

PARECER N.º 220/CITE/2019

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 1421/DG-C/2019

I – OBJETO

1.1. Em 02.04.2019, 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 (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

1.2. Na comunicação efetuada à trabalhadora grávida, nos termos do disposto no artigo 360.º do CT, datada de 26.03.2019, recebida pela destinatária na mesma data, a entidade empregadora refere o que se transcreve:

“Exmo. (a) Senhor(a),

Vimos, nos termos e para os efeitos previstos no n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho (CT), pela presente comunicar o seguinte:

- a. Atualmente, a ... dispõe de 38 trabalhadores com a categoria profissional de *Sales Secretary*, a razão de, aproximadamente, um por cada clube;
- b. A ... pretende centralizar as funções exercidas pelos trabalhadores com esta categoria profissional num único espaço, sito na sede da organização (...) e que se encontra a ser preparado de raiz para esse efeito;

c. A referida centralização da equipa no mesmo espaço levará a uma reorganização da produção e a uma redução do número de colaboradores com a categoria profissional de *Sales Secretary* para 25 elementos;

d. A cessação dos contratos de trabalho que não se integrem no número que irá desenvolver a sua atividade na sede irá operar par despedimento coletivo nos termos previstos no Código do Trabalho;

e. Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir são de adesão ao projeto e de natureza geográfica. Uma vez que se verifica uma dispersão territorial da presença da categoria profissional de *Sales Secretary* nos vários estabelecimentos que operam no país e pretende concentrar-se o desenvolvimento desta atividade num único espaço, na sede da organização, dar-se-á prioridade para preenchimento das 25 vagas que serão necessárias para a composição da equipa àqueles colaboradores que desejem aderir ao projeto, bem como aqueles que residam e desenvolvam sua atividade na área metropolitana de Lisboa.

Em cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 360.º do CT, junta-se, em anexo à presente comunicação, os seguintes documentos e informações que se dão por integralmente reproduzidos e dela fazem parte integrante:

- a) Motivos do despedimento coletivo (Anexo I);
- b) Quadro de pessoal discriminado por sectores da empresa (Anexo II);
- c) Número e identificação dos trabalhadores a despedir e respetivas categorias profissionais (Anexo III);
- d) Método de cálculo da compensação (Anexo IV).

Mais se informa que, nos termos do referido preceito, o despedimento ocorrerá, previsivelmente, até ao final do mês de abril de 2019 e produzirá efeitos nos 30 dias após a respetiva comunicação em função da antiguidade de cada trabalhador como resulta do quadro abaixo:

[Quadro com o nome, data do contrato de trabalho e categoria profissional dos seis trabalhadores/as abrangidos]

O presente despedimento coletivo decorre do processo de reestruturação da ... e abrangerá os trabalhadores supra identificados.

Nos 5 dias seguintes à presente comunicação, iniciar-se-á a fase de informações e negociação, com a participação de um representante do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, designando-se, desde já o dia 29 de março de 2019 para a referida negociação, a qual terá lugar às 14:00h, na sede da empresa (...).

Na falta de acordo, será proferida a decisão de despedimento coletivo, nos termos legais.

Com os melhores cumprimentos,
(...)

A Administração”

1.3. Da comunicação de despedimento à trabalhadora fazem parte os seguintes documentos, que se dão por integralmente reproduzidos:

- Anexo I - Motivos para o despedimento coletivo;
- Anexo II – Quadro de pessoal discriminado por setores da empresa;
- Anexo III – Quadro dos trabalhadores/as a despedir e suas categorias profissionais;
- Anexo IV – Método de cálculo da compensação a conceder aos trabalhadores/as a despedir.

1.4. Do processo remetido pela entidade empregadora consta uma declaração da trabalhadora especialmente protegida, cujo teor se transcreve:

“Aos 26 dias do mês de março de 2019, a trabalhadora ..., vem por este meio informar e declarar o seguinte:

Que recebeu da sua empregadora, ..., a comunicação nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 360.º do Código do trabalho e declara, para todos os efeitos legais, que não pretende designar, com os seus colegas, qualquer comissão representativa nos termos do artigo 360.º, n.º 3 do Código do Trabalho, não obstante não existir na empresa comissão de trabalhadores, nem comissão intersindical, nem comissões sindicais representativas dos trabalhadores a abranger pelo despedimento coletivo”

1.5. Através de e-mail de 26 de março de 2019, a entidade empregadora comunica à DGERT, ao abrigo do disposto no artigo 362.º do CT, o início do processo de despedimento coletivo, bem como o dia, hora e lugar da reunião da fase de informações e negociação, na qual esta última entidade não se fez representar, conforme resulta da ata da reunião junta ao processo.

1.6. A ata da reunião de informações e negociação, datada de 29.03.2019, tem o seguinte teor:

Ata elaborada nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 361.º, n.º 5 do Código do Trabalho, no âmbito do processo de despedimento coletivo de seis trabalhadores com a categoria profissional de *sales secretary* e que exercem a sua atividade junto da ...

No dia vinte e nove do mês de março de dois mil e dezanove, reuniram, na sede da ... (...), as seguintes entidades: ..., cinco dos seis trabalhadores envolvidos no despedimento coletivo.

Estiveram presentes:

Em representação da ...:

1. (...)

Os seguintes trabalhadores:

2. (...);

3. (...);

4. (...);

5. (...);

6. (...).

(...)

A presente reunião foi convocada no âmbito da fase de informações e negociação do procedimento de despedimento coletivo envolvendo seis trabalhadores de ..., tendo por objeto o disposto no artigo 361.º do Código do Trabalho.

Na empresa não existe comissão de trabalhadores, nem comissão intersindical, nem comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger, nem foi designada, entre os trabalhadores, qualquer comissão representativa.

Entrando na questão relativa ao crédito de horas, previsto no art.º 364º do CT, foi acordado que o crédito de horas a ser utilizado pelos trabalhadores será concentrado no período imediatamente anterior ao da cessação do contrato de trabalho. Assim, cada trabalhador irá beneficiar de 8 (oito) dias úteis a título de crédito de horas a gozar a partir de dia 29 de abril.

Nenhum dos trabalhadores envolvidos no presente despedimento coletivo se encontra no gozo de licença parental.

A trabalhadora ... encontra-se grávida, não podendo participar na presente reunião por se encontrar marcada uma consulta médica no âmbito do acompanhamento da sua gravidez.

Depois da fase de informações e negociação prevista no art.º 361.º a ... remete cópia do processo à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

Nada mais havendo a discutir, as partes deram por encerrada a reunião, cuja ata é assinada pelos presentes."

1.7. No decurso da fase de instrução, em resposta a um pedido de esclarecimentos efetuado por esta Comissão, a entidade empregadora informou o seguinte:

"1. Da dimensão do despedimento coletivo

Conforme consta na própria comunicação inicial, existia um grupo de 38/40 trabalhadores, aos quais seria endereçado um convite, até ao limite de 25 trabalhadores, para passar a desempenhar funções correspondentes à sua categoria profissional, centralmente, na sede da empresa, em ...

Acontece que desse universo de trabalhadores, 25 deles aceitaram permanecer na organização, no novo local de trabalho, outros denunciaram o contrato de trabalho e os restantes 6 integraram o despedimento coletivo.

Este é o motivo pelo qual o despedimento coletivo abrange apenas 6 trabalhadores.

Da ata da negociação e das informações prestadas aos trabalhadores

Não existindo na empresa qualquer entidade representativa dos trabalhadores e não tendo estes decidido constituir qualquer comissão representativa *ad hoc*, por uma questão de transparência e de manutenção de uma comunicação positiva com os trabalhadores, foi decidido realizar uma reunião para esclarecer dúvidas apresentadas pelos trabalhadores e para determinar o momento de exercício do crédito de horas a que os mesmos têm direito.

Trata-se de uma reunião que, embora não obrigatória nos termos da lei, a empresa entendeu, ainda assim, realizar. Pela sua não obrigatoriedade, a presença de todos ou de parte dos trabalhadores encontrava-se na disponibilidade dos mesmos.

A empresa aceitou a justificação apresentada pela trabalhadora ..., considerando a respetiva falta justificada, porque antecipadamente comunicada”

1.8. O processo foi remetido á CITE para emissão de parecer, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 63.º, n.º 3, alínea b) do Código do Trabalho, acompanhado dos seguintes documentos:

- Comunicação da intenção de despedimento à trabalhadora especialmente protegida e respetivos anexos (Anexos I a IV);
- Declaração da trabalhadora especialmente protegida;

- Comunicação à DGERT, para efeitos do disposto no artigo 360.º, n.º 5 do CT;
- Ata da única reunião da fase de informações e negociação;
- Contrato de trabalho a termo certo da trabalhadora especialmente protegida.

1.9. Cabe à CITE, nos termos do disposto na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a sua lei orgânica, na sua redação atual, “emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental”.

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.

2.2. 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. 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 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.

2.4. 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.

2.5. 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”.

2.6. Em conformidade com o preceituado no 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 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 abrangja 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. Nos termos do n.º 3 do artigo 346.º 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”.

2.8. No caso *“sub judice”*, a entidade empregadora apresentou como fundamentos do despedimento motivos estruturais (“decorrentes da reestruturação da organização produtiva”), e tecnológicos (“decorrentes da intensificação da informatização de serviços de adesão que justificam a redução do número de trabalhadores que têm a categoria profissional de sales secretary”), tendo indicado o número de trabalhadores/as que pretende manter na empresa (25), face ao número total de trabalhadores/as visados/as no processo de despedimento (38), a categoria profissional concretamente abrangida (*“sales secretary”*), e o quadro de pessoal constituído por 1179 trabalhadores/as, que discriminou por categorias profissionais (“cargo”), local de prestação de trabalho (“clube”) e “data de admissão”.

2.9. Na comunicação efetuada à trabalhadora objeto do presente parecer, ao abrigo do artigo 360.º do CT, a referida entidade empregadora refere que os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir *“... são de adesão ao projeto e de natureza geográfica. Uma vez que se verifica uma dispersão territorial da presença da categoria*

profissional de sales secretary nos vários estabelecimentos que operam no país e pretende concentrar-se o desenvolvimento desta atividade num único espaço na sede da organização, dar-se-á prioridade para preenchimento das 25 vagas que serão necessárias para a composição da equipa àqueles colaboradores que desejam aderir ao projeto, bem como aqueles que residam e desenvolvam a sua atividade na área metropolitana de Lisboa".

2.10. Da leitura e análise do Anexo A – Quadro de Pessoal (2017) da empresa enviado à CITE, ressalta o seguinte:

- A categoria profissional referenciada no despedimento pela entidade empregadora (“sales secretary”) não consta da tabela oficial de categorias profissionais, sendo, por conseguinte, desconhecida;
- uma das trabalhadoras abrangida no processo de despedimento [...] possui a categoria profissional de “Técnico/a Administrativo/a”;
- duas outras trabalhadoras [... e ...], possuem categoria “residual (inclui o ignorado)”,
- os/as restantes três trabalhadores/as abrangidas pelo processo de despedimento e como tal identificados na(s) notificação(ções) efetuada(s) ao abrigo do disposto no art.º 360.º do CT [..., ... e a trabalhadora grávida] não constam do quadro de pessoal de 2017, dado que a data do seu ingresso na empresa foi em 2018. Todavia, compulsado o contrato de trabalho (a termo certo) da trabalhadora especialmente protegida, a mesma é designada com a categoria de “sales secretary (assistente Administrativa de 1.ª)” (*vide*, cláusula 1.º).

2.11. Em resposta ao pedido de esclarecimentos da CITE, no sentido de apurar a discrepância entre o número total de trabalhadores/as na categoria abrangidos pelo despedimento (38), o número de

trabalhadores/as que ficarão a exercer funções na sede da organização (25), e o número de trabalhadores/as efetivamente visados (6), a entidade empregadora alegou o seguinte:

“... existia um grupo de 38/40 trabalhadores, aos quais seria endereçado um convite, até ao limite de 25 trabalhadores, para passar a desempenhar funções correspondentes à sua categoria profissional, centralmente, na sede da empresa (...). Acontece que desse universo de trabalhadores, 25 deles aceitaram permanecer na organização no novo local de trabalho, outros denunciaram o contrato de trabalho e, os restantes 6, integraram o despedimento coletivo. Este é o motivo pelo qual o despedimento coletivo abrange apenas 6 trabalhadores”.

2.12. Compulsado o processo, constata-se que no que respeita aos critérios de seleção dos/as trabalhadores/as (“adesão ao projeto” e “natureza geográfica” - residência e exercício da atividade na área metropolitana de Lisboa), e quanto à categoria abrangida no despedimento (“sales secretary”), os elementos disponíveis são insuficientes para efetuar uma avaliação conclusiva, sendo que a entidade empregadora, instada a pronunciar-se, também não esclareceu, de forma a não deixar margem para quaisquer dúvidas, como é que tais critérios se aplicaram à situação *sub judicio* da trabalhadora especialmente protegida. Na verdade, nada consta a esse respeito do processo.

2.13. Acresce ainda o facto de ter havido uma reunião de informações e negociação, em 29.03.2019, em que participaram todos os/as trabalhadores/as visados no despedimento, à exceção da trabalhadora grávida, cuja ausência é justificada na ata da citada reunião “por se encontrar marcada uma consulta médica no âmbito do acompanhamento da sua gravidez”, sendo certo que, instada a comprovar tal facto, a empresa não o fez, limitando-se a referir que “aceitou a justificação apresentada pela trabalhadora ..., considerando

a respetiva falta justificada porque antecipadamente comunicada". Finalmente, compulsada a referida ata da reunião, nada consta sobre a aplicação em concreto dos critérios de seleção relativamente à trabalhadora especialmente protegida objeto do presente parecer.

2.14. Face a tudo o que antecede, devidamente ponderados os elementos carreados no presente processo, considera-se que não ficam totalmente afastados os indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da trabalhadora grávida no processo de despedimento coletivo.

III - CONCLUSÃO

Face ao exposto:

A CITE não é favorável à inclusão no despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora ... da trabalhadora grávida ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento pode constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE ABRIL DE 2019, COM O VOTO CONTRA DOS/AS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA.