

PARECER N.º 102/CITE/2017

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas 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 228 – DG-C/2017

I – OBJETO

- 1.1.** A CITE recebeu em 9/2/2017 da entidade ..., um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento das trabalhadoras grávidas ..., ajudante de ação direta e ..., auxiliar de serviços gerais.
- 1.2.** A entidade notificou a trabalhadora, por carta datada de 23/1/2017, e recebida da mesma data, *da intenção de despedimento no âmbito de despedimento coletivo.*
- 1.3.** Os motivos invocados para fundamentar o despedimento coletivo são os seguintes:
- 1.3.1.** *Serve a presente para lhe comunicar, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 360.º n.º 1 do Código do Trabalho, que é intenção do ..., adiante designado por ..., proceder ao seu despedimento no âmbito de um processo de despedimento coletivo, cuja concretização se prevê que deve ocorrer em período não superior a quatro meses contados da presente data.*
- 1.3.2.** *A necessidade de promoção de um despedimento coletivo pelo ... deriva do facto de esta instituição ter de levar a efeito a reestruturação da atividade do ... de ..., por imposição da ..., que emitiu em 04/08/2016, parecer desfavorável à manutenção neste ..., cuja cópia se junta.*
- 1.3.3.** *Com efeito, à manutenção neste ... apenas seria possível se fossem concretizados elevadíssimos investimentos de remodelação total do edifício, que o ... não tem capacidade financeira para levar a cabo.*

- 1.3.4. *Resta, pois, reformular a atividade que o ... de ... vinha desenvolvendo até à presente data, reduzindo-o à área do Apoio Domiciliário. Estão assim preenchidos os requisitos do art.º 359.º, n.º 1 e 2, alínea c) do Código do Trabalho.*
- 1.3.5. *Assim, em virtude da impossibilidade legal inultrapassável de manter a atividade de ..., decidiu o ... encerrar esta valência do ... de ...*
- 1.3.6. *Atualmente o ... tem ao seu serviço no ... de ... um total de dez trabalhadoras a executar funções exclusivamente afetas ao ..., tendo sete delas a categoria profissional de Ajudante de Ação Direta, e as restantes duas a categoria profissional de Auxiliar de Serviços Gerais.*
- 1.3.7. *Face aos motivos acima identificados o ... decidiu prescindir de todas as dez trabalhadoras exclusivamente afetas ao serviço do ...*
- 1.3.8. *Igualmente a área de cozinha, que atualmente integra quatro trabalhadoras e que presta serviços para todas as valências do ... de ..., irá reduzir a sua atividade e dimensão em virtude do encerramento do ..., reduzindo-se um posto de trabalho, correspondente à trabalhadora com menor antiguidade que tem a categoria de Ajudante de Cozinha.*
- 1.3.9. *Foram, pois, estes os critérios que esta instituição seguiu para selecionar V. Exa. como uma das trabalhadoras a despedir no âmbito deste processo, visto que pertence ao grupo das trabalhadoras afetas ao serviço do ...*
- 1.3.10. *Face aos motivos supra invocados, as suas funções inerentes ao seu posto de trabalho deixarão de ser precisas, tornando-se assim impossível a subsistência do seu contrato de trabalho.*
- 1.3.11. *Não existindo no ... comissão de trabalhadores, comissão sindical ou intersindical, não são possíveis as comunicações exigidas pelo art 360º nº 1 do Código do Trabalho.*
- 1.3.12. *Caso venha a ser decidida a cessação do seu contrato de trabalho no âmbito do presente procedimento, terá V. Exa. direito à compensação prevista no art.º 360.º n.º 1 do Código do Trabalho e no art.º 5.º da Lei n.º 69/2013 de 30 de*

agosto e demais créditos inerentes ao seu contrato de trabalho, os quais lhe serão postos à disposição pelo ... até à data da cessação do seu contrato de trabalho.

1.4. A empresa indica ainda o quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais e a lista das trabalhadoras a despedir.

1.5. Não consta do processo que tenha sido constituída comissão representativa dos trabalhadores, nem que tenha sido feita alguma reunião de informações e negociação, nos termos do artigo 361º do Código do Trabalho.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)

Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

2.2. 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.

2.3. 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.

2.4. Indo ao encontro do determinado na legislação e jurisprudência comunitária referida, o n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho determina que o *despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante* assim como *de trabalhador/a 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.

2.5. 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.

2.6. 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 entidade 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”.

2.7. 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 entidade. Caso não exista, nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, o empregador comunica essa intenção a cada um dos trabalhadores que possam estar abrangidos, por escrito.*

2.8. No presente processo, o empregador notificou as trabalhadoras especialmente protegidas da comunicação da intenção de proceder ao despedimento, com indicação dos seus fundamentos, que decorrem do encerramento do estabelecimento onde laboram.

2.9. Refere que são incluídas todas as dez trabalhadoras afetas exclusivamente ao serviço do lar, sendo sete ajudantes de ação direta e duas auxiliares de serviços gerais. Acrescenta que será ainda incluída uma trabalhadora da cozinha, sendo neste caso aplicado o critério da menor antiguidade.

2.10. Do processo remetido consta um organigrama em que se indicam as trabalhadoras de cada um dos setores. Consta ainda uma lista e que se indicam nominalmente as trabalhadoras a despedir. Nessa lista estão integradas nove trabalhadoras, incluindo as especialmente protegidas.

2.11. Da análise destes dois elementos do processo resulta que no conjunto das trabalhadoras com a categoria de ação direta de lar consta a trabalhadora ... a qual não está integrada na lista das trabalhadoras a despedir.

2.12. Portanto, dos documentos apresentados não resulta demonstrado que são integradas no despedimento coletivo todas as trabalhadoras afetas ao lar. E, sendo

assim, a empresa não demonstra que aplicou corretamente o critério de seleção que foi definido.

2.13. Donde se considera que não está afastada a existência de indícios de discriminação em função da maternidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera emitir parecer desfavorável à inclusão das trabalhadoras ... e ... no despedimento coletivo promovido pela entidade ..., por existirem indícios de discriminação em função da maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 3 DE MARÇO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.