

PARECER N.º 499/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 2071/DG-C/2018

I – OBJETO

1.1. Em 06.08.2018, a CITE recebeu da ..., 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 12.02.

1.2. Na carta dirigida à CITE, a entidade empregadora refere, nomeadamente, o seguinte:

“Exmos Senhores,

Vimos, pela presente, nos termos e para os efeitos do disposto no art. 63, n.º 1 e 3, al. b) do Código do Trabalho, informar que é intenção da ..., na qualidade de entidade titular do ..., no ..., proceder ao despedimento da trabalhadora ..., no âmbito do despedimento coletivo que tem por finalidade abranger todos os trabalhadores do

A trabalhadora acima identificada é ... no ... e, conforme atestado médico entregue no âmbito do procedimento de despedimento coletivo, encontra-se grávida.

As razões que levam à necessidade de recurso ao despedimento coletivo foram já devidamente comunicadas a todos os trabalhadores e são, em resumo, as seguintes:

O ... irá encerrar definitivamente no final do presente ano letivo 2017/2018. Desde há vários anos que o ... apresenta um grave desequilíbrio económico-financeiro, não chegando as receitas geradas com a sua atividade para suportar sequer os encargos diretamente relacionados com retribuições de funcionários. Apesar dos esforços desenvolvidos nos últimos anos, o número de alunos está muito longe de permitir a sobrevivência do A ... tem sustentado o ... nos últimos três anos, através de sucessivos e constantes apoios financeiros, mas não tem já capacidade financeira para continuar a fazê-lo.

Face a estas circunstâncias, não há outra solução que não seja encerrar o ... (...) no final do presente ano letivo.

Como consequência direta deste encerramento, torna-se impossível a subsistência dos postos de trabalho dos colaboradores, cuja atividade estava exclusivamente relacionada com o funcionamento do ... (...).

Assim, informa-se que o despedimento coletivo abrange a totalidade dos trabalhadores afetos ao ... (...), aqui se incluindo ... e não

É no âmbito deste procedimento que será igualmente abrangida a trabalhadora acima identificada, uma vez que cessando o ... a sua atividade, nenhuma atividade é possível atribuir a qualquer dos funcionários.

Informamos ainda que o procedimento de despedimento coletivo, inicialmente, abrangeu a totalidade dos trabalhadores do ..., sendo

certo que foi necessário agora abranger três outras ..., por ter ocorrido, entretanto, a conversão de contratos de prestação de serviços em contratos de trabalho.

Junto enviamos cópia da ata da reunião de negociação com estas três ..., da qual constam todas as informações necessárias.

Enviamos também cópia da carta inicialmente enviada à trabalhadora. (...)".

- 1.3. Na comunicação efetuada à trabalhadora grávida e datada de 19.07.2018, a entidade empregadora refere o que a seguir se transcreve:

"Exma Sra.,

Pela presente, na sequência de anteriores contactos pessoais, vimos comunicar a V. Ex., nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 359.º e seguintes do Código do Trabalho, ser intenção da ..., na qualidade de titular do ..., proceder à cessação do contrato de trabalho celebrado com V.Exa, no âmbito de Despedimento Coletivo, cujo procedimento agora se inicia, pelos motivos a seguir mencionados.

Como é do conhecimento de toda a comunidade escolar, o ... (...) irá encerrar definitivamente no final do presente ano letivo 2017/2018. Desde há vários anos que o ... apresenta um grave desequilíbrio económico-financeiro,

não chegando as receitas geradas com a sua atividade para suportar sequer os encargos diretamente relacionados com retribuições de funcionários. Apesar dos esforços desenvolvidos nos últimos anos, o número de alunos está muito longe de permitir a sobrevivência do A

...

tem sustentado o ... nos últimos três anos, através de sucessivos e constantes apoios financeiros, mas não tem já capacidade financeira para continuar a fazê-lo.

Face a estas circunstâncias, de todos bem conhecidas, não há outra solução que não seja encerrar o ... (...) no final do presente ano letivo.

Como consequência direta deste encerramento, torna-se impossível a subsistência dos postos de trabalho dos colaboradores cuja atividade estava exclusivamente relacionada com o funcionamento do ...(...).

Assim, informa-se que o despedimento coletivo abrange a totalidade dos trabalhadores afetos ao ..., aqui se incluindo ... e não

Segue anexo quadro de pessoal completo, discriminado por categorias.

Quanto à compensação a conceder a cada trabalhador pelo despedimento, a mesma será calculada com base nos critérios legalmente definidos de antiguidade e valor da retribuição base, e será paga através de plano de pagamento a acordar entre as partes no período de negociações e informações que se segue.

Desde (...), para a realização de reunião com vista ao desenvolvimento das negociações a que alude o art. 361.º do Código do Trabalho.

No prazo de 5 dias após a receção da presente, e dada a inexistência de Comissão de Trabalhadores e de Comissão Sindical ou Intersindical, podem os trabalhadores abrangidos nomear até cinco representantes para as negociações que vão ter lugar para a formalização de acordo ou então, se assim preferirem, comparecer pessoalmente.

(...)".

1.4. Do processo constam os seguintes elementos:

- Comunicação da intenção de despedimento à trabalhadora especialmente protegida;
- Ata da reunião de informações e negociação;

- Quadro de pessoal abrangido pelo despedimento coletivo.

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 excecionais 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. 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”.
- 2.6. No despedimento “*sub judice*”, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do mesmo, consubstanciados em motivos de mercado e estruturais.
- 2.7. Na comunicação efetuada à trabalhadora especialmente protegida a entidade empregadora refere que: “*o ... (...) irá encerrar definitivamente no final do presente ano letivo 2017/2018. Desde há vários anos que o ... apresenta um grave desequilíbrio económico-financeiro, (...) o número de alunos está muito longe de permitir a sobrevivência do ...*”
- 2.8. Mais é referido que em face de todas as circunstâncias “*(...) não há outra solução que não seja encerrar o ... (...) no final do presente ano letivo. Como consequência direta deste encerramento, torna-se*

impossível a subsistência dos postos de trabalho dos colaboradores cuja atividade estava exclusivamente relacionada com o funcionamento do ...(...).Assim, informa-se que o despedimento coletivo abrange a totalidade dos trabalhadores afetos ao ..., aqui se incluindo ... e não”

- 2.9. Conforme consta do processo, foi realizada uma reunião de informações e negociação, em 23.07.2018, entre os representantes da empresa e os representantes dos trabalhadores e 3 das trabalhadoras incluídas no presente despedimento coletivo, que apesar de não haver acordo quanto à antiguidade, nenhuma das trabalhadoras se opôs ao método de cálculo das compensações, nem quanto ao prazo de pagamento.
- 2.10. Do mapa de pessoal anexo ao presente processo verifica-se a cessação de todos os contratos de trabalho existentes na empresa.
- 2.11. Desta forma, da análise do processo e perante o encerramento total e definitivo da empresa, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade na cessação dos contratos de trabalho em causa.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1. A CITE delibera não se opor à cessação dos contratos de trabalho celebrado entre a entidade empregadora ... e a trabalhadora grávida ..., em virtude da cessação do referido contrato de trabalho não constituir discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 05 DE SETEMBRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.