista à prestação de atividade de logística nas instalações da cedente, e tendo em conta que não existem outros postos de trabalho adstritos às respetivas categorias profissionais, os trabalhadores a despedir constam da tabela acima, perfazendo o número de 46 trabalhadores.”*
- 2.12.** Ainda a este propósito, na ata constante do processo e que data de 01.08.2016, o representante da entidade empregadora apresentou os motivos subjacentes ao despedimento coletivo, identificando como critérios para selecionar os/as trabalhadores/as abrangidos/as *“todos os que não foram contratados pelo novo prestador de serviços logístico da montagem.”*
- 2.13.** Ora, não resulta claro e inequívoco de todo o processo remetido a esta comissão qual ou quais os critérios aplicados para a seleção dos/as trabalhadores/as a incluir no presente processo de despedimento, uma vez que na notificação feita à trabalhadora não há a comunicação de qualquer

critério e na ata é feita referência ao critério de “*todos os que não foram contratados pelo novo prestador de serviços logístico de montagem*” sem que haja qualquer explicação. Além disso, a CITE desconhece quantos/as trabalhadores/as se encontram afetos ao contrato de prestação de serviços com a ..., bem como se os/as 46 trabalhadores/as constantes do quadro com o número de trabalhadores/as a despedir correspondem à totalidade do quadro de pessoal afeto àquele cliente.

- 2.13.** Neste sentido e numa lógica de direito à igualdade de oportunidades e de tratamento deveriam ter sido definidos e aplicados critérios objetivos e não discriminatórios na seleção dos/as trabalhadores/as a incluir no despedimento coletivo.
- 2.14.** Assim sendo, decorre da apreciação do processo que não se encontram afastados os indícios de discriminação na inclusão da trabalhadora lactante no presente processo de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer no sentido de se opor à inclusão da trabalhadora lactante ... no processo despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora, ..., uma vez que não estão afastados os indícios de discriminação em função da parentalidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 31 DE AGOSTO DE 2016, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE



VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.