

PARECER N.º 106/CITE/2019

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, 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 599/DL-C/2019

I – OBJETO

1.1. Em 08.02.2019, a CITE recebeu da ..., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora lactante ..., 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 (CT), 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...

Ao abrigo do disposto no art.º 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela L 7/2009, de 12/02, vimos pela presente comunicar a V. Ex.ª que é intenção desta instituição proceder ao despedimento da sua trabalhadora (...), casada, titular do número de identificação fiscal (...) e do número de identificação na Segurança Social (...), portadora do Cartão de Cidadão n.º (...), residente na Rua (...) no âmbito do processo de despedimento coletivo em curso nesta instituição e que teve o seu início em 24/01/2019.

Atendendo a que a referida trabalhadora se encontra a amamentar a filha, vimos por esta forma submeter ao parecer prévio favorável de V. Exc.ªs. a decisão de despedimento da mencionada trabalhadora.

Para tanto, junto se remete com a presente, cópia do processo de despedimento coletivo, concluída que está a fase de informações e negociações prevista no art.º 361.º do Código do Trabalho. (...)"

1.3. Na comunicação efetuada à trabalhadora lactante, datada de 24.01.2019, a entidade empregadora refere o que a seguir se transcreve:

"(...) ASSUNTO: Despedimento Coletivo – Envio de comunicação nos termos do artigo 360.º CT, n.ºs 1 a 3

Exma. Senhora (...),

É intenção da (...) proceder ao despedimento coletivo de três trabalhadores, sendo V. Ex. um dos trabalhadores que se pretende venha a ser abrangido por essa medida.

Queremos que saiba que é uma medida que não foi tomada de ânimo leve, foi bem ponderada e foram tentadas anteriormente todas as medidas possíveis no sentido de evitar ter que se chegar a este ponto. As análises financeiras efetuadas pela Direção da (...) ao longo de 2016, 2017 e 2018 (em anexo) comprovam este esforço continuado. Portanto, e lamentavelmente, esta medida só foi adotada porque é a única forma de diminuir custos (já que, como sabe, a redução de apoios à instituição ao longo dos últimos anos, tem vindo a aumentar drasticamente) e o que se teve primordialmente em conta foi a necessidade de garantir a sobrevivência da Associação.

Segue em anexo a comunicação a que alude o artigo 360 do Código do Trabalho. (...)"

1.4. Após análise preliminar do processo, a 11 de fevereiro de 2019, a entidade empregadora foi notificada por email, para juntar os seguintes documentos:

- Anexo A do relatório único acompanhado da respetiva tabela de códigos e descrições referentes ao ano de 2018;
- Contrato de trabalho das trabalhadoras abrangidas pelo despedimento coletivo;

- Ata da reunião de negociação de 29 de janeiro devidamente assinada e carimbada por todas as intervenientes;
- Desenrolar da contraproposta apresentada pelas trabalhadoras;
- Outra informação que seja considerada pertinente, atendendo aos elementos agora solicitados;

1.5. A 12 de fevereiro de 2019, a entidade empregadora respondeu por email, anexando os seguintes documentos:

- Anexo A do relatório único acompanhado da respetiva tabela de códigos e descrições referentes ao ano de 2017, considerando que o referente ao ano de 2018 ainda não se encontrava disponível, todavia, não existem alterações ao quadro de pessoal;
- Contrato de trabalho das trabalhadoras abrangidas pelo despedimento coletivo;
- Ata da reunião de negociação de 29 de janeiro de 2019, assinada pela presidente da Direção em representação da entidade empregadora e pela trabalhadora ...;

Quanto ao solicitado relativamente à ata da reunião de negociação de 29 de janeiro de 2019 assinada por todas as intervenientes, assim como o desenrolar da contraproposta apresentada pelas trabalhadoras, a entidade empregadora informou o seguinte:

“(...) Foi realizada uma reunião com as trabalhadoras, no dia 29 de Janeiro de 2019, nos termos e com as finalidades previstas no artigo 361º do Código do Trabalho, da qual foi lavrada uma Ata.

No decorrer da reunião foi referida a situação de grave crise financeira que a Instituição atravessa, o que as trabalhadoras reconheceram. Não foi proposta pelas trabalhadoras nenhuma medida alternativa ao Despedimento Coletivo. O único ponto debatido teve a ver com a impossibilidade de a Instituição proceder ao pagamento na totalidade da compensação prevista no artigo 366º do Código do Trabalho. Todas as trabalhadoras aceitaram que o mesmo fosse feito a prestações, havendo apenas falta de consenso no que diz respeito ao número

das mesmas (oito ou dez). A Instituição ficou de ponderar a possibilidade de reduzir o número de prestações.

Passados uns dias, a instituição voltou a convocar as trabalhadoras para uma reunião para dia 7 de fevereiro de 2019 com a finalidade de recolher a assinatura da Ata referente à reunião anterior e de se tentar chegar a um acordo quanto ao modo de pagamento das compensações devidas. A indisponibilidade demonstrada por ... e ... inviabilizou a realização da referida reunião.

A Instituição, depois de analisar as suas possibilidades financeiras, e porque entretanto teve o apoio de um sócio preocupado com a situação da associação (e que pediu o anonimato) considerou a sugestão de ... (que em email datado de 6 de Fevereiro de 2019 havia sugerido que o número máximo de prestações que aceitaria seria de nove - cópia de mail em anexo) e decidiu que a compensação devida seria então paga em 9 prestações mensais, tendo comunicado esse facto às trabalhadoras.

... aceitou a proposta e assinou a Ata, mas ... e ..., depois de inúmeras e infrutíferas tentativas de contacto (por telefone, mail ou mesmo em deslocação propositada a suas casas) mantiveram-se em silêncio quanto à proposta apresentada e até à data não assinaram a Ata relativa à reunião de dia 29.

1.6. Na sequência da resposta da entidade empregadora, e em aditamento ao solicitado, a 14 de fevereiro de 2019, solicitaram-se os seguintes documentos:

- Acordo de cooperação celebrado entre a entidade empregadora e a Segurança Social;
- Ata da reunião de negociação assinada por todas as intervenientes;

1.7. A entidade empregadora respondeu a 14 de fevereiro de 2019, anexando o acordo de cooperação celebrado entre a Segurança Social e a entidade empregadora. Mais fomos informados que, as trabalhadoras ... e ...

se mantinham em silêncio e sem assinar a ata da reunião de 29 de janeiro de 2019.

1.8. Do processo constam os seguintes documentos:

- Comunicação da intenção de despedimento à trabalhadora especialmente protegida;
- Anexo I – A) Descrição dos motivos; B) Quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa; c) Critérios de seleção para os trabalhadores abrangidos; D) Número de trabalhadores e categorias profissionais; E) Período de tempo no decurso do qual serão feitos cessar os contratos; F) Método de cálculo de eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores, para além da indemnização referida no n.º 1 do artigo 366.º do Código do Trabalho;
- Análises financeiras realizadas em dezembro 2016, março de 2017, junho de 2017, outubro de 2017, janeiro de 2018, maio de 2018 e setembro de 2018;
- Acordo de cooperação celebrado entre a entidade empregadora e a Segurança Social;
- Anexo A do relatório único acompanhado da respetiva tabela de códigos e descrições referentes ao ano de 2017;
- Contrato de trabalho das trabalhadoras abrangidas pelo despedimento coletivo e da trabalhadora (...);
- Ata da reunião de negociação de 29 de janeiro assinada pela presidente da direção em representação da entidade empregadora e pela trabalhadora ...;
- Estatutos da Associação (...);
- Ata da Assembleia Geral de 2016;
- Protocolo de cooperação celebrado entre a entidade empregadora e a ...

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 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.", atribuições desta Comissão, conforme o disposto na alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.3. Nos termos do artigo 359.º 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. No despedimento em apreço, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do mesmo, consubstanciados em motivos estruturais, concretamente, um desequilíbrio económico-financeiro, como se verifica do exposto pela entidade empregadora na comunicação de despedimento à trabalhadora especialmente protegida: *"(...) é a única forma de diminuir custos (já que, como sabe, a redução de apoios à instituição ao longo dos últimos anos, tem vindo a aumentar drasticamente) e o que se teve primordialmente em conta foi a necessidade de garantir a sobrevivência da Associação (...)"*.

2.6. No anexo I, nos fundamentos invocados para o despedimento coletivo, a entidade empregadora vem referir que para o ano de 2017 a associação teve um prejuízo de cerca de 30.000€ que se agravou em 2018.

2.7. A 15.04.2015 a Segurança Social e a entidade empregadora celebraram acordo de cooperação, que se dá por integralmente reproduzido, com vista ao desenvolvimento de atividades de centro de apoio familiar e aconselhamento familiar, incumbindo ao centro distrital de Setúbal da Segurança Social o apoio técnico e financeiro.

2.8. No referido acordo, constata-se que o rácio mínimo de trabalhadores para o desenvolvimento das atividades do centro de apoio familiar e aconselhamento familiar é o seguinte: 1 psicóloga, 1 técnico Serviço Social, 1 educador Social e 1 técnico.

2.9. A entidade empregadora a 14.11.2016 celebrou um acordo de cooperação com a ..., que se dá como integralmente reproduzido.

2.10. O referido acordo prevê a afetação de um técnico pertencente à entidade empregadora (psicólogo/a clínico/a), cabendo à ... assegurar a participação financeira correspondente.

2.11. Com efeito, verificado o Anexo A - Quadro de pessoal, da entidade empregadora verifica-se a existência de nove (9) funcionários/as.

2.12. Sendo certo que 4 (quatro) funcionários/as são financiados ao abrigo do acordo de cooperação celebrado com a Segurança Social, e as despesas com 1 (um) funcionário/a são financiadas por acordo de cooperação celebrado entre a entidade empregadora e a ...

2.13. Dos/as 4 (quatro) funcionários/as restantes, uma é a presidente da direção, que não recebe vencimento desde meados de 2016, como primeira medida de contenção de despesas da entidade empregadora.

2.14. Em suma, relativamente aos critérios para seleção dos/as trabalhadores/as a despedir, verifica-se que as trabalhadoras abrangidas pelo despedimento coletivo, não estão inseridas em qualquer acordo de cooperação que financie as despesas inerentes aos seus vencimentos.

2.15. Com efeito, as despesas com as trabalhadoras incluídas no despedimento coletivo são suportadas em exclusivo pela entidade patronal, enquanto que as despesas com os/as restantes trabalhadores/as são financiadas pela Segurança Social e pela ..., no âmbito dos referidos acordos de cooperação.

2.16. Pelo que, da análise do processo, não se vislumbra indício de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da trabalhadora lactante no presente despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora lactante, ... no processo de despedimento coletivo promovido pela ..., por não constituir discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 06 DE MARÇO 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.