

PARECER N.º 463/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 68/2014, de 08 de maio
Processo n.º 1205 – DG-C/2014

I – OBJETO

1.1. Em 18.11.2014, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego rececionou da entidade empregadora ..., Lda., pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., no âmbito de um processo de despedimento coletivo, com o seguinte conteúdo:

“Vimos pela presente, em cumprimento do disposto no n.º 1 e na alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do C.T., juntar em anexo cópia da comunicação Inicial do Processo de Despedimento Coletivo, referente à funcionária ..., residente em... Aguardamos o parecer desta comissão nos termos legais.

Juntamos; Quadro de pessoal referente ao ano de 2013; cópia não certificada da matrícula da sociedade; dois documentos contabilísticos; cópia da carta remetida ao trabalhador ... efetuada nos termos do previsto no artigo 360.º n.º 3 do CT.”

1.1.1. A comunicação prévia de intenção de despedimento, enviada à trabalhadora em 18.11.2014, refere o seguinte que se transcreve:

“Assunto: Comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo/Artigo 360.º n.º 3 C.T.

Exma. Senhora:

1 - A sociedade comercial por quotas que usa a firma Transportes ... Lda., com sede em ..., que tem por objeto social o transporte rodoviário de mercadorias em veículos ligeiros, vem nos termos e ao abrigo do disposto no artigo 360.º n.º 3 do CT comunicar a intenção de proceder ao despedimento coletivo de V. Exa com a categoria profissional de distribuidora.

2 - O despedimento coletivo a que ora se pretende proceder, assenta nos seguintes motivos:

a) Conforme referido supra, a empresa tem por objeto social o transporte rodoviário de mercadorias;

b) No âmbito dessa atividade celebrou com a empresa ..., S.A., contratos de prestação de serviços de distribuição de correio e encomendas ao domicílio;

c) V. Exa. foi admitida ao serviço desta empresa no dia 21 de junho de 2010, para proceder à distribuição de correspondência e encomendas postais ao domicílio, ou seja, para desempenhar funções inerentes à categoria de distribuição;

d) Acontece porem que a empresa ..., S.A., por carta datada de 28-05-2014, denunciou o último contrato de prestação de serviços de distribuição de correio que tinha com a nossa empresa;

e) Desde essa data não foi celebrado qualquer outro contrato de distribuição de correspondência ou encomendas;

f) Não é previsível, a médio ou a longo prazo, a celebração de novos contratos com tal empresa ou com qualquer outra, ao abrigo dos quais possa V. Exa. continuar a desempenhar as funções para as quais foi contratada;

g) Os parcos rendimentos que a sociedade aufera são os decorrentes do exercício de uma atividade secundária e que consiste no fabrico e comercialização de artigos de serralharia;

h) As funções de serralheiro são exercidas única e exclusivamente pelo sócio e gerente ..., por ser o único que tem formação profissional para o efeito;

i) V. Exa não tem formação académica nem prática para o desempenho de funções de serralheiro ou equivalentes;

j) O trabalho que existe para a referida atividade secundária não exige nem justifica a manutenção de postos de trabalho;

1) Na empresa não existe nenhum posto de trabalho onde V. Exa. possa ser colocada;

m) Os motivos indicados não são devidos a conduta culposa da empresa nem de V. Exa.

3 - A empresa tem apenas 2 trabalhadores, com contrato de trabalho por tempo indeterminado, tendo o outro trabalhador a categoria de motorista, relativamente ao qual irá ocorrer também e no mesmo momento, a cessação do contrato de trabalho pelos mesmos motivos e fundamentos aqui invocados.

4 - Perante a total ausência de rendimentos provenientes do transporte rodoviário de mercadorias, esta sociedade não tem condições financeiras para continuar a manter as despesas e encargos decorrentes da manutenção dos dois únicos postos de trabalho existentes na presente data.

5 - A decisão de despedimento será efetuada dentro do prazo a que alude o artigo 363.º do Código do Trabalho, ou seja, decorridos que sejam 15 (quinze dias) após a presente comunicação.

6 - De acordo com o previsto no artigo 366.º n.º 1 do CT o trabalhador tem direito a título de compensação pela cessação do contrato, até 31 de outubro de 2012, a um mês de retribuição base e diuturnidades, por cada ano completo de antiguidade, sendo certo que no caso de fração de ano a compensação é calculada proporcionalmente;

Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de novembro de 2012 e até 30 de setembro de 2013, o montante da compensação corresponde a 20 dias de retribuição de base e

diuturnidades calculado proporcional mente ao período efetivo de trabalho prestado;

Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de outubro de 2013 inclusive, o montante da compensação corresponde a 12 dias de retribuição de base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade nos anos subsequentes, sendo certo que o montante total da compensação não pode ser inferior a três meses de retribuição de base e diuturnidades, valor que será pago aquando da decisão de despedimento.

Junta: Carta de denúncia do contrato de prestação de serviços de distribuição.”

- 1.2.** Do anexo A do Quadro de Pessoal junto ao processo pela entidade empregadora, referente a outubro de 2013, constata-se a existência de mais trabalhadores na empresa do que aqueles que são abrangidos pelo despedimento, contudo contactada a empresa foi por esta confirmado expressamente via email datado de 06.12.2014, que na presente data apenas prestam funções na empresa um trabalhador e uma trabalhadora (a especialmente protegida) e que ambos são abrangidos pelo despedimento, ficando a empresa a laborar unicamente com os sócios gerentes “(...) A ... e o ... são os dois únicos trabalhadores. Não existe qualquer outro trabalhador com vínculo laboral quer a termo quer sem termo (...) perante o despedimento coletivo da ... e do ... a empresa não fica com nenhum trabalhador. O Senhor ... e a ... são sócios e não trabalhadores.”
- 1.3** A mesma informação consta expressamente da carta de intenção de despedimento enviada pela entidade empregadora à trabalhadora especialmente protegida “A empresa tem apenas 2 trabalhadores, com contrato de trabalho por tempo indeterminado, tendo o outro trabalhador a categoria de motorista, relativamente ao qual irá ocorrer também e no

mesmo momento, a cessação do contrato de trabalho pelos mesmos motivos e fundamentos aqui invocados.”, não tendo esta apresentado qualquer contestação.

- 1.4** De referir que, em 13.08.2014, a CITE emitiu o parecer prévio n.º 233/CITE/2014, relativo à intenção de despedimento por extinção de posto de trabalho da mesma trabalhadora ora objeto de proteção especial no âmbito do presente parecer prévio, no sentido de ser “(...) *desfavorável ao despedimento*”, tendo por base o facto de a entidade empregadora não ter observado a ordem dos critérios de seleção dos postos de trabalho a extinguir previstos no n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho, tendo então aplicado diretamente o critério “*menor antiguidade*”, o que implicaria a ilicitude do despedimento.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2. Do Direito

- 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.”

- 2.1.1.** 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.

2.1.2. 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 124/2010, de 17 de novembro (lei orgânica da CITE), essa entidade é a CITE.

2.1.3. Nos termos do artigo 359.º do Código do Trabalho, o despedimento coletivo pode ser promovido pelo empregador, quando o mesmo “se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou de redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.”

2.1.4. O artigo 359.º, no n.º 2, define ainda o que se considera por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, nos seguintes termos:

- 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 dos serviços ou automatização de meios de comunicação.”

- 2.1.5.** É de salientar que, nos termos do artigo 381.º, alínea d) do Código do Trabalho, “*sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito: em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio (...)*” à CITE.
- 2.1.6.** A falta de solicitação deste parecer implica, de acordo com a alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho a ilicitude do despedimento por iniciativa do empregador.
- 2.1.7.** Assim, compete à CITE, nos termos da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, emitir o referido parecer, no âmbito do qual averigua a objetividade da fundamentação apresentada pela entidade empregadora, através da análise das razões concretas que motivaram a seleção do posto de trabalho a extinguir, por forma a concluir pela existência ou inexistência de indícios de discriminação em razão da maternidade.

III – APRECIÇÃO

- 3.1.** De acordo com o enquadramento legal realizado pela entidade empregadora nos termos dos artigos 360.º n.º 3 do Código do Trabalho, o despedimento coletivo a realizar justifica-se por “*(...) a empresa ..., S.A., por carta datada de 28-05-2014, denunciou o último contrato de prestação de serviços de distribuição de correio que tinha com a nossa empresa;*
- e) Desde essa data não foi celebrado qualquer outro contrato de distribuição de correspondência ou encomendas;*
 - f) Não é previsível, a médio ou a longo prazo, a celebração de novos contratos com tal empresa ou com qualquer outra (...)*”. Os parcos

rendimentos que a sociedade auferir são os decorrentes do exercício de uma atividade secundária e que consiste no fabrico e comercialização de artigos de serralharia (...) *As funções de serralheiro são exercidas única e exclusivamente pelo sócio e gerente ..., por ser o único que tem formação profissional para o efeito (...)*”, o que determinou a necessidade de despedir as únicas duas pessoas a prestarem funções na entidade empregadora com vínculo laboral, uma das quais a trabalhadora especialmente protegida.

- 3.1.1.** Sendo certo que não compete à CITE sindicatizar a decisão gestionária da entidade empregadora e considerando o que foi possível apurar através dos elementos que constituem o processo, afigura-se suficientemente alegada a relação causal entre os motivos apresentados e os objetivos subjacentes ao despedimento coletivo, abrangendo as duas únicas trabalhadoras da empresa, uma delas a trabalhadora especialmente protegida.

IV – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE não se opõe ao despedimento da trabalhadora grávida, ..., promovido pela entidade empregadora ..., Lda., por não se vislumbrar indícios de discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE DEZEMBRO DE 2014