

PARECER Nº 163/CITE/2017

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida 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 394/DG-C/2017

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 7/3/2017 da entidade ..., um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., ajudante de ação direta de 2ª.

1.2. A entidade notificou a trabalhadora, por carta datada de 13/2/2017, e recebida em 24/2/2017, da *intenção de despedimento coletivo por encerramento da ...*

1.3. Os motivos invocados para fundamentar o despedimento coletivo são os seguintes:

1.3.1. *O ... comunica por este meio a intenção de proceder a um despedimento coletivo, que irá abranger o contrato de trabalho de V Exª.*

1.3.2. *De facto, perante a notificação recebida dos serviços da segurança social do ..., que determinaram o encerramento compulsivo até ao próximo dia 23 de fevereiro, da ... que o centro social tinha sito na ..., não resta outra alternativa à instituição que não seja o despedimento de algumas das suas funcionárias.*

1.3.3. *Em respeito ao preceituado na alínea c) do n.º 2 do artigo 360º do Código do Trabalho, informamos que os critérios utilizados para a seleção dos trabalhadores a despedir foram os seguintes:*

1.3.4. *Foram apuradas as categorias profissionais a reduzir; dentro da mesma categoria profissional, foram selecionadas primeiro as trabalhadoras com contrato a termo (ficando assim abrangido uma trabalhadora) e dentro dos contratos sem termo utilizou-se o critério da antiguidade, ou seja, irão ser despedidas as funcionárias com menos antiguidade.*

- 1.3.5. *Assim, a Instituição irá proceder ao despedimento simultâneo, de três ajudantes de ação direta e uma trabalhadora auxiliar.*
- 1.3.6. *Mais informamos que a compensação devida pela cessação do contrato de trabalho será a estabelecida no código do trabalho, em concreto no artigo 366º desse diploma.*
- 1.3.7. *Nos termos do nº 3 do artigo 360º do Código do Trabalho, poderão as trabalhadoras designar entre si, no prazo de 5 dias úteis a contar da receção desta carta, uma comissão representativa com o máximo de 3 elementos.*
- 1.3.8. *Para a reunião de informações e negociações prevista no artº 361º do CT desde já se designa o dia 22 de fevereiro, pelas 17h00.*
- 1.4. Não consta do processo, nem a entidade empregadora demonstra que o quadro de pessoal, discriminado por sectores de atividade tenha sido notificado à trabalhadora, nos termos do disposto na alínea b) do nº 2 do artigo 360º do Código do Trabalho.
- 1.5. A entidade empregadora juntou ainda ao processo ata de uma reunião com as trabalhadoras afetadas pelo despedimento, muito embora, segundo informa, não tenha sido constituída formalmente comissão representativa dos trabalhadores.

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 a trabalhadora especialmente protegida da comunicação da intenção de proceder ao despedimento, com indicação dos seus fundamentos, que decorrem do encerramento de um estabelecimento.

2.9. Refere que são incluídas três trabalhadoras com a categoria profissional de ajudante de ação direta, a mesma da trabalhadora especialmente protegida, sendo o critério de seleção das trabalhadoras a antiguidade, ou seja, são integradas no despedimento as trabalhadoras com menor antiguidade.

- 2.10.** Analisando o anexo A, do qual consta a antiguidade das trabalhadoras, resulta que as selecionadas para integrar o despedimento coletivo com a categoria de ajudante de ação direta são as que têm menos antiguidade, considerando-se, assim, que o critério de seleção foi aplicado de forma correta.
- 2.11.** É de referir que da ata da reunião com as trabalhadoras nada consta que possa indiciar discriminação em função da maternidade.
- 2.12.** Donde se considera que não se encontram indícios de discriminação em função da maternidade.

III - CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora ... no despedimento coletivo promovido pela entidade ..., por não existirem indícios de discriminação em função da maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 5 DE ABRIL DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA