



PARECER N.º 155/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
Processo n.º 531 – DG-C/2013

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 31.05.2013 da associação ..., um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., psicóloga.

1.2. A entidade remeteu à trabalhadora em 29/04/2013, a notificação da intenção de proceder ao despedimento, informando das razões do despedimento coletivo, que, em resumo, são as seguintes:

1.2.1.A ... *é uma associação de direito privado, sem fins lucrativos, que exerce as suas atividades na área do desenvolvimento integrado de territórios e comunidades predominantemente rurais.*

1.2.2. *Para tal, gere programas, projetos e ações cofinanciadas e protocoladas com o Estado Português, a União Europeia e outras entidades públicas, nomeadamente autarquias locais.*

1.2.3.A *prossecução dos objetivos da ... só é viável com o recurso sistemático a programas de financiamento que permitem o recrutamento de recursos humanos, técnicos e financeiros adequados e necessários àqueles. De facto, os vinte e seis trabalhadores/as que exercem funções na ... atualmente estão afetos/as a projetos e programas e a sua permanência na instituição depende, em absoluto, desta realidade.*



1.2.4. Terminado o financiamento torna-se impossível a manutenção dos postos de trabalho afetos a cada um dos projetos.

1.2.5. A Associação encontra-se assim a proceder a uma reestruturação interna, devido ao termo dos Projetos a que os/as trabalhadores/as estão afetos/as, tendo como consequência uma inevitável redução ao nível dos recursos humanos.

1.2.6. A Associação necessita operar uma reestruturação interna para evitar manter trabalhadores/as cujos postos de trabalho se encontram totalmente esvaziados de conteúdo, por terem terminado os Projetos que consubstanciavam os seus postos de trabalho, tendo passado determinados/as trabalhadores/as a “não terem o que fazer” na Associação, por já não existir o Projeto que estavam a desenvolver, sendo que, manter esses postos de trabalho, sem trabalho, provocaria, como consequência direta e inevitável, custos desnecessários e incomportáveis para a Associação, que vive exclusivamente dos Projetos que lhe são adjudicados e das despesas elegíveis em cada um dos Projetos (sendo cada um dos Projetos que custeia os vencimentos dos/as trabalhadores/as afetos/as a cada daqueles), provocando prejuízos insuportáveis e irreparáveis, que rapidamente originariam a rutura financeira da Associação, colocando em risco todos os demais postos de trabalho ainda subsistentes.

1.2.7. Impõe-se, portanto, a racionalização dos meios existentes na Associação, nomeadamente ao nível dos coordenadores, técnicos superiores e técnicos administrativos, afetos aos Projetos, de forma a desencadear, em tempo útil, um processo de reestruturação que não inviabilize a Associação e os demais postos de trabalho no ...

1.2.8. As razões expostas justificam que, no âmbito deste processo de reestruturação, a Associação se veja estrangida a proceder à sua reorganização, por motivos estruturais e de mercado/conjuntura, através da extinção de postos de trabalho, visando ajustar a dimensão dos seus quadros de pessoal às necessidades e possibilidades do mercado/conjuntura atual, que reflete uma redução de aprovação de projetos, provocando a necessidade do empregador de reduzir postos de trabalho de profissionais.



1.2.9. *A atual conjuntura de mercado, em que se verifica uma forte contração na execução de projetos pela Associação, e um aumento dos custos transversais ao funcionamento da mesma, provocou a impossibilidade da manutenção de alguns postos de trabalho, entre os quais o dos/as trabalhadores/as em causa, não dispendo a Associação de outro posto de trabalho em que os/as possa colocar.*

1.2.10. *É neste contexto que se insere, como último recurso, o presente processo de despedimento coletivo, atendendo a que a extinção dos projetos ..., ..., ... (...) ..., ... não permite a manutenção dos postos de trabalho a eles afetos. Decorre daí a cessação dos contratos de trabalho inerentes a tais postos de trabalho por total esvaziamento das funções respetivas.*

1.2.11. *A reestruturação em causa mostra-se assim indispensável à sobrevivência da Associação e à manutenção dos restantes postos de trabalho.*

1.2.12. *O despedimento coletivo a que ora se pretende proceder assenta, pois, nos seguintes motivos:*

a) Motivos de mercado: *Têm por base a atual conjuntura económica e a grave crise nacional, com manifesta repercussão na atividade desenvolvida pela associação, a qual se defronta com graves problemas, ao nível geral, provocados essencialmente pela redução acentuada da procura dos seus serviços e pela redução de adjudicação de projetos. Essa conjuntura implicou uma redução da atividade da associação, provocada pela diminuição de projetos aprovados por esta, o que veio determinar a presente necessidade de redução de efetivos/as.*

b) Motivos de estruturais: *Salienta-se a redução acentuada do número de solicitações de atividades no âmbito de projetos.*

1.3. *A entidade empregadora indicou as trabalhadoras a despedir e as categorias profissionais abrangidas, assim como o critério de seleção, que é o despedimento abranger todos/as os/as trabalhadores/as da Associação que desempenham funções exclusivas e afetas a projetos já finalizados e a finalizar até 31 julho 2013.*

1.4. *A trabalhadora objeto do presente processo, ... (psicóloga) está imputada como técnica Psicóloga ao Projeto ... / Programa ... que termina a 24 julho 2013.*



1.5. Consta ainda do processo a ata de negociação realizada entre os representantes da empresa e os trabalhadores e os seus mandatários, donde resulta não se ter levantado qualquer indício de discriminação.

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.** 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.
- 2.5.** 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 empresa.*
- 2.5.1.** Na sua falta, e tal como determina o n.º 3 do mesmo artigo, o empregador *comunica essa intenção a cada um dos trabalhadores que possam estar abrangidos, por escrito.*
- 2.6.** No caso em apreço, a entidade empregadora remeteu à trabalhadora a que se refere o presente processo a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo, apresentando como fundamento os seguintes motivos de mercado e estruturais:
- 2.6.1.** *A prossecução dos objetivos da ... só é viável com o recurso sistemático a programas de financiamento;*
- 2.6.2.** *Terminado o financiamento torna-se impossível a manutenção dos postos de trabalho afetos a cada um dos projetos;*
- 2.6.3.** *A atual conjuntura de mercado e um aumento dos custos transversais ao funcionamento da mesma provocou a impossibilidade da manutenção de alguns postos de trabalho.*
- 2.7.** A entidade patronal apresenta como critério de seleção dos trabalhadores a incluir no processo *todos/as os/as trabalhadores/as da Associação que desempenham funções exclusivas e afetas a projetos já finalizados e a finalizar até 31 julho 2013.*



- 2.8.** Pela análise feita ao processo, verifica-se que o critério de seleção se encontra corretamente aplicado, e na reunião de negociação não foram levantadas quaisquer indícios de discriminação.
- 2.9.** Contudo, há que referir que a entidade manifestou a intenção de *não fazer face a pagamentos das compensações devidas e a créditos vencidos*, a que os trabalhadores tenham direito em resultado do despedimento, dado que *não tem condições financeiras para as pagar* dado as mesmas *não serem despesas elegíveis nos projetos de financiamento*.
- 2.10.** Do ponto de vista da legalidade do procedimento, acrescenta-se que, nestas circunstâncias, o despedimento deve ser considerado ilícito, nos termos do artigo 383.º, al. c) do Código do Trabalho.
- 2.11.** Na verdade, o mecanismo que porá termo aos contratos destes trabalhadores, onde se inclui a trabalhadora especialmente protegida ..., é o processo de despedimento coletivo previsto no artigo 383.º do Código do Trabalho, constituindo, tal como dispõe a sua alínea c), uma ilicitude desse processo *não pôr à disposição do trabalhador, até ao termo do prazo do aviso prévio, a compensação a ele devida*.
- 2.12.** Além disso, constitui uma violação do princípio da igualdade previsto na CRP a não previsão nos regulamentos e nos orçamentos dos programas de financiamento a que a entidade agora tem de pôr termo, a garantia de cumprimento de todos os direitos laborais do(a)s trabalhadore(a)s afeto(a)s aos mesmos, nomeadamente o direito à compensação por cessação do contrato de trabalho.
- 2.13.** Assim, considera-se que não estão afastados os indícios de discriminação, dada a ilicitude do despedimento por não pagamento da compensação devida.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera emitir parecer desfavorável à inclusão da trabalhadora grávida ... no despedimento coletivo promovido pela empresa ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 19 DE JUNHO DE 2013**