

PARECER N.º 9/CITE/2017

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhador em gozo de licença parental 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 2141 – DH-C/2016

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 14/12/2016 da empresa ... um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento dos trabalhadores em gozo de licença parental ..., ... e ...
- 1.2. A entidade notificou os trabalhadores, por carta datada de 15/11/2016, e recebida na mesma data, *da intenção de despedimento no âmbito de despedimento coletivo, em síntese: considerando a falta das entidades identificadas no n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho, vimos, por este meio, comunicar-lhe a decisão de extinguir e encerrar a ..., facto que, nos termos legais, determina a cessação de todos os contratos de trabalho a ela afetos, incluindo, naturalmente, o seu contrato de trabalho.*
- 1.3. Posteriormente, entidade empregadora apresentou em 25/11/2016 um documento para *“promoção da fase de informações e negociação”*, em que são apresentados em anexo os documentos a que se refere o artigo 360.º n.º 2 do Código do Trabalho.
- 1.4. Do documento A constam os fundamentos do despedimento que, em síntese, são os seguintes:
 - 1.4.1. *A ... foi criada para prestar serviços de engenharia à ..., sua principal sócia;*
 - 1.4.2. *Até ao momento, a principal fonte de rendimento são os serviços de engenharia prestados pela ... à ..., tendo aquela um elevado grau de dependência em relação a esta última.*
 - 1.4.3. *Desde o quarto trimestre de 2015, a ... sofreu alterações na organização para superar a quebra de procura do seu principal cliente.*

- 1.4.4.** *A ... e a ... encontram-se perante uma conjuntura operacional extremamente difícil que não pode continuar a manter-se. Tem-se tornado cada vez mais difícil realizar horas faturáveis.*
- 1.4.5.** *Não existem novos projetos de construção e sinais de recuperação do mercado, a ... tem vindo a redimensionar a sua força de trabalho.*
- 1.4.6.** *Consequentemente o Conselho de Administração decidiu encerrar a atividade e operação da ... e, consequentemente, cessar todos os contratos de trabalho*
- 1.5.** Quanto aos critérios para seleção dos trabalhadores, a empresa refere que *“uma vez que o processo de despedimento coletivo tem como fundamento a extinção e o encerramento total e definitivo da ..., cessam, forçosamente, todos os contratos de trabalho.*
- 1.6.** Quanto à fase de informações e negociação, a empresa refere que não há comissão de trabalhadores nem foi nomeada comissão representativa dos trabalhadores, mas realizou reuniões com cada um dos trabalhadores especialmente protegidos, cujas atas se encontram no processo.
- 1.6.1.** De cada uma dessas reuniões resultou um acordo assinado por cada um deles em que declaram que *concordam e aceitam os termos do despedimento assim como o montante da compensação pelo mesmo e demais benefícios previstos na proposta apresentada pela empresa.*

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.** 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.*
- 2.3.** 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.
- 2.4.** Indo ao encontro do determinado na legislação e jurisprudência comunitária referida, o n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho determina que *o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante assim como de trabalhador/a 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.
- 2.5.** 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.
- 2.6.** 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 entidade 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. 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 entidade. 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.

2.8. No presente processo, a entidade empregadora remeteu aos/às trabalhadores/as incluídos/as no processo de despedimento coletivo, entre os/as quais os especialmente protegidos, a comunicação da intenção de proceder ao despedimento, indicando depois, também, os seus fundamentos, que decorrem de motivos de mercado.

- 2.9.** Nessa notificação, indica que não se procede a seleção dos trabalhadores a despedir, visto que verifica o encerramento da empresa e, conseqüentemente, a cessação de todos os contratos de trabalho.
- 2.10.** Ocorreram reuniões de informações e negociação, em que os trabalhadores especialmente protegidos a que se refere o presente processo aceitaram as propostas apresentadas pela empresa quanto a compensação.
- 2.11.** Donde se considera que não existem indícios de discriminação em função da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera não se opor à inclusão dos trabalhadores em gozo de licença parental ..., ... e ..., no despedimento coletivo promovido pela empresa ..., por existirem indícios de discriminação em função da maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 11 DE JANEIRO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.