

PARECER N.º 254/CITE/2012

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
Processo n.º 1158 – DG-C/2012

I – OBJETO

- 1.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) recebeu, em 29 de novembro de 2012, da ... um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., no âmbito de um processo de despedimento coletivo abrangendo 4 trabalhadoras.
- 1.2. A comunicação da *intenção de proceder ao despedimento coletivo* foi transmitida à trabalhadora em 12 de novembro de 2012, tendo sido transmitidos à comissão representativa das trabalhadoras, em 16 de novembro de 2012, os motivos justificativos que, em síntese, são os seguintes:
 - 1.2.1. A ... *estabeleceu uma parceria com a Agência Nacional para a Qualificação, criando assim um Centro ..., acreditado pelo Despacho nº 19095/2001, DR 212, II Série de 12/09/01.*
 - 1.2.2. *Desde a sua criação que, o funcionamento deste Centro ..., depende da apresentação de candidaturas plurianuais. A Associação tem visto as suas candidaturas aprovadas, sempre com um limite de duração de 2 anos.*



- 1.2.3.** *No caso em concreto e no âmbito da candidatura 2008/2009, a Associação celebrou com as quatro trabalhadoras, sobre as quais incide o despedimento coletivo, um contrato de trabalho a termo certo resolutivo, que terminou em 31/12/2009.*
- 1.2.4.** *Posteriormente, a Associação candidatou-se para o ano 2010/2011 e, depois para 2012, uma vez que, nos termos das alterações legais ao regime, entretanto surgidas, a duração deixou de ser plurianual.*
- 1.2.5.** *Em 10/02/2012, foi a Associação notificada da decisão de aprovação da sua candidatura (n078734/2012/21), constando na mesma que esta apenas tinha um período de duração de 1 de janeiro de 2012 a 31 de agosto de 2012.*
- 1.2.6.** *Acontece que, em agosto de 2012, as entidades tiveram a oportunidade de solicitar a prorrogação do funcionamento do ... até 31 de dezembro de 2012, o que a Associação de imediato requereu.*
- 1.2.7.** *Pelo que, pela notificação de 12 de outubro de 2012, foi informada do deferimento do seu pedido, tendo então a candidatura o seu término em 31 de dezembro de 2012.*
- 1.2.8.** *Com todas estas sucessivas aprovações, as trabalhadoras continuaram a desenvolver esta atividade na Associação.*
- 1.2.9.** *A duração dos respetivos contratos converteu-os em contrato sem termo.*



- 1.2.10.** *Toda a atividade do Centro ... era e sempre foi desenvolvida através destas quatro trabalhadoras, com as categorias profissionais de Técnicas de Primeira e, posteriormente Técnicas de Recursos Humanos 2.*
- 1.2.11.** *Acresce que consta dos respetivos contratos de trabalho que, “se obriga a prestar serviços como técnica de RVCC (sendo em virtude do instrumento de regulamentação coletiva aplicável — RCMTA- indicada a categoria de técnica de técnica de Recursos Humanos 2), compreendendo o acompanhamento à profissional de RVCC, para validação de competências na respetiva área de competência, nas atividades de demonstração de competências, monitoria, fornecimento de documentação, participação nas reuniões técnico pedagógicas e no Júri de validação, assim como em todas as atividades inerentes ao ..., entre outras a realização de tarefas inerentes e afins a tal atividade”.*
- 1.2.12.** *Pelo que todas estas trabalhadoras estavam exclusivamente afetas a este setor de atividade da associação, não exercendo qualquer outra tarefa.*
- 1.2.13.** *Na sequência de tudo o atrás referido, a candidatura e em consequência o funcionamento do ... vai ter o seu fim na data de 31 de dezembro de 2012.*
- 1.2.14.** *É do conhecimento geral, resulta de todas as informações prestadas pela ANQ (Agência Nacional para a Qualificação) e também do próprio teor da última candidatura que não vão abrir novas candidaturas, sendo objetivo a extinção de todos os ...*
- 1.2.15.** *Com base nos supra mencionados motivos que se traduzem na impossibilidade legal (a decisão de não abertura de candidaturas e encerramento dos Centros ... foi determinada pelas autoridades públicas*



competentes) e prática de continuar a atividade do ... foi decido instaurar-se procedimento de despedimento coletivo a todos os trabalhadores a ele afetos.

1.2.16. *Sendo o presente despedimento coletivo da totalidade dos trabalhadores afetos a este setor de atividade da Associação (...), não são indicados os critérios que serviram de base à seleção dos trabalhadores a incluir no despedimento.*

1.2.17. *Verifica-se, deste modo, o encerramento efetivo de uma secção ou setor de atividade da Associação, provocado pela impossibilidade legal e prática da sua manutenção, o que constituem motivos de mercado para despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alíneas a) do n.º 2 do Artigo 359.º do Código do Trabalho.*

1.3. A empresa informa também qual o método de cálculo da compensação a conceder genericamente à trabalhadora, que é o correspondente ao valor de 1 mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade, com um mínimo de 3 meses.

1.3.1. Consta do processo a ata da reunião feita com as 4 trabalhadoras, onde lhes foram explicados os motivos que *fundamentam o despedimento coletivo*, assim como com o montante da compensação a receber.

1.3.2. Nesta reunião, as trabalhadoras (incluindo a trabalhadora a que se refere este processo) manifestaram aceitação dos motivos do despedimento coletivo e do montante da compensação.



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. Conforme decorre da informação transmitida pela entidade empregadora às trabalhadoras, o procedimento de despedimento coletivo em apreciação decorre de *motivos de encerramento efetivo de uma secção ou setor de atividade da Associação, nos termos do n.º 1 e da al. a) do n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho.*

- 2.5.** A referida informação às trabalhadoras contém ainda todos os elementos legalmente exigidos, conforme disposto no artigo 360.º, n.º 2 do Código do Trabalho, ou seja:
- a) *o quadro de pessoal discriminado por setor de atividade,*
 - b) *o critério de seleção dos trabalhadores a despedir,*
 - c) *o período de tempo em que se pretende efetuar o despedimento e*
 - d) *o método de cálculo da compensação a conceder aos trabalhadores.*
- 2.6.** Na reunião de negociação, as trabalhadoras aceitaram os motivos do despedimento e os critérios.
- 2.7.** Assim, e uma vez que são incluídas no despedimento coletivo todas as trabalhadoras que prestam serviço no ... que vai encerrar, considera-se que não há indícios de discriminação em função da parentalidade na inclusão da trabalhadora ... no presente processo.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Em face do exposto, a CITE entende não se verificarem indícios de discriminação na inclusão da trabalhadora grávida ... no processo de despedimento coletivo promovido pela ..., e, por esse motivo, delibera não se opor à sua inclusão nesse processo.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 20 DE DEZEMBRO DE 2012**