



PARECER N.º 137/CITE/2013

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 473 – DG-C/2013

I – OBJETO

1.1. Em 13.05.2013, a CITE recebeu da ..., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora grávida ..., titular da categoria profissional de “Pessoal de companhia e ajudante de quarto”, 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 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

1.2. Para o efeito a entidade empregadora junta os seguintes documentos:

- Carta enviada à trabalhadora, datada de 29/04/2013 Cc: ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho;
- Ata de 6/05/2013;
- Os motivos invocados para o despedimento;
- Quadro de Pessoal;
- Critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir;
- Número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais.

- 1.3. A entidade empregadora notifica a trabalhadora, através do Ofício datado de 29/04/2013, da comunicação da “Intenção de Despedimento no âmbito de despedimento coletivo”, nos seguintes termos:
- 1.4. “Constatando-se a inexistência nesta Instituição de comissão de trabalhadores, de comissão intersindical, ou de quaisquer comissões sindicais, comunicamos-lhe, nos termos do n.º 3 do art. 360º do Código do Trabalho, que é intenção da ... proceder a despedimento coletivo, promovendo a cessação do contrato individual de trabalho dos trabalhadores, por valências, que nele venham a ser abrangidos, como é, potencialmente, o caso de V. Exa.”.
- 1.5. “Pretende-se que o seu contrato de trabalho, abrangido pelo despedimento coletivo, cesse a sua vigência em 15 de julho de 2013, visto ter menos de 10 (dez) anos de antiguidade”.
- 1.6. “Os trabalhadores a abranger podem, legalmente, no prazo de 5 (cinco) dias úteis contados da data da receção desta comunicação, designar uma comissão “ad hoc” que os representa na fase de consultas que se segue, comissão essa que no caso presente poderá ser composta por um máximo de 5 (cinco) trabalhadores”.
- 1.7. “Assim, dever-nos-á comunicar, logo que possível a eventual constituição e composição de tal comissão, sob pena do procedimento prosseguir os seus termos”.
- 1.8. “Procede-se ao envio da documentação prevista no art. 360º do Código do Trabalho, que será também enviada àquela comissão se esta vier a ser constituída”.

- 1.9.** “O cálculo da compensação pelo despedimento coletivo será efetuado de acordo com a al. a) do n.º 1 e al.a) do n.º 4 do art. 6º da Lei n.º 23/2012 de 25 de junho, ou seja, corresponde a um mês de retribuição base por cada ano de antiguidade calculado até 31 de outubro de 2012, não se contabilizando o tempo decorrido desde novembro de 2012 até à cessação do contrato, nos casos em que a indemnização calculada àquela data for igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal”.
- 1.10.** Relativamente aos motivos invocados para o despedimento alega a entidade empregadora que são motivos de mercado e motivos estruturais.
- 1.11.** Quanto aos “Motivos de mercado” alega a ... ”que são a redução da atividade da ... provocada pela diminuição do número presente e previsível de utentes, resultante das dificuldades que as famílias e agregados familiares apresentam, e cuja tendência é aumentar, provocado pelo aumento da taxa de desemprego”.
- 1.12.** Quanto aos “Motivos estruturais: desequilíbrio económico-financeiro provocado pelo excesso de pessoal versus número de utentes. Escassez de donativos nos últimos anos. Associada à redução do nº de utentes está a diminuição do valor dos subsídios atribuídos pela Segurança Social, pois o valor atribuído é calculado em função do número de utentes, também nesta área perspetivasse uma significativa redução”.
- 1.13.** “A dívida para com os fornecedores ascende a cerca de € 230.000”.
- 1.14.** “Os resultados negativos acumulados ao longo dos diversos anos rondam os €408.719”.

- 1.15.** “Relativamente ao ano de 2011 foi efetuada uma redução de gastos em diversas áreas, no entanto, é a estrutura de gastos com pessoal que continua a absorver a maioria dos rendimentos obtidos, não permitindo libertar meios para fazer face a outros custos, como pagamento a fornecedores, manutenção dos edifícios renovação de equipamentos e realização de investimentos necessários à satisfação e necessidades da ...”.
- 1.16.** “Apesar de todas as dificuldades a ... não pode deixar de cumprir com as suas obrigações sociais, não nos restando outra alternativa a não ser a redução de pessoal”.
- 1.17.** Relativamente aos critérios para a seleção dos trabalhadores a despedirem, a entidade empregadora informou que são “Excesso de pessoal em todas as categorias; Nível de formação; Violação do dever de assiduidade (valência do infantário)”.
- 1.18.** A entidade empregadora indicou o nº de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas, respetivamente são um total de sete, incluindo “Educadora de infância; Ajudante de ação educativa (grau I); Trabalhadora de serviços gerais (grau II)”.
- 1.19.** Foi realizada uma reunião de informações e negociação, em 06.05.2013, em que estiveram presentes o Representante da ... e a Trabalhadora abrangida no processo de despedimento coletivo, conforme ata enviada pela empresa.
- 1.20.** De acordo com a da aludida ata, verifica-se que “Não se encontra representada nenhuma Associação Sindical, porque a trabalhadora não é sindicalizada”.

- 1.21.** “Foi contactada a Autoridade das Condições de Trabalho, que não está presente”.
- 1.22.** “Primeiramente a trabalhadora ... foi informada acerca das causas do despedimento coletivo. Seguidamente foi esclarecida acerca das razões que motivaram a intenção de a abranger no despedimento coletivo, bem como os direitos que emergem dessa eventual cessação do contrato”.
- 1.23.** “Não foi colocada à trabalhadora as hipóteses de suspensão do contrato, redução do período normal de trabalho, reconversão ou reclassificação profissional, nem reforma antecipada ou pré-reforma, porque a ... entende que nenhuma dessas medidas resolveria a sua situação de dificuldades financeiras que atravessa”.
- 1.24.** “No decurso da reunião a trabalhadora informou que se encontra no estado de gravidez. Face a esta informação o seu processo terá que seguir a tramitação prevista no artigo 63º do Código do Trabalho.”
- 1.25.** “A trabalhadora aceitou e compreendeu as razões do despedimento coletivo e da sua eventual inclusão no mesmo”.
- 1.26.** “Aceitou as verbas propostas para pagamento dos créditos emergentes do contrato de trabalho”.
- 1.27.** “Não havendo quaisquer outras dúvidas a esclarecer, nem informações a prestar deu-se por encerrada a reunião”.

II – ENQUADRAMENTO JURIDICO

- 2.1.** 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.
- 2.1.1.** 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”.
- 2.1.2.** 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.
- 2.2.** 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 artigo 1º e seguintes do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.3. Nos termos do artigo 359º 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”.

2.4. Em conformidade com o artigo 360º 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 setores 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”.

- 2.5.** No despedimento coletivo “sub judice”, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado e estruturais, indicou o número de trabalhadores a despedir (7) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal, que discriminou por setores organizacionais da empresa.
- 2.6.** No que respeita, aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa refere que, “os critérios para a seleção dos trabalhadores a despedirem são excesso de pessoal em todas as categorias; nível de formação; violação do dever de assiduidade (valência do infantário).
- 2.7.** Ora, de acordo com os elementos juntos ao processo a ... não demonstra a objetividade na aplicação dos critérios por si definidos para a inclusão da trabalhadora especialmente protegida, pelo que afigura-se não estarem devidamente demonstrados os critérios utilizados para a inclusão da trabalhadora grávida ...
- 2.8.** No entanto, ainda que possam subsistir dúvidas relativas a esta inclusão a verdade é que em 6/05/2013, teve lugar uma reunião de informações e negociação com a trabalhadora grávida, objeto do presente parecer, ... e o Representante da ...
- 2.9.** Resulta da ata que “No decurso da reunião a trabalhadora informou que se encontra no estado de gravidez. Face a esta situação o seu processo terá que seguir a tramitação prevista no artigo 63º do Código do Trabalho”.
- 2.10.** Resultou da ata que “A trabalhadora aceitou e compreendeu as razões do despedimento coletivo e da sua eventual inclusão no mesmo”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

2.11. Por último, resulta igualmente da ata que, a trabalhadora grávida “Aceitou as verbas propostas para pagamento dos créditos emergentes do contrato de trabalho”.

2.12. Assim, da análise do processo, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da referida trabalhadora grávida no presente processo de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora grávida ... no despedimento coletivo promovido pela ..., uma vez que da documentação junta ao processo se afigura que a trabalhadora pretendeu aceitar o despedimento.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 6 DE JUNHO DE 2013, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT) E COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) QUE APRESENTOU A SUA DECLARAÇÃO DE VOTO, conforme se transcreve:

“Declaração de voto contra:

Porque mesmo que a trabalhadora tenha pretendido aceitar o despedimento, como consta das conclusões, tal não configura que o despedimento afaste os indícios de discriminação”.