

PARECER N.º 272/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e de trabalhadora lactante, incluídas 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 de fevereiro

Processo n.º 745 – DGPL-C/2014

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu dos Mandatários da ... cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui as trabalhadoras grávidas ..., ... e ..., as trabalhadoras lactantes ..., ... e a trabalhadora puérpera ..., 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 12.02., nos seguintes termos:

“Exmos Senhores,

Vimos na qualidade de Mandatários da ..., e em cumprimentos do disposto no art.63.º, n.º 3, alínea b) do Código do Trabalho, solicitar a V. Exas. a emissão de Parecer prévio relativamente ao despedimento no âmbito de processo de despedimento coletivo, das seguintes trabalhadoras:

- *...: trabalhadora lactante;*
- *...: trabalhadora lactante;*
- *...: trabalhadora puérpera;*
- *...: trabalhadora grávida;*

- ...: trabalhadora grávida;
- ...: trabalhadora grávida.

Informamos ainda que, no dia 4 de agosto de 2014, foi entregue à Comissão Representativa de Trabalhadores constituída para o efeito e através da qual estão representadas as trabalhadoras supra mencionadas com exceção da Trabalhadora ..., a Comunicação prevista no artigo 360.º do Código do Trabalho. Esclarece-se que apesar da Trabalhadora ... não se ter feito representar pela Comissão Representativa de Trabalhadores, foi-lhe, igualmente, entregue a referida comunicação fundamentada.

Na Comunicação emitida no âmbito do procedimento iniciado para o efeito, a ... fez saber da sua intenção de proceder ao despedimento coletivo dos Trabalhadores, motivado pelo encerramento do Centro ... cuja direção e gestão estava a cargo desta instituição e no qual prestam trabalho os trabalhadores abrangidos.

Nesta data, dá-se por concluída a fase de informações e negociação promovida pela ... nos termos e para os efeitos previstos no artigos 361.º e 362.º do Código do Trabalho.

De acordo com as disposições legais aplicáveis e para efeito da emissão do Parecer ora solicitado, remete-se a V. Exas. Cópia das comunicações de intenção de proceder ao despedimento coletivo realizadas à Comissão Representativa de Trabalhadores e à Trabalhadora não representada por esta, bem como as atas das reuniões tidas com os Trabalhadores em causa, no âmbito da fase de informações e negociação promovida pela ...”

- \
- 1.2. Foi constituída Comissão Representativa de trabalhadores, da qual não faz parte uma das trabalhadoras grávidas, ...
 - 1.3. Nas cartas enviadas à Comissão Representativa de Trabalhadores e à Trabalhadora grávida ..., consta o seguinte:

*“Ass.: Comunicação da necessidade de reestruturação da empresa e consequente despedimento coletivo de 36 (trinta e seis) trabalhadores da ...
(...)”*

Exmo(a). Senhor(a),

No seguimento da reunião efetuada no passado dia 22 de julho 2014, para fins do assunto em referência e cumprimento das normas imperativas supra citadas. Considera-se V. Exa. notificado/a, a partir da receção desta carta, dos factos e remissões constantes da presente comunicação/notificação e que passam a discriminar-se nos seguintes termos:

1.

Ficha Individual de Trabalhador;

2.

Juntam-se Anexos 1 a 6, dos quais constam as informações a que aludem as alíneas a) a f) do artigo 360.º, n.º 2 do Código do Trabalho;

3.

A ..., tem ao seu serviço, em regime de trabalho subordinado um total de 36 (trinta e seis) trabalhadores distribuídos pelas seguintes categorias profissionais:

Técnico Superior – 5 (cinco) trabalhadores;

Técnico Superior Psicologia – 2 (dois) trabalhadores;

Técnico Superior Assistente Social – 1 (um) trabalhador;

Técnico Profissional – 21 (vinte e um) trabalhadores;

Técnico Profissional de Formação – 1 (um) trabalhador;

Administrativo – 1 (um) trabalhador;

Serviços Gerais – 1 (um) trabalhador;

Serviços de Lavandaria – 1 (um) trabalhador;

Encarregado de Manutenção – 1 (um) trabalhador

Ao abrigo e para os fins decorrentes das disposições conjugadas nos números 1, 2 e 3 do artigo 360.º do CT. Comunica-se a V. Exa a imprescindível necessidade de proceder à reestruturação da empresa e à consequente e inevitável cessação do contrato individual de trabalho que o/a vincula à ... com os fundamentos constantes dos documentos anexos, assim satisfazendo os requisitos fixados cumulativamente, pelas alíneas a) a f) do número 2 do citado artigo 360.º do CT.

4. Consultas

Na ... não existe Comissão Representativa de Trabalhadores e/ou Comissão Intersindical.

De acordo com o número 1 do artigo 361.º do Código do Trabalho, nos 5 (cinco) dias posteriores à data da presente comunicação/notificação terá lugar uma fase de negociações entre a ... e a estrutura representativa dos trabalhadores envolvidos, bem como pelos trabalhadores não abrangidos.

5. Previsão da tramitação processual

Com vista à tramitação do competente processo, em ponderação, designadamente, da alínea e) do número 2 do artigo 360.º do CT e do número 1 do artigo 363.º do C.T., informa-se que é intenção da ..., comunicar a cada trabalhador/a envolvido/a no presente procedimento de despedimento coletivo a decisão do despedimento, decorridos entre 15 (quinze) e 30 (trinta) dias sobre a data desta comunicação/notificação.

A comunicação da decisão de despedimento respeitará, naturalmente, o período de aviso prévio previsto no número 1 do artigo 363.º do CT, a saber:

- a) 15 dias, no caso de trabalhador com antiguidade inferior a 1 ano;
- b) 30 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 1 ano e inferior a 5 anos;
- c) 60 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos;
- d) 75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 10 anos.

(...)

Documentos e Anexos:

Doc.1 – Ficha Individual de Trabalhador;

Anexo 1 Motivos invocados para o despedimento coletivo;

Anexo 2 Quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;

Anexo 3 Dos critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir;

Anexo 4 Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais;

Anexo 5 Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;

Anexo 6 Da compensação pelo despedimento coletivo.”

- 1.4.** Do Anexo 1 consta os motivos invocados pela entidade empregadora comunica para o despedimento coletivo, sendo estes:

“A associação “...” (ora em diante “...”) tem como finalidades a projeção, execução e desenvolvimento de projetos de intervenção, tratamento, promoção e inserção social, familiar, educativa, laboral e de saúde em grupos de menores e jovens.

No âmbito da sua atividade e desde 20 de novembro de 2010, a ... assegura a direção e gestão do Centro ... (ora em diante Centro ...), sob o contrato de aquisição de serviços de gestão e educativos celebrado em 2009 com a Direção Geral de Reinserção Social e Serviços Prisionais, ali desenvolvendo, concretamente, programas, serviços e atuações de intervenção socioeducativa nos termos e para efeitos do disposto nos arts 8.º n.º 2 e 9.º do Regulamento Geral e Disciplinar dos Centros ...(doravante “ ...”). O referido contrato assegurou à ... a titularidade da direção e gestão do referido Centro ... até à sua cessação em 2013.

Não obstante a cessação do contrato de aquisição de serviços para o Centro ..., em 7 de fevereiro de 2014 a ... celebrou novo contrato com a mesma Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais, cujo objeto é o daquele que vigorava entre ambos desde 2009.

O prazo de vigência deste último contrato seria, em condições normais, até 18 de setembro de 2014.

Acontece que a possibilidade de manutenção da execução do referido contrato pelo Estado, nos termos e condições nele previstos, foi posta em causa pela recusa de visto pelo Tribunal de Contas, situação esta que, conjugada com a falta de pagamento dos serviços prestados pela ... em 2014 e a inexistência do lançamento de novo concurso público que assegure à ... a continuidade da direção e gestão do Centro ..., motivaram a comunicação de suspensão do contrato administrativo nos termos legais pela ... ao Estado, a produzir efeitos no dia 04 de agosto de 2014.

Com efeito, a dívida do Estado à ... que, em 30 de junho de 2014 era de €1.947.431,42, sendo €992.055,24 referentes ao contrato entretanto

suspenso, causou gravíssimas dificuldades à ... – uma associação sem fins lucrativos – não lhe sendo possível suportar por mais tempo os custos materiais e educativos inerentes à manutenção do Centro, nomeadamente, para satisfação das necessidades alimentares, de vestuário e de educação dos próprios jovens, como também de cumprimento da obrigação retributiva para com os seus trabalhadores.

O referido contrato celebrado entre a ... e a Direção Geral de Reinserção Social atingirá o seu termo a 04 de agosto de 2014.

Em virtude a cessação daquele contrato, a ... deixa assim de possuir um título que a legitime a manter o exercício da sua atividade de direção e gestão do Centro ..., nomeadamente, o acordo de cooperação a que alude o artigo 8.º, n.º 3 do ..., o qual, em consonância com a informação prestada pela Direção Geral de Reinserção Social e Serviços Prisionais à ..., será encerrado.

Face a tudo o quanto foi exposto, a ... vê-se obrigada a proceder ao despedimento coletivo dos seus 36 (trinta e seis) trabalhadores, nomeadamente, ao despedimento de V.ª Exa., com fundamento na cessação do contrato de aquisição de serviços de gestão e educativos para o Centro ..., e do conseqüente encerramento do mesmo.”

- 1.5.** O Anexo 2 comporta um quadro, do qual consta a identificação dos trabalhadores ao serviço do Centro ..., respetiva categoria e setor organizacional.
- 1.6.** No Anexo 3 são indicados os seguintes critérios para a seleção dos trabalhadores a abranger no processo de despedimento coletivo:

“A cessação dos contratos de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento coletivo, decorre da cessação do contrato de aquisição de serviços de gestão e educativos que legitimava, até à presente data, a prossecução da atividade da ... no Centro...

A cessação do referido contrato determina a cessação do título que permite à ... a continuidade da direção e gestão do Centro ... e o consequente encerramento total e definitivo do mesmo Centro ..., tornando-se, desta forma excedentários os postos de trabalho existentes.

Neste quadro, o presente procedimento de despedimento coletivo abrange todos os trabalhadores que prestam trabalho à ..., apenas dele se excluindo o Diretor Técnico Educativo em virtude de a manutenção do respetivo contrato de trabalho ser necessária à gestão administrativa da cessação da relação contratual decorrente do encerramento total e definitivo do Centro ..., nomeadamente, para apoio à direção da ... enquanto esta se mantiver em atividade e para assegurar o apoio administrativo inerente à transferência dos jovens que atualmente se encontram no Centro ... para outras instituições ou Centros.”

- 1.7.** O Anexo 4 corresponde ao quadro que se segue com referência aos trabalhadores a despedir e as respetivas categorias profissionais:

CATEGORIA PROFISSIONAL	NÚMERO DE TRABALHADORES
Técnico Superior	5
Técnico Superior Psicologia	2
Técnico Superior Assistente Social	1
Técnico Profissional	21
Técnico Profissional de Formação	2
Administrativa	1
Motorista	1
Trabalhadora Aux (Serv. Gerais)	1
Serv./Lavandaria	1
Encarregado de Manutenção	1

- 1.8.** De acordo com a ficha individual de cada trabalhadora, ..., trabalhadora lactante, ocupa a categoria profissional de técnica profissional, tendo sido admitida no Centro ... a 15.11.2014; A trabalhadora lactante ... é técnica superior – psicologia, sendo a sua data de admissão a 21.10.2010; ..., trabalhadora puérpera, na categoria de técnica superior- assistente social, admitida a 21.10.2010; A trabalhadora grávida ..., técnica superior, com data de admissão a 1.10.2012; ..., trabalhadora grávida admitida no Centro ... a 21.10.2010, na categoria de técnica profissional; A trabalhadora grávida ..., técnica profissional com data de admissão de 25.06.2012.
- 1.9.** Consta, ainda, do processo e das cartas remetidas à Comissão Representativa de Trabalhadores e à trabalhadora grávida ..., o anexo 5 e 6, relativos à indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende

\

efetuar o despedimento e à compensação pelo despedimento em apreço, respetivamente.

1.10. Do processo remetido à apreciação da CITE integra ainda:

- a) Ata N.º 1;
- b) Anexo A – Quadro de Pessoal.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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;”.

2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º, 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 e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, aplicável por força 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.

2.3. Nos termos do artigo 359.º 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 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 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.** Encontram-se observados todos os requisitos legais da comunicação a que alude o artº 360º do CT, nomeadamente
- 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.
- 2.6.** Da análise do processo decorre que estamos perante o encerramento do Centro ..., cuja direção e gestão está a cargo da ...
- 2.7.** Ora, o fundamento para o presente processo despedimento coletivo, abrangendo três trabalhadoras grávidas, uma puérpera e duas lactantes, prende-se com a cessação do contrato de aquisição de serviços de gestão e educativos e consequente encerramento do Centro ...
- 2.8.** Acresce ainda que o critério de seleção traduz-se no despedimento de todos/as os/as trabalhadores/as que prestam trabalho naquela instituição, à exceção do Diretor Técnico Educativo em virtude de ser necessário apoio à direção da ... e para assegurar o apoio inerente à transferência dos jovens que se encontram, até à data, no Centro ...



- \
- 2.9.** Posto isto, não resulta da apreciação de todo o processo que existam indícios de discriminação na inclusão das trabalhadoras *supra* mencionadas no processo de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora das trabalhadoras grávidas, puérpera e lactantes, 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 1 DE SETEMBRO DE 2014**