

## PARECER N.º 322/CITE/2017

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida 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 851/DG-C/2017

### I – OBJETO

1.1. Em 25/05/2017, a CITE recebeu da ..., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora grávida ..., 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. Na carta dirigida à trabalhadora, ..., e por esta recebida, em 26 de abril de 2017, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:

*“Serve a presente para comunicar a V. Exa., nos termos e para os efeitos previstos no n.º 3 do art.º 360.º do Código do Trabalho que é n/ intenção proceder ao seu despedimento, juntamente com mais 10 trabalhadores, aliás conforme informação pessoalmente transmitida pelo Diretor Geral da ..., Eng. ..., em reunião realizada em 10 de abril de 2017, nas instalações do ..., com os trabalhadores.”*

1.3. Sobre a fundamentação do processo de despedimento coletivo a empresa refere, nomeadamente, o seguinte.

*“Mais se informa, conforme o estatuído no n.º 2 do art.º 360.º do citado diploma legal, o seguinte:*

*A) O Despedimento Coletivo que dá origem à cessação do presente contrato de trabalho fundamenta-se única e exclusivamente na impossibilidade superveniente da colocação de crianças e jovens na valência sita na ..., estabelecimento esse*

*integrado no ... e por esse motivo ter cessado o ... celebrado entre aquela entidade e ..., o qual tinha por objeto o desenvolvimento de atividades de Lar de Infância e Juventude, simultaneamente motivo justificativo do seu contrato de trabalho.*

- 1.4. Relativamente aos critérios adotados para seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa informa o seguinte:

*"Verificando-se assim completa impossibilidade da ... manter esta instalação e o seu quadro de pessoal e não havendo a possibilidade da sua recolocação em um outro posto de trabalho, não se vislumbra alternativa ao referido Despedimento Coletivo;*

*B) Quadro de pessoal da ... segue em anexo;*

*C) O único critério deste despedimento é a impossibilidade de colocação de crianças e jovens no ..., consequência da cessação do ... celebrado para esse efeito.*

*Assim, o despedimento coletivo fundamenta-se no encerramento de uma secção, por motivos alheios à ... e que não eram à data da celebração do contrato de trabalho espectáveis, razão pela qual, cessa também o motivo justificativo da sua contratação."*

*O) Os trabalhadores abrangidos pelo Processo são os que a seguir se discriminam:*

| N.º | Nome | Categoria                                       |
|-----|------|---|
| 1   | ...  | Psicóloga de 3. <sup>a</sup>                    |
| 2   | ...  | Aj. Ação Educativa 2. <sup>a</sup>              |
| 3   | ...  | Assistente social                               |
| 4   | ...  | Aj. Ação Educativa 2. <sup>a</sup>              |
| 5   | ...  | Aux. Serviços Gerais                            |
| 6   | ...  | Aj. Ação Educativa 2. <sup>a</sup>              |
| 7   | ...  | Aj. Ação Educativa 2. <sup>a</sup>              |
| 8   | ...  | Aj. Ação Educativa 2. <sup>a</sup>              |
| 9   | ...  | Aj. Ação Educativa 2. <sup>a</sup>              |
| 10  | ...  | Técnico Sup. Educação Social de 3. <sup>a</sup> |
| 11  | ...  | Aj. Ação Educativa 2. <sup>a</sup>              |

*E) O decurso de tempo previsível para o Processo de Despedimento Coletivo é cerca de 57 dias, prevendo-se a sua conclusão a 13 de junho de 2017, data efetiva do termo da relação laboral*

- 1.5. Relativamente ao método de cálculo da compensação pela cessação dos contratos individuais de trabalho, a empresa refere o seguinte:

*“F) O método de cálculo da compensação a conceder é de 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade”.*

- 1.6. Do processo ora em análise, consta a lista com o quadro de pessoal da empresa, constando da mesma os/as trabalhadores/as no processo de despedimento coletivo, sendo no total 83 trabalhadores, e, ainda, as atas um e dois.
- 1.7. Não consta do processo que tenha sido constituída comissão representativa dos trabalhadores, mas verificou-se que existiram duas reuniões de informações e negociação, nos termos do artigo 361.º do Código do Trabalho, de acordo com as atas que se transcrevem:

*“ACTA UM*

*Aos ... .. de dois mil e dezassete, pelas onze horas e trinta minutos, na ..., reuniram-se os representantes da ..., e dez trabalhadores no âmbito da fase de informações e negociação do procedimento de despedimento coletivo em curso, estando presentes:*

- ..., Diretor Geral da ...;*
- ..., Advogada, em representação da entidade empregadora; e,*
- Os trabalhadores: ....*

*Iniciada a sessão, começou o Sr. ..., representante da entidade patrona), por apresentar às partes um resumo da atual situação da ..., os motivos que o obrigaram a tomar esta atitude, os montantes que irá pagar a cada um dos trabalhadores e bem assim forma, momento e lugar de pagamento desse montante.*

*De seguida, foi comunicado que se procederão a reuniões individuais onde se apresentam proposta relativas aos créditos vencidos e exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho em virtude do despedimento coletivo.*

*Lida a presente Ata, foi encerrada a presente reunião pelas onze horas e quarenta e cinco minutos, que vai ser assinada por todos os presentes na reunião.*

*(...)”*

*“ACTA DOIS*

*Aos ... de dezassete, pelas onze horas e cinquenta minutos, na ..., reuniram-se os representantes da ..., e a trabalhadora ..., portadora do C.C. ..., válido até ..., no âmbito da fase de informações e negociação do procedimento de despedimento coletivo em curso, estando presentes:*

- ..., Diretor Geral da ...;*
- ..., Advogada, em representação da entidade empregadora; e,*

- A ..., na qualidade de trabalhadora.

Sob proposta da representante da entidade empregadora, foi aprovado o seguinte ponto único da ordem de trabalhos:

*Compensação por despedimento coletivo:*

*Pelo representante da ... foi apresentada a seguinte proposta:*

*A ... pagará a título de compensação 656,16€, correspondente a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.*

*Mais se informou, que a quantia total líquida de 3.464,22€, é referente a todos os créditos vencidos e exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho. Nomeadamente férias e subsídio de férias vencidos em 01-01-2017, e proporcionais de férias, subsídio de férias e subsídio de natal vencidos até essa data e a respetiva compensação.*

*Pela Sra. ... trabalhadora, foi declarado aceitar a proposta da ....*

*Tendo sido obtido acordo entre as partes, foi encerrada a presente reunião pelas doze horas.*

*Lida a presente Ata, vai ser assinada por todos os presentes na reunião. (...)" (SN)*

## 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.
- 2.3. 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;".
- 2.4. 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 14º 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.

- 2.5. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63º, 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.
- 2.6. 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”.

**2.7.** 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 sectores 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”.

### III ANÁLISE

- 3.1 No despedimento coletivo “*sub judice*”, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos estruturais, indicou o número de trabalhadores a despedir (11) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal da empresa onde constam 83 trabalhadores/as, que discriminou por nome e categoria.
- 3.2 A entidade empregadora enviou à trabalhadora, em 18/04/2017, ofício com a intenção do despedimento coletivo onde se verifica que à descrição dos fundamentos do despedimento coletivo, o quadro de pessoal discriminado por nome e categoria, à indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas, à indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento (57 dias), à indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação a conceder aos/às trabalhadores/as a despedir, não à indicação dos critérios que serviram de base à seleção dos/as trabalhadores/as a despedir, existindo a descrição do motivo que levou a entidade empregadora ao despedimento coletivo, (cessação do ... celebrado entre a .... e a valência



integrada no ...), ofício esse que foi rececionado pela trabalhadora ..., em 26/04/2017.

- 3.3 Em 22/05/2017 a entidade empregadora comunica à trabalhadora o despedimento, uma vez que, de acordo com a ata dois está descrito o que se transcreve: "*Pela Sra. ..., trabalhadora, foi declarado aceitar a proposta da ...*". (consta a assinatura da trabalhadora no referido documento).
- 3.4 Pelo que da análise do processo não se vislumbra indício de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da referida trabalhadora grávida no presente processo de despedimento coletivo.

#### **IV – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento coletivo promovido pela ..., da trabalhadora grávida ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento não constitui uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 21 DE JUNHO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**