

**PARECER N.º 175/CITE/2017**

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento coletivo de trabalhadoras grávidas, 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 427/DG-C/2017.

**I – OBJETO**

- 1.1. Em 13 de março de 2017, a CITE recebeu da ..., Lda. , cópia do processo de despedimento coletivo de 10 trabalhadoras, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e na 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, abrangendo duas trabalhadoras grávidas Sra. D.ª ...e Sra. D.ª ..., com as categorias profissionais de educadoras de infância, promovido pela referida entidade.
- 1.2. Sobre o assunto de referir em primeiro lugar que semelhante pedido tinha sido efetuado por esta entidade à CITE, antes de terminado todo o processo de despedimento, por falta da legal realização da reunião de informações e de negociação, pelo que, agora, da análise de todo o processado, agora completo, verifica-se que foram notificadas todas as trabalhadoras incluídas no despedimento, incluídas as especialmente protegidas, por cartas registadas, rececionadas nos dias 16.02.2017 e 31.02.2017, com o seguinte conteúdo:

*“ (...) ASSUNTO: COMUNICAÇÃO DE INTENÇÃO DE DESPEDIMENTO COLECTIVO*

*Como é do seu conhecimento o estabelecimento sofreu uma redução significativa no número de utentes (crianças) nos últimos anos, facto que determinou subseqüentemente uma redução no volume de negócio deixando de ser rentável a prossecução dos fins para que foi aberto o estabelecimento.*

*A ..., Lda., V/entidade patronal, apesar de ter envidado todos os esforços no sentido de reverter o agravamento da situação económica que consubstancia na impossibilidade de produzir receitas que permitam cobrir as despesas decorrentes do pagamento das retribuições aos trabalhadores, géneros alimentícios, e material de apoio, circunstancialismo este que torna impossível a manutenção das relações laborais estabelecidas com todos os trabalhadores.*

*A Gerente da ..., Lda., cumpriu todos os deveres que recaem sobre um gestor criterioso e ordenado, estabelecido no art.º 64.º e seguintes do Código das Sociedades Comerciais.*

*Faz-se notar que ultimamente os custos com o pagamento das retribuições dos profissionais que integram o quadro de pessoal têm sido suportados a expensas exclusivas da sócia gerente, em virtude do estabelecimento não conseguir gerar receitas.*

*A situação económico-financeira da ..., Lda. é de insolvência técnica, por apresentar um passivo muito superior ao ativo e não haver disponibilidade de proceder ao pagamento aos credores, tendo de recorrer ao auxílio da sócia gerente que vem injetando capital.*

*Ora, o objetivo de qualquer estabelecimento ou sociedade é o de gerar o lucro, ter solvabilidade e ser rentável, pressupostos estes que não são reunidos pela ..., Lda.*

*Destarte, pelas razões acima aduzidas, comunica-se a V. Ex.ª que é intenção da ..., Lda., na qualidade de V/ Entidade Patronal proceder ao despedimento coletivo de todos os trabalhadores inclusive de V. Ex!., nos termos do disposto nos art.ºs 359.º n.ºs. 1 e 2 als. a) e b) , 360.º n.ºs. 2 e 3, 363 n.º. 1 al. d) do Código do Trabalho, a seguir discriminados:*

*b) O quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa; (...) ”.*

Segue mapa de pessoal, das 10 trabalhadoras, discriminado por setores organizacionais da empresa

*“ (...) c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir:*

*É aplicado um critério uniforme, norteados pelos princípios de igualdade, proporcionalidade e adequação, devido à insustentabilidade económica Independentemente da idade, condição, estado e antiguidade que impossibilita o cumprimento dos deveres previstos no art.º 127.º n.º 1 al. b), c) e 3 do Código Trabalho, designadamente o pagamento pontual da retribuição, proporcionar boas condições de trabalho do ponto de vista moral e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, condições que inviabilizam a manutenção da relação laboral existente.*

*d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas:*

*Os trabalhadores a despedir totalizam 10 (dez), sendo quatro educadoras, uma administrativa, uma cozinheira, duas auxiliares, uma auxiliar/motorista e uma motorista.*

*e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento:*

*O despedimento terá lugar logo que seja cumprida a comunicação e prazo do pré-aviso.*

*f) O método de cálculo de compensação a conceder aos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo, tem por fundamento o estipulado nos art.ºs. 5.º (contrato de trabalho sem termo) e 6.º (Contrato de trabalho a termo) da Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto e art.º 366.º do Código do Trabalho.*

*Para o efeito, previamente, foi solicitado Parecer à C.I.T.E.- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.*

*Face ao exposto, verificados preenchidos os pressupostos legais para o efeito, é intenção da entidade patronal fazer cessar o contrato de trabalho existente entre a ..., Lda. e V. Exa., no dia 30 de abril de 2017, e conseqüentemente, decorrido que seja o prazo estipulado no art.º 363.º n.º 1 (1 parte) do Código do Trabalho e tenha sido obtido o Parecer favorável da CITE Comissão para a Igualdade no Trabalho e no*

*Emprego, em cumprimento do disposto nos art.ºs. 62.º e 63.º n.ºs. 1, 3 al. b) e 5 do Código do Trabalho, proceder ao despedimento coletivo, nos termos do disposto nos art.ºs 359.º n.ºs. 1 e 2 als. a) e b) e 363.º n.º 1 (II parte) ambos do Código de Trabalho, por motivos de mercado consubstanciados na redução de atividade por impossibilidade de colocar os serviços no mercado e motivos estruturais - fundamentado no desequilíbrio financeiro, data a partir da qual cessará o vínculo laboral e se procederá à entrega da documentação legalmente exigida, nos termos do estabelecido no art.º 341.º do Código do Trabalho, bem como ao pagamento da respetiva compensação, créditos vencidos e dos exigíveis decorrentes da cessação do contrato de trabalho, nos termos dos art.ºs. 363.º n.º 7 e 366.º n.ºs. 1 e 2 do Código do Trabalho, calculada nos termos acima indicados.*

*Sem outro assunto, os melhores cumprimentos.*

*A Gerência (...)”.*

- 1.3.** De referir que são despedidas todas os trabalhadoras da empresa tendo-se realizado a reunião de informações e negociação, no dia 21.02.2017, conforme correção efetuada pela entidade empregadora a solicitação da CITE, face à contradição das datas neste documento, cuja cópia da ata se reproduz:

*“(…) Ao dia 22 do mês de Fevereiro do ano de 2017, pelas 19:30 reuniram-se, nas instalações do Infantário ..., (...) concelho do ..., a proprietária do estabelecimento, ..., e as seguintes funcionárias:*

*..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., e ..., para dar cumprimento à seguinte ordem de trabalhos:*

*Comunicação da Intenção de Despedimento Coletivo;*

*2. Gozo de Ferias;*

*3. Outros assuntos;*

*Foi comunicado às funcionárias os procedimentos legais a que o despedimento coletivo deverá obedecer, tendo sido esclarecidas as dúvidas manifestadas, não manifestando assim qualquer impedimento;*

*Foi informado também às colaboradoras grávidas ... e ... da comunicação feita à CITE e ao ACT;*

*Também foi comunicado que as colaboradoras iriam gozar férias respeitantes ao ano de 2016.*

*Não foram manifestadas dúvidas ou outros assuntos a resolver.*

*E nada mais havendo a tratar, foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os intervenientes.*

*..... de Fevereiro de 2017 (...) ”.*

- 1.4.** *Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:*

*“ (...) a) ...*

*b) Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, Puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental;*

*c) (...)”.*

## **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 a 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, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, chama desde logo a atenção nos considerandos para o risco destas mulheres serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado, pelo que no artigo 10.º, sob a epígrafe "Proibição de despedimento" determina:

*" (...) A fim de garantir às trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, o exercício dos direitos de proteção da sua segurança e saúde reconhecidos no presente artigo, prevê-se que:*

*1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras ... sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade referida (...) salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.*

*2. Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.*

*3. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proteger as trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, contra as consequências de um despedimento que fosse ilegal (...)." .*

- 2.2.1.** Sobre a matéria convém referir que é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (por ex: 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.

**2.3.** Na sequência destes princípios, a Constituição da República Portuguesa (CRP) no artigo 67.º sob a epígrafe *Família* estabelece:

*" (...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)"*.

**2.3.1.** O artigo 68.º da CRP sob a epígrafe *Paternidade e maternidade* consagra:

*" (...) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*

*2- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

*3- As mulheres têm proteção especial durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias (...)"* .

**2.4.** E o CT na Subsecção IV – Parentalidade estipula no artigo 63.º sob a epígrafe *Proteção em caso de despedimento*:

*"(...) 1 – 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(...).*

2 – (...)

3 – *Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:*

a) (...)

b) *Depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º, no despedimento coletivo;*

c) (...)

4 – *A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à receção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.*

5 – *Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.*

6 – *Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.*

7 – *A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.*

8 – *Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.*

9 – *Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos nºs 1 ou 6. (...)."*

**2.4.1.** O CT, Capítulo VII *Cessação de contrato de trabalho*, Secção II *Caducidade de contrato de trabalho*, prevê no artigo 343.º:

*"(...) Morte de empregador, extinção de pessoa coletiva ou encerramento de empresa (...)*



1 – (...)

2 – (...)

3 – *O encerramento total e definitivo de empresa determina a caducidade do contrato de trabalho, devendo seguir-se o procedimento previsto nos artigos 360.º e seguintes, com as necessárias adaptações.*

4 – (...)

5 – *Verificando-se a caducidade do contrato em caso previsto num dos números anteriores, o trabalhador tem direito a compensação calculada nos termos do artigo 366.º, pela qual responde o património da empresa.*

6 – *Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número anterior. (...)*”

**2.4.2.** O CT no mesmo Capítulo VII, Divisão II *Despedimento coletivo* (artigos 359.º a 366.º), procede à definição e motivações legais, estabelecendo no artigo 359.º sob a epígrafe *Noção de despedimento coletivo*:

*“(…) 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. (...)*

**2.4.3.** E quanto ao procedimento, o artigo 360.º do mesmo Código sob a epígrafe *Comunicações em caso de despedimento coletivo* vem estabelecer:

*“(...) 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 referido 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.*

*6 – Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.ºs 1 a 4 e constitui contraordenação leve o efetuado com violação do disposto no n.º 5 (...).*

#### **2.4.4.** *Relativamente a Informações e negociação em caso de despedimento coletivo epígrafe do artigo 361.º:*

*“(…) 1 – Nos cinco dias posteriores à data do ato previsto nos n.ºs 1 ou 4 do artigo anterior, o empregador promove uma fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:*

- a) Suspensão de contratos de trabalho;*
- b) Redução de períodos normais de trabalho;*
- c) Reconversão ou reclassificação profissional;*
- d) Reforma antecipada ou pré-reforma.*

*2 – A aplicação de medida prevista na alínea a) ou b) do número anterior a trabalhadores abrangidos por procedimento de despedimento coletivo não está sujeita ao disposto nos artigos 299.º e 300.º*

*3 – A aplicação de medida prevista na alínea c) ou d) do n.º 1 depende de acordo do trabalhador.*

*4 – O empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores podem fazer-se assistir cada qual por um perito nas reuniões de negociação.*

5 – Deve ser elaborada ata das reuniões de negociação, contendo a matéria acordada, bem como as posições divergentes das partes e as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.

6 – Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.ºs 1 ou 3 (...)."

2.4.5. A Intervenção do ministério responsável pela área laboral, como epígrafe do artigo 362.º do CT, prevê:

"(...) 1 – O serviço competente do ministério responsável pela área laboral participa na negociação prevista no artigo anterior, com vista a promover a regularidade da sua instrução substantiva e procedimental e a conciliação dos interesses das partes.

2 – O serviço referido no número anterior, caso exista irregularidade da instrução substantiva e procedimental, deve advertir o empregador e, se a mesma persistir, deve fazer constar essa menção da ata das reuniões de negociação.

3 – A pedido de qualquer das partes ou por iniciativa do serviço referido no número anterior, os serviços regionais do emprego e da formação profissional e da segurança social indicam as medidas a aplicar, nas respetivas áreas, de acordo com o enquadramento legal das soluções que sejam adotadas.

4 – Constitui contraordenação leve o impedimento à participação do serviço competente na negociação referida no n.º 1. (...) ”.

2.5. Toda esta legislação, ao estabelecer princípios e procedimentos especiais de proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, como é o caso ora em análise, plasmados nas Diretivas Europeias, na CRP e no CT, mostra que as entidades empregadoras devem ter um cuidado acrescido no tratamento destes casos, justificando de forma cabal, objetiva e coerente a inclusão dos/as mesmos/as nos despedimentos, sob pena dos processos poderem conter indícios de discriminação em função da maternidade/parentalidade.

2.6. Compulsadas as normas legais acima reproduzidas enquadradoras do pedido de parecer prévio formulado pela entidade empregadora com a prova produzida no processo, nomeadamente, a fundamentação e os critérios do despedimento, constantes do ponto 1.2 do presente parecer, o teor da ata de informações e de negociação, ponto 1.3, atendendo à necessidade do encerramento total e definitivo da entidade empregadora ..., Lda., não se vislumbra indício da prática de discriminação em função da maternidade por parte da entidade empregadora.

### **III - CONCLUSÃO**

Face ao que antecede, a CITE delibera não se opor à inclusão das trabalhadoras grávidas, Sra. D.<sup>a</sup> ...e Sra. D.<sup>a</sup> ..., no processo despedimento coletivo promovido pela ..., Lda.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 05 DE ABRIL DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**