

PARECER N.º 133/CITE/2010

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, incluída em processo de despedimento colectivo, 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 806 – DG-C/2010

I – OBJECTO

- 1.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) recebeu em 4 de Outubro de 2010, da ...S.A., cópia de um processo de despedimento colectivo, que inclui a trabalhadora grávida ..., titular da categoria profissional de Directora Comercial, 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. A empresa junta ao processo carta dirigida à trabalhadora, datada de 13 de Setembro, contendo a intenção de proceder ao seu despedimento, bem como junta carta enviada, em 14 de Setembro de 2010, à Direcção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em cumprimento do disposto no n.º 5 do artigo 360.º do Código do Trabalho.
- 1.3. Sobre os motivos invocados para o despedimento colectivo, a empresa refere o seguinte:
- 1.4. *A ..., S.A., é uma empresa que tem como objecto a recolha, transporte, tratamento e eliminação de resíduos hospitalares, formação e sensibilização de pessoal hospitalar e ainda a realização de estudos e*

consultorias e representação de equipamentos no domínio dos resíduos hospitalares.

- 1.5.** *Relativamente à análise dos motivos estruturais, alega a entidade empregadora que a Sociedade tem a sua sede na Avenida ..., ..., e exerce a sua actividade Avenida ..., sendo os resíduos recolhidos nas diversas unidades de saúde suas clientes e são tratados na unidade de tratamento sita na Avenida ...*
- 1.6.** *A unidade de tratamento está instalada nas instalações da ..., que cedeu à ... em regime de Comodato um local e instalações para tratamento dos resíduos hospitalares.*
- 1.7.** *A cedência foi feita a título precário e em regime de cedência gratuita, tendo as instalações que serem entregues à cedente logo que esta a notificasse para tal.*
- 1.8.** *A ... foi notificada para proceder à entrega das instalações, devendo entregar o espaço que lhe foi cedido, livre de quaisquer bens (equipamentos) e pessoas, até ao dia 15 de Dezembro de 2010.*
- 1.9.** *Tal prazo determina que no início de Outubro de 2010, a ... terá que iniciar o desmantelamento dos equipamentos, de forma que em Dezembro tenha o local limpo e proceda à entrega das instalações livres de pessoas e bens, encerrando assim definitivamente o estabelecimento.*
- 1.10.** *Decorrente da situação atrás descrita a ... deixa de ter instalações para proceder ao tratamento onde possa executar o trabalho, assim como qualquer instalação onde os trabalhadores possam prestar serviço, quer na parte de tratamento quer na parte do apoio administrativo, técnico, comercial ou de transporte.*

- 1.11. *Tendo em conta esta situação, foram analisadas várias situações e hipóteses e conclui-se pela impossibilidade de manutenção dos postos de trabalho, porquanto:*
- 1.12. *A ... não é titular de outras instalações onde possa ser desenvolvida a actividade, não foi encontrado outro local devidamente licenciado que permitisse à ... contratar.*
- 1.13. *A aquisição de um terreno e construção de instalações que permitisse a continuação do tratamento de resíduos também não é possível, quer por razões de tempo quer por razões financeiras e económicas.*
- 1.14. *A construção e licenciamento de novas instalações demoraria pelo menos e no mínimo cerca de 24 meses o que tornaria inviável a manutenção da actividade, por outro lado a ... não tem condições financeiras e económicas que lhe permitisse a construção de novas instalações.*
- 1.15. *Atenta esta situação, resta à ... contratar a prestação dos serviços a outras empresas devidamente credenciadas que irão prestar os serviços e proceder à venda dos equipamentos de forma a poder proceder ao pagamento das indemnizações que os trabalhadores têm a receber por despedimento colectivo.*
- 1.16. *Os factos descritos determinam que a ... não tenha condições de manter os postos de trabalho, nem a manutenção do estabelecimento em funcionamento.*
- 1.17. *A manutenção da actividade e dos contratos a cumprir, contratados a terceiros permitirá à empresa pagar as indemnizações que os trabalhadores terão a receber, o que não aconteceria se a sociedade fosse dissolvida e cessasse a actividade.*

- 1.18.** *Assim a empresa não será dissolvida, contratando os serviços a terceiros.*
- 1.19.** *Relativamente à indicação do período do tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento colectivo, a empresa refere que pretendia-se que o despedimento se efectivasse da totalidade dos trabalhadores em fins de Outubro de 2010, sem prejuízo de alguns contratos cessarem antes ou posteriormente atendendo ao período e aviso prévio.*
- 1.20.** *Serão pagas indemnizações nos termos do Código do Trabalho ou seja de um mês por cada ano de serviço.*
- 1.21.** A empresa junta o quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais, que conta com 28 trabalhadores, bem como indica os trabalhadores incluídos no processo de despedimento colectivo e as categorias profissionais, abrangendo o presente despedimento colectivo um total de 27 trabalhadores, uma vez que o Trabalhador ... não foi incluído no processo de despedimento por já ter sido denunciado por sua iniciativa o seu contrato.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.¹
Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.
- 2.2.** É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades

¹ N.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa.

Europeias² que o despedimento de uma trabalhadora por motivo de maternidade constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Directiva 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 actividade profissional (reformulação).

- 2.3.** Nos termos da lei (artigo 63.º do Código do Trabalho), o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

A CITE, por força da alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e da alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho, deve emitir o parecer.

- 2.4.** Nos termos do artigo 359.º do novo Código do Trabalho:

1 – Considera-se despedimento colectivo 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, respectivamente, 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 actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou

² Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00).

impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;

b) Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, 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.

2.5. Em conformidade com o artigo 360.º do referido Código:

1 – O empregador que pretenda proceder a um despedimento colectivo 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 colectivo;

b) O quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;

c) Os critérios para selecção 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 efectuar 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 colectiva 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 recepção 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 colectiva.

2.6. A entidade empregadora comunicou, por carta datada de 13 de Setembro de 2010, a intenção de proceder ao despedimento colectivo *sub judice*, à trabalhadora grávida, objecto do presente parecer.

2.7. Ora, no presente processo de despedimento colectivo foram cumpridos, por parte da empresa, os requisitos legais a que estava obrigada, nomeadamente, a apresentação dos fundamentos do despedimento, consubstanciados nos motivos invocados e que se prendem fundamentalmente com os motivos estruturais, indicou o número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas, apresentou o quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa e o método de cálculo da compensação a atribuir, nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho.

2.7.1. Compulsados os elementos do processo verifica-se que a entidade empregadora informa que não foram nomeados representantes dos trabalhadores para negociação, nem na empresa existe estrutura representativa dos trabalhadores e foram feitas reuniões, não havendo acordo por não haver possibilidade de manutenção dos postos de trabalho, nem condições para valores mais altos de indemnização do que os previstos na legislação laboral.

2.7.2. Relativamente aos critérios de selecção, os 27 (vinte e sete) trabalhadores/as a despedir correspondem ao facto de a empresa ...

não ter condições de manter os postos de trabalho, nem a manutenção do estabelecimento em funcionamento, sendo que alegadamente a manutenção da actividade e dos contratos a cumprir, contratados a terceiros permitirá à empresa pagar as indemnizações que os trabalhadores terão a receber, o que não aconteceria se a sociedade fosse dissolvida e cessasse a actividade, pelo que a empresa não será dissolvida, contratando serviços a terceiros em consequência da reestruturação da empresa.

2.7.3. Relativamente à situação concreta da trabalhadora grávida abrangida pelo despedimento colectivo – ..., refere a entidade empregadora que se encontra fundamentada nos motivos atrás referidos, ou seja, será abrangida pelo presente processo de despedimento colectivo, promovendo-se a cessação do contrato de trabalho de todos os trabalhadores da ...

2.7.4. Da análise do processo, não se vislumbram indícios de discriminação por motivos de maternidade na inclusão da referida trabalhadora grávida no presente processo de despedimento colectivo.

2.7.5. Face ao exposto, conclui-se que foram observados os requisitos legais estabelecidos para os procedimentos por despedimento colectivo, não se detectando indícios de discriminação com base no sexo em virtude da maternidade na inclusão no despedimento colectivo da trabalhadora grávida.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento colectivo promovido pela ..., S.A., da trabalhadora grávida ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 20 DE OUTUBRO DE 2010**