

PARECER N.º 497/CITE/2017

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de 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 1335/DG-C/2017

I – OBJETO

1.1. Em 28.08.2017 a CITE recebeu da entidade empregadora ..., cópia de processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora ..., 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. No documento enviado à CITE, a entidade empregadora vem requerer a emissão de parecer prévio, juntando para o efeito a comunicação da intenção de despedimento remetida à trabalhadora 10.07.2017, nos seguintes termos:

“Ex.mo/a Senhora ...,

Os nossos respeitosos cumprimentos.

No complemento dos contactos pessoais, nos termos e para os efeitos do previsto no artigo 360.º do Código de Trabalho vimos, pela presente carta, comunicar a V. Exa. que, pelos motivos e fundamentos abaixo descritos, é intenção da Entidade Empregadora ... (doravante designado ...) proceder a um despedimento coletivo, onde se inclui V. Exa., com a consequente cessação do seu contrato individual de trabalho.

A. TRABALHADORES ABRANGIDOS PELO PRESENTE DESPEDIMENTO COLETIVO

O presente despedimento coletivo abrange todos os trabalhadores do ...

B. MOTIVOS DO DESPEDIMENTO COLETIVO

O despedimento coletivo a que ora se pretende proceder assenta nos seguintes motivos (estruturais e de mercado):

O ... é uma ..., ..., constituída por tempo indeterminado, com o objetivo de promover o bem-estar da comunidade local, desenvolvendo atividades de carácter social, cultural, educacional e desportivo, colaborando com o Estado, proporcionando o apoio que em cada caso se justifique, por forma a contribuir para a resolução de problemas da população.

Nesse sentido e com esses objetivos, o ... celebrou, em 1994, um protocolo de Cooperação com o Centro Distrital da Solidariedade Social de ..para a valência "..."

Efetivamente,

Desde o período inicial em que o ... começou a desenvolver a sua atividade, sempre se fizeram sentir dificuldades na sua gestão. Nos últimos anos, uma vez que o número de jovens e crianças foi variando significativamente ao longo dos tempos, obrigando à criação de infra estruturas humanas e materiais que nem sempre são justificadas e proporcionais aos jovens em cada momento a cargo do ..., sendo certo que a participação económica da Segurança Social é em função do número de jovens ao cuidado do ... em dado momento.

Esta situação, marcadamente imprevisível, faz com que, muitas vezes, as verbas dispensadas pelas Segurança Social não sejam suficientes para pagar as despesas correntes e fixas, nomeadamente, os salários dos trabalhadores do ... e outros custos.

Na prática e objetivamente, é difícil fazer a gestão do ... face a estas condições, pelo que o ... tem atravessado períodos críticos do ponto de vista financeiro e económico.

Nos últimos tempos, dadas as condições estruturais e conjunturais (de mercado, no sentido de jovens entregues) a que o ... está sujeito, tem-se verificado uma forte instabilidade e, por isso, uma enorme pressão sobre aqueles que assumem a gestão do ... que, cada vez mais, se viram confrontados com a possibilidade de continuar a desenvolver esta atividade. Foram feitas ao longo dos últimos anos as mais variadas tentativas de encontrar solução alternativa que permitisse a continuidade desta atividade, o que não foi possível.

Acresce que não existem outros postos de trabalho no ... para colocar os trabalhadores abrangidos, não sendo possível mantê-los ao serviço, pelo que é impossível a subsistência da relação de trabalho com os trabalhadores em causa.

Em virtude do que foi exposto, a situação prática de viabilidade do ... foi colocada em causa e, assim, por incapacidade de manter os postos de trabalho e de prosseguir as suas finalidades, o ... terá de encerrar por completo a sua atividade na valência indicada, o que já comunicou à Segurança Social.

C. MÉTODO DE CÁLCULO DA COMPENSAÇÃO POR DESPEDIMENTO COLETIVO
Será posta à disposição dos trabalhadores a compensação legal calculada nos termos do artigo 366.º do Código de Trabalho, tendo em conta a antiguidade dos mesmos e que todos são contratos individuais de trabalho por tempo indeterminado.

Mais se acrescenta de que serão devidamente compensados, nos termos legais, as situações em que o fim do contrato seja anterior ao prazo de pré-aviso legalmente estabelecido.

D. PERÍODO DE TEMPO NO DECURSO DO QUAL SE PRETENDE EFETUAR O DESPEDIMENTO COLETIVO

Atendendo aos prazos necessários ao cumprimento de todos os procedimentos, bem como ao prazo máximo do aviso prévio, pretende-se que o último dia de trabalho seja dia 31 de agosto de 2017."

- 1.3.** Do processo remetido à CITE, consta a comunicação da decisão de despedimento de 26.07.2017, bem como o documento enviado ao Centro Distrital de Solidariedade Social de ... a solicitar a cessação do acordo de cooperação celebrado com o mesmo para a valência de ... e Anexo A – quadro de pessoal.

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. 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.

2.2.1. 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;".

2.3. Em conformidade com a norma comunitária e com a Constituição da República Portuguesa, 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 b) do artigo 3.º da Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

- 2.4. Assim, compete à CITE, por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, emitir o parecer referido.
- 2.5. No âmbito do despedimento por causas objetivas, como é o caso do despedimento coletivo, a entidade empregadora deve fundamentar a necessidade de despedir enquadrando os factos que alega nos motivos indicados no n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho e cumprindo os procedimentos previsto nos artigos 360.º a 366.º do Código do Trabalho. Para efeitos de emissão de parecer prévio, o empregador deve remeter cópia do processo à CITE, depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho (alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho).
- 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 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".

2.7. 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".

2.7. Importa esclarecer que, quando está em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, como é o caso em apreço, ou de trabalhador no gozo da licença parental, e de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento respeita aos critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir. Nesta conformidade, os critérios definidos pelo empregador para selecionar os/as trabalhadores/as objeto de despedimento deverão ser enquadrados nos motivos legalmente previstos, não podendo ocorrer discriminação de qualquer trabalhador/a designadamente, em função do sexo ou, no caso vertente, por motivo de parentalidade.

2.8. O presente despedimento coletivo foi determinado por motivos de mercado e estruturais de acordo com as alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 359.º do Código de Trabalho, estando incluídos/as todos/as os/as trabalhadores/as do ... pertencentes à valência de

2.8. De acordo com o processo remetido à CITE a entidade empregadora refere que *"o número de jovens e crianças foi variando significativamente ao longo dos tempos, obrigando à criação de infra estruturas humanas e materiais que nem sempre são justificadas e proporcionais aos jovens em cada momento a cargo do ... (...). Esta situação, marcadamente imprevisível faz com que, muitas vezes, as verbas dispensadas pela Segurança Social não sejam*

suficientes para pagar as despesas correntes e fixas, nomeadamente, os salários dos trabalhadores do ... e outros custos."

- 2.9. Ao anteriormente referido acresce a entidade empregadora *"que não existem outros postos de trabalho no ... para colocar os trabalhadores abrangidos, não sendo possível mantê-los ao serviço, pelo que é impossível a subsistência da relação de trabalho com os trabalhadores em causa. Em virtude do que foi exposto, a situação prática de viabilidade do ... foi colocada em causa e, assim, por incapacidade de manter os postos de trabalho e de prosseguir as suas finalidades, o ... terá de encerrar por completo a sua atividade na valência indicada, o que já comunicou à Segurança Social.*
- 2.10. Mediante pedido da CITE ao ..., consta do processo o documento comprovativo da solicitação ao Diretor do Centro Distrital de Solidariedade de ... da cessação do acordo de cooperação com o ..., tratando-se esta da única valência da Instituição.
- 2.11. Resulta ainda dos documentos remetidos o Relatório único – Anexo A, verificando-se a existência de 12 trabalhadores/as, sendo que de acordo com a informação prestada pela entidade empregadora *"todos foram abrangidos pelo presente despedimento (com a exceção de ... que esteve ao serviço desta instituição com um contrato de substituição, tendo o mesmo finalizado anteriormente"*.
- 2.12. Mais se refere que do *supra* mencionado Anexo A – Quadro de pessoal, a trabalhadora especialmente protegida é a única com a categoria profissional de ajudante de ação educativa de 1.^a e com a profissão de auxiliar de cuidados de crianças.

2.13. Assim sendo, decorre da apreciação do processo que se encontram afastados os indícios de discriminação em função da parentalidade na inclusão da trabalhadora grávida no presente processo de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer no sentido de não se opor à inclusão da trabalhadora grávida ... no processo despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora, ..., uma vez que estão afastados os indícios de discriminação em função da parentalidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 27 DE SETEMBRO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.