

PARECER Nº 464/CITE/2018

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 1862 - DG-C/2018

I – OBJETO

1.1- Em 23.07.2018, a CITE recebeu da entidade empregadora "...", cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora GRÁVIDA, ..., 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 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

1.2- Na carta dirigida à trabalhadora, em 12.06.2018 e recepcionada em 14/06/2018, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte: "

"(...) Nos termos do disposto pelo art. 360.º do Código do Trabalho serve a presente para comunicar a V. Exa. a nossa intenção de proceder à cessação do contrato de trabalho que a vincula à desde 7 de Setembro de 2016, através de despedimento colectivo.

Tal intenção resulta de uma decisão tomada pela gerência e aprovada em Assembleia Geral de Sócios.

Como é do conhecimento de V. Exa., a ... tem vindo a sofrer alterações estruturais, de organização e actividade nos últimos anos, com vista a reagir à

quebra verificada na procura dos seus produtos, o que constitui um reflexo negativo directo da crise económica e financeira que o País atravessa e um resultado da concorrência no mercado do retalho e da grande distribuição.

Neste quadro, o agravamento da situação económico-financeira da empresa reflectiu-se na imperiosa necessidade de redução de custos, designadamente dos custos associados ao funcionamento e despesas correntes.

Por tais motivos, a ... levou a cabo, nos últimos anos, uma reestruturação que passou pela aposta no mercado de ..., reduzindo substancialmente os volumes de produção anteriormente praticados. No entanto, as tentativas de aceder a novos mercados, realizadas no decurso do ano de 2017, nomeadamente no mercado internacional, mostraram que, apesar da boa recepção dos produtos por parte de eventuais clientes, tal interesse não se reflectiu na concretização de encomendas. No que diz respeito ao mercado nacional, os diversos contactos realizados não se consubstanciaram num aumento das encomendas, continuando a empresa a registar prejuízos sucessivos nos anos transactos, que se verificaram também em 2017.

Com efeito, a empresa tem acumulado prejuízos, ao longo dos últimos anos, com efectiva redução do volume de negócios que, desde 2014 tem sofrido reduções sucessivas, perfazendo os resultados negativos acumulados um total de € ..., por referência a 2017.

Para além do mais, as condições de saúde do actual sócio gerente não lhe permitirão assegurar a continuidade da gestão da empresa, para além de 2018, inexistindo indisponibilidade dos demais sócios para assegurar tal gestão ou alternativas que não agravem a já débil saúde financeira da empresa.

Os resultados negativos que os últimos anos têm evidenciado comprometem a própria sustentabilidade da empresa, pelo que foi decidido, em Assembleia

Geral, que não será exigível aos sócios a realização de investimentos adicionais, equacionando-se o encerramento total e definitivo da empresa, com o despedimento de todos os trabalhadores, sendo que, nesta data, apenas exercem funções duas funcionárias com a categoria profissional de ...(sendo que, uma delas, é V.Exa), nos termos do Quadro de Pessoal do Relatório Único junto em anexo e a correspondente cessação de actividade, prevendo-se que o encerramento definitivo da empresa se realize no prazo máximo de um ano, a partir da presente data.

Deste modo é nossa intenção proceder ao despedimento de V. Exa., nos termos das disposições constantes dos artigos 359.º e seguintes do Código do Trabalho, prevendo que a decisão lhe seja comunicada a partir do dia 29 de Junho de 2018.

Até à data de cessação do contrato de trabalho serão colocadas à disposição de V. Exa. todas as quantias referentes à compensação legalmente devida, os créditos laborais a que tem direito, bem como entregues os formulários necessários para aceder ao subsídio de desemprego.

Nos cinco dias posteriores à data desta comunicação tem lugar uma fase de informações e negociação, nela podendo participar V. Exa. que, através de parecer fundamentado, poderá, nomeadamente, pronunciar-se relativamente aos motivos supra invocados, bem como apontar alternativas à decisão tomada, nos termos legais.

Por último agradecemos, desde já, toda a colaboração que nos foi prestada e lamentamos a opção que fomos forçados a tomar e que aqui lhe comunicamos.

(...)”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. 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 excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.1.1. 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;”.
- 2.1.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, 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 14º 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.
- 2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63º, 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 3º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.3. Nos termos do artigo 359º do 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”.

2.4. Em conformidade com o artigo 360º 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 sectores 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”.

- 2.5. Foram enviados pela entidade empregadora, ata nº 31 da Assembleia Geral de sócios da sociedade “ ..., aprovada em 20/04/2018, da qual consta a decisão de encerrar a empresa e o anexo A – Quadro de pessoal, com o número de trabalhadores da empresa, categoria profissional, antiguidade na empresa.
- 2.6. Nos termos do n.º 3 do artigo 346º do Código do Trabalho “o encerramento total e definitivo de empresa determina a caducidade do contrato de trabalho, devendo seguir-se o procedimento previsto nos artigos 360º e seguintes, com as necessárias adaptações”.
- 2.7. No encerramento “*sub judice*”, a entidade empregadora refere que a vai cessar toda a atividade, indicou o número de trabalhadores cujo contrato vai cessar (2) e as categorias profissionais e apresentou o quadro de pessoal, constituído por 3 trabalhadores/as, dos/as quais uma é a trabalhadora grávida. Esclarece que na realidade, apenas trabalham na empresa, 2 funcionárias, que detém a mesma categoria profissional. A trabalhadora com menor antiguidade já não se encontra a exercer funções na empresa desde 24/04/2018, não tendo existido renovação do seu contrato de trabalho a termo, celebrado para substituição de trabalhadora que se encontrava a gozar licença de parentalidade, em virtude do regresso desta ao trabalho em Março 2018.

- 2.8. Da análise do processo resulta que a trabalhadora grávida foi notificada da intenção da entidade empregadora de proceder a um despedimento colectivo em 14/06/2018, o qual a abrangia, e as razões que o motivam e nada consta no tocante a qualquer pronúncia da trabalhadora relativa à intenção do seu despedimento.
- 2.9 Perante os factos apurados, em particular, o encerramento total e definitivo da empresa, nada consta que possa indiciar discriminação em função da maternidade.

III – CONCLUSÃO

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

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 08 DE AGOSTO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.