

PARECER N.º 319/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de uma 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 de fevereiro
Processo n.º 907 – DG-C/2014

I – OBJETO

- 1.1. Em 17.09.2014, a CITE recebeu do CENTRO SOCIAL ..., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora grávida ..., 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. Na comunicação entregue à trabalhadora a despedir, em 26.08.2014, a empresa refere que, *“Vimos comunicar a intenção de proceder ao seu despedimento, juntamente com mais 3 trabalhadores, nos termos e para os efeitos previstos no n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho.”*
- 1.2.1. *“Junta-se, em anexo, os seguintes documentos e informações, conforme o disposto no n.º 2 do mesmo artigo do Código do Trabalho, os quais fazem parte integrante da presente comunicação”.*



- *Motivos do despedimento coletivo;*
- *Quadro de pessoal discriminado por setores de Entidade Empregadora;*
- *Critérios de seleção dos trabalhadores a despedir;*
- *Número de trabalhadores a despedir e respetivas categorias profissionais;*
- *Tempo previsível para o despedimento;*
- *Método de cálculo de compensação.*

1.2.2. *“Os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo poderão eleger, no prazo de cinco dias a contar da receção desta comunicação, uma Comissão Representativa.”*

1.2.3. *“Nos cinco dias seguintes, iniciar-se-á a fase de informação e negociação entre esta Associação e a referida Comissão, com participação de um representante do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.”*

1.2.4. *“Na falta de acordo, será proferida a decisão de despedimento coletivo, com o aviso prévio previsto no n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho.”*

1.3. Relativamente, aos motivos do presente despedimento coletivo, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:

- 1.3.1. Que *“Em 2008 o CENTRO SOCIAL ... contratou com o Município ..., o fornecimento de refeições, por este financiadas, a Escolas e outras entidades do concelho”*.
- 1.3.2. Que, *“Dado o número de refeições ser diariamente cerca de duzentas, o CS... viu-se obrigado a investir na contratação de pessoal de modo a poder assegurar eficazmente a prestação do serviço”*.
- 1.3.3. Que, *“Em 2010 terminou o fornecimento de refeições financiadas pelo Município” e que, “apesar de várias tentativas de angariar clientes de modo a continuar a garantir os postos de trabalho diretamente ligados ao serviço de Bar e Restaurante, não tem o CS ... conseguido a rentabilidade suficiente para a manutenção dos postos de trabalho criados em 2008”*.
- 1.3.4. Que *“o encerramento de diversos serviços existentes na localidade, a suspensão de obras então em curso e até à data não reiniciadas, levou à redução drástica da clientela utente, consumidora de refeições”*.
- 1.3.5. Que *“o contexto de crise económico-financeira generalizada que se faz sentir, com a entrada das diversas Economias europeias e mundiais em recessão, a par da crescente instabilidade que se verifica no mercado financeiro, impõe um acrescido e cuidado rigor na estruturação de custos das empresas”*.
- 1.3.6. *“Assim, em maior ou menor grau, todas as empresas impenderam uma reestruturação e reorganização, na prossecução do objetivo de alcançar para o corrente ano e para os anos vindouros um correto dimensionamento dos seus recursos humanos, por forma a adequá-los à*



natureza e volume da sua atividade, em função das solicitações do mercado, sob pena de grave desequilíbrio económico-financeiro”.

1.3.7. *“A todo este circunstancialismo, adicionam-se as graves razões económico-financeiras que afetam a generalidade das empresas em geral no mercado nacional, conjuntamente agravado ainda pela atual crise económica mundial que têm também naturalmente reflexos no CS ...”.*

1.3.8. *Que “Nesta conformidade, em face do exposto, e na prossecução daquele objetivo, com vista a procurar minimizar os efeitos da crise generalizada na economia em geral, tem o CS... a imperiosa necessidade de adotar medidas de controlo e equilíbrio da estrutura de custos e sua adequação à realidade e às reais necessidades do negócio, bem como a rentabilização dos recursos, tendo em vista tornar a empresa operacionalmente mais adequada à realidade atual, melhorando simultaneamente os seus índices de rentabilidade”.*

1.3.9. *Que, “Na realidade, a manutenção da atual estrutura produtiva do CS..., aliada à contínua degradação da atual conjuntura económica, com a agravante do persistente declínio do mercado em que o mesmo desenvolve a sua atividade, é de molde a colocar em risco a sua saúde económica e financeira, na medida em que determinará por certo a sua progressiva degradação caso não sejam implementadas, de forma consistente e concertada, medidas corretivas várias ao nível dos diversos fatores produtivos”.*



1.3.10. Que, *“Por essas razões, o CS... vê-se forçado a reduzir substancialmente a sua atividade de fornecimento de refeições, por falta de clientes para o efeito, o que implica, necessária e irremediavelmente, o despedimento coletivo de quatro trabalhadores”*.

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”*.

2.1.2. 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 14.º 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 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 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. No despedimento coletivo “sub judice”, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado, indicou o número de trabalhadores abrangidos no despedimento (4) bem como as suas categorias profissionais e apresentou o quadro de pessoal, constituído por 10 trabalhadores, que discriminou por setores organizacionais da empresa.

2.6. No que diz respeito aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa referiu que “ o critério único para a seleção das trabalhadoras a abranger pelo presente Despedimento Coletivo foi o da unidade funcional a que se encontram adstritos”.

- 2.6.1.** “Assim são abrangidos todos os trabalhadores que prestam trabalho no Restaurante e no Bar, atento ao fato de se haver manifestado de todo impossível a sua colocação em outros setores”.
- 2.7.** A trabalhadora objeto do presente parecer declarou, no dia 16 de setembro de 2014, que recebeu o acordo de revogação do contrato de trabalho que devidamente, foi assinada e anexo ao processo.
- 2.8.** Da análise do processo, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da referida trabalhadora grávida no despedimento coletivo, e com o objetivo de salvaguardar os direitos e interesses da trabalhadora, foi assinado um acordo de revogação do contrato de trabalho, do qual não nos podemos opor.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento coletivo promovido pelo CENTRO SOCIAL ..., da trabalhadora.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 1 DE OUTUBRO DE 2014