



PARECER N.º 314/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de duas trabalhadoras lactantes e uma trabalhadora puérpera incluídas 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
Processo n.º 854 – DPL-C/2015

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 17.6.2015 da empresa ..., S.A., um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento das trabalhadoras lactantes ... e ..., e da trabalhadora puérpera ...
- 1.2. A empresa remeteu à trabalhadora em 12/5/2015 a notificação da *intenção do despedimento coletivo, a qual foi recebida pelas trabalhadoras, respetivamente, em 14/5/2015, 14/5/2015, e 16/5/2014, notificando também para nomearem a comissão representativa dos trabalhadores no prazo de 5 dias úteis.*
- 1.3. A empresa apresentou também os *critérios de seleção dos trabalhadores a despedir*, a fórmula de cálculo da compensação, as categorias profissionais abrangidas e um quadro de pessoal discriminado por categorias profissionais e áreas funcionais.
- 1.4. Diz a empresa que *se encontram incluídos 94 trabalhadores pertencentes à Exploração de ..., com os fundamentos seguintes:*
 - 1.4.1. *A 22 de abril de 2005 celebrámos com a ... um Contrato de Prestação de Serviços para realização, junto da ..., das obrigações contratuais*



- relacionadas com o apoio à gestão integrada do sistema de manutenção e de cobrança de taxas de ... em ... adstritas à ..., na cidade de ...;*
- 1.4.2.** *Para tanto, foi a ... constituída uns dias antes, tendo por objeto exclusivo o cumprimento, junto da ..., das obrigações relativas à fiscalização do ... e à cobrança das taxas de ... das zonas concessionadas à mesma, assim como ao fornecimento e manutenção dos meios técnicos necessários.*
- 1.4.3.** *Em resultado e para realização de tais obrigações contratuais, a ... contratou e formou uma equipa de fiscais, que afetou ao desempenho das funções de Agentes de Fiscalização em ... na Cidade de ... (Exploração ...), tendo conferido aos trabalhadores em causa a formação adequada e específica para as funções em causa;*
- 1.4.4.** *Essas Zonas da Cidade eram específicas e identificadas como fazendo parte do acervo de Zonas exploradas pela ... e fiscalizadas pelos referidos fiscais, ao abrigo e em execução dos contratos ...;*
- 1.4.5.** *O pessoal alocado às diversas Zonas foi objeto de permanente formação e avaliação, promovendo-se o desenvolvimento sustentado das suas competências e viabilizando-se por tal forma a obtenção dos objetivos operacionais e comerciais da referida Exploração ...;*
- 1.4.6.** *Ciente de tais competências profissionais específicas e em decorrência da não renovação do contrato por via do qual tais recursos humanos tinham sido contratados e da especificidade daquele contrato, a ... propôs à ... que os contratos de trabalho dos trabalhadores afetos àquela exploração fossem transmitidos a esta entidade para integração no seu Quadro de Pessoal, proposta esta que todavia não obteve acolhimento por parte da ...;*



- 1.4.7. *A ... enquanto agrupada maioritária do ... desenvolveu ainda todos os esforços que estavam ao seu alcance para obter a renovação do Contrato de Gestão do ... na cidade de ..., contudo não logrou atingir este objetivo, tendo a ... denunciado o contrato para o termo da sua respetiva vigência, ou seja, para o dia 22 de junho de 2015, daí decorrendo a simultânea cessação do contrato de prestação de serviços de apoio à Gestão Integrada de ..., celebrado com a ...;*
- 1.4.8. *Em consequência do que antecede verifica-se a impossibilidade prática, mas também legal de a ... continuar a prestar os serviços que vinha prestando através da equipa de Agentes de Fiscalização afetos à Exploração ..., ou seja, os Serviços de Manutenção e Cobrança em ... na Cidade de ...;*
- 1.4.9. *Assim, revela-se objetivamente impossível a manutenção dos contratos de trabalho dos trabalhadores afetos às funções em causa porquanto o escopo funcional dos seus postos de trabalho se encontra definitivamente esvaziado e sem possibilidade de recuperação;*
- 1.4.10. *Os motivos supra referidos não são imputáveis à ... ou à ... na sua Qualidade de Empregadora, antes assentam numa decisão voluntária que é da exclusiva responsabilidade da Empresa ..., não tendo, por isso, a ... e a ... qualquer possibilidade de, por si mesmas, reagir juridicamente àquela decisão;*
- 1.4.11. *A situação descrita nos números anteriores, torna, em termos práticos, impossível a subsistência da relação de trabalho que vimos mantendo com V. Exa. não restando outra alternativa que não seja incluir V. Exa. no procedimento de despedimento coletivo que agora se inicia.*
- 1.5. *Os Critérios de Seleção dos Trabalhadores a Despedir indicados pela entidade empregadora são os seguintes:*



- 1.5.1.** *O critério adotado para a seleção dos trabalhadores a despedir, e no qual V. Exa. está incluído, consiste no desempenho de funções de fiscalização e cobrança em ... na Cidade de ... identificadas no Contrato de Prestação de Serviços assinado entre a ... e a ...;*
- 1.5.2.** *Resultando as referidas funções de uma das seguintes situações:*
- a) *V. Exa. foi originária e especificamente contratado para desempenhar as suas funções em ... na Cidade de ... ou*
- b) *V. Exa., embora tenha sido contratado para desempenhar outras funções, aceitou ser transferido, com alteração de horário, funções e remuneração para a Exploração de ... na Cidade de ..., encontrando-se, há mais de 3 meses, a desempenhar as suas funções nessa exploração;*
- 1.5.3.** *Por outro lado não está prevista a criação de novos postos de trabalho idênticos na Zona da ..., nem tal criação, atenta as suas características dependem do impulso e vontade da ...*
- 1.6.** As trabalhadoras não apresentaram resposta à notificação de intenção do despedimento nem manifestaram intenção de constituir a comissão representativa dos trabalhadores.
- 1.7.** Constam, contudo, do processo duas atas de reuniões de negociação realizadas nos dias 28/5/2015 e 4/6/2015, em que juntamente com o representante da empresa participou o representante do sindicato, além do representante da DGERT, e em que foram propostas as seguintes *medidas alternativas* ao despedimento:
- 1.7.1.** *Ocupação de postos de trabalho ocupados por trabalhadores com contrato a termo, tendo como critério de inclusão a categoria que constava do contrato individual de trabalho e como critérios de ordenação a antiguidade e a*



disponibilidade aferida por inquérito de alteração do modo de prestação do trabalho;

- 1.7.2.** *Exclusão dos trabalhadores acerca dos quais fique demonstrado até ao próximo dia 12 de junho inclusive que celebraram contrato de trabalho com outra entidade.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, no seu n.º 1 do artigo 10.º determina que os Estados-membros devem 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.** Por outro lado, é opinião uniforme e reiterada na jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora por causa da sua gravidez constitui uma discriminação direta *em razão do sexo*, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006.
- 2.3.** Indo ao encontro do determinado na legislação e jurisprudência comunitária referida, o n.º 1 do artigo 63.º Código do Trabalho determina que *o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante assim como de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.* De acordo com o preceituado na alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março (lei orgânica da CITE), essa entidade é a CITE.



- 2.4.** Assim, o empregador deve remeter à CITE *cópia do processo*, nos termos do n.º 3 do artigo 63.º Código do Trabalho, necessariamente antes da decisão final de proceder ao despedimento.
- 2.5.** 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”.*
- 2.6.** O artigo 360.º, n.º 1 do Código do Trabalho determina que *o empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo comunica essa intenção à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões intersindicais da empresa. Caso não exista, nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, o empregador comunica essa intenção a cada um dos trabalhadores que possam estar abrangidos, por escrito.*



- 2.7.** No presente processo, o empregador remeteu às trabalhadoras especialmente protegidas a que se refere o presente processo a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo, e comunicou-lhes também os respetivos fundamentos e critérios de seleção do/as trabalhadore/as, o que foi por estas recebido.
- 2.8.** As trabalhadoras especialmente protegidas não apresentaram qualquer resposta nem manifestaram qualquer intenção de nomear uma comissão representativa dos trabalhadores para serem realizadas as negociações a que se refere o artigo 361.º do Código do Trabalho.
- 2.9.** Todavia, ocorreram duas reuniões de negociação, muito embora em nenhuma delas se tenha tratado da situação das trabalhadoras especialmente protegidas.
- 2.10.** No caso em apreço, o despedimento é justificado pela não renovação de um contrato que a entidade patronal mantinha com outra empresa, para a execução do qual tinha contratado uma equipa de trabalhadores, sendo que o trabalho era prestado a uma terceira empresa.
- 2.11.** A fundamentação do despedimento notificada às trabalhadoras não contém, de forma expressa, a indicação de qual, ou quais as alíneas do n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho em que se insere. Contudo, considera-se que o despedimento se encontra suficientemente fundamentado, visto que ele decorre do facto de ter cessado uma prestação de serviços que era feita pela empresa, a que estavam adstritos um certo número de trabalhadores, e que deixa de ser feita.



- 2.12.** Quanto ao critério de seleção dos trabalhadores a despedir, diz a empresa que serão despedidos os que *desempenham funções de fiscalização e cobrança em ... na cidade de ..., identificadas no contrato de prestação de serviços.*
- 2.13.** Ora, tal como foi entendido no Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 20.05.2009, Processo 3277/08.0TTLSB.L1-4, em www.dgsi.pt, a *comunicação dos motivos da cessação do contrato deve referenciar-se quer «à fundamentação económica do despedimento, comum a todos os trabalhadores abrangidos, quer ao motivo individual que determinou a escolha em concreto do trabalhador visado, ou seja, a indicação das razões que conduziram a que fosse ele o atingido pelo despedimento coletivo e não qualquer outro trabalhador».*
- 2.14.** A empresa insere no processo uma listagem global de trabalhadores com indicação das respetivas categorias profissionais e áreas funcionais.
- 2.15.** Contudo, não identifica quais os trabalhadores a despedir por se lhes aplicarem os critérios de seleção que apresentou. Da mesma forma, não descreve, em concreto, como fez a seleção dos trabalhadores a despedir e, muito em especial, as trabalhadoras especialmente protegidas que deram razão ao presente pedido de parecer prévio à CITE.
- 2.16.** Assim, considera-se que a integração das trabalhadoras especialmente protegidas no presente processo de despedimento coletivo não se encontra justificada, e, por isso, não estão afastados os indícios de discriminação com base na maternidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera emitir parecer desfavorável à inclusão das trabalhadoras lactantes ... e ..., e da trabalhadora puérpera ... no despedimento

coletivo promovido pela empresa ..., S.A., por existirem indícios de discriminação em função da maternidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 13 DE JULHO DE 2015, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.