

...PARECER n.º 254/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 12.02.

Processo n.º 1626/DG-C/2019

## I – OBJETO

1.1. Em 17.04.2019, 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, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

1.2. Na carta dirigida à trabalhadora, ..., objeto do presente parecer, e por esta recebida, em 29.03.2019, a empresa refere, sucintamente o seguinte:

“...”

*Nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 360º da Lei n.º7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho, a ..., vem comunicar a intenção de levar a cabo processo de despedimento coletivo que abrange Va. Exa. Ao abrigo dos n.ºs 2 e 3 do citado artigo, anexamos à presente comunicação: descrição dos motivos, quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa; indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir; indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas; - indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento.*

*Relembramos que, em razão do número de trabalhadores a despedir bem como o facto de inexistir Comissão Sindical na empresa, poderão as trabalhadoras nomear uma comissão representativa de três trabalhadores que possam participar nas negociações que se seguirão. Por último, e com vista a garantir a realização da fase de informações e negociação, prevista no n.º1 do artigo 361º do já referido Código do Trabalho, notificamos V. Exas. para se fazerem representar no dia 17 de abril de 2019, pelas 10.00 horas, na sede da empresa, sita ....”*

**1.3.** Foram também enviados e no cumprimento do disposto no artigo 360.º n.º 2 do CT:

- MOTIVOS INVOCADOS PARA O DESPEDIMENTO COLECTIVO al. a);
- QUADRO DE PESSOAL — al. b);
- INDICAÇÃO DO NÚMERO DE TRABALHADORES A DESPEDIR E DAS CATEGORIAS PROFISSIONAIS ABRANGIDAS — al. d);
- INDICAÇÃO DOS CRITÉRIOS QUE SERVEM DE BASE PARA A SELECÇÃO OS TRABALHADORES A ABRANGER - al. c);
- PERÍODO DE TEMPO NO DECURSO DO QUAL SE PRETENDE EFECTUAR O DESPEDIMENTO - al. e)
- MÉTODO DE CÁLCULO DA COMPENSAÇÃO A PAGAR PELA ENTIDADE PATRONAL - al. f); que muito sucintamente se transcrevem:

“Considerando que, a comprovada redução da atividade da empresa provocada pela diminuição da procura de bens e a conseqüente impossibilidade de colocação de bens no mercado, que se traduz numa perda acumulada nos últimos quatro anos de aproximadamente 9,34% do volume de negócios, é geradora de um desequilíbrio económico-financeiro desta empresa.”

(...)

“Considerando, ainda, que a empresa não tem outros postos de trabalho compatíveis com as qualificações profissionais dos seus trabalhadores, por isto mesmo a subsistência da relação de trabalho torna-se impossível. Por força destes circunstancialismos, esta empresa está objetivamente impossibilitada de dar trabalho aos seus atuais colaboradores no âmbito das funções para que foram contratados. Por estes fundamentos, é propósito desta empresa proceder ao despedimento coletivo, dado que pelas razões expostas se torna impossível a subsistência da relação de trabalho”.

**1.4.** *Foi enviada a ACTA DE REUNIAO REPRESENTATIVA NO PROCESSO DE DESPEDIMENTO COLECTIVO NA SOCIEDADE ..., como se transcreve:*

*“Aos 17 dias do mês de Abril de 2019 na sede da ..., sita na ..., compareceu o mandatário da empresa, ..., devidamente mandatado para o efeito pelas sócias e gerentes da empresa e com o intuito de cumprir o desiderato plasmado no n.º 1 do artigo 361º do Código do Trabalho, sendo acompanhado da Sr. Dr. ..., trabalhadora da empresa e responsável pela gestão do pessoal que assessorou os trabalhos. Foi, então, informado que todas as trabalhadoras haviam já recebido as respetivas comunicações a que alude o n.º 1 do artigo 360º do Código do Trabalho tendo também todas, sem exceção, respondido que prescindiam da reunião agendada para tal conforme declarações das próprias datados de 03.04.2019 e 04.04.2019. A DGERT esteve, igualmente ausente conforme e-mail que remeteu à ... em 02.04.2019 e que aqui se dá por reproduzido, isto depois de ter sido telefonicamente avisada que as trabalhadoras não iriam comparecer ao processo negocial. Assim, e tendo presente o vertido no relatório de fundamentação dos motivos do despedimento coletivo, e dado que os mesmos se mantêm, e sempre de acordo com o mandato expresso para o efeito, foi decidido prosseguir os trâmites processuais com vista ao despedimento coletivo iniciado em 28.03.2019, que*

*deverá ser promovido junto das três trabalhadoras. A Loja que a empresa explora no ... irá encerrar em 30.05.2019, conforme acordo a que foi possível chegar com a dona do respetivo ... e, conseqüentemente, serão despedidas as 3 (três) trabalhadoras que exercem funções e de cujos serviços deixa a empresa de carecer. Após o encerramento da loja as trabalhadoras gozarão o respetivo período de férias referente ao trabalho prestado durante o ano de 2018, e que se venceu em 01 .01 .2019, cessando os seus contractos no dia 30.06.2019."*

- 1.5. *A 02.04.2019, a trabalhadora comunica por escrito que se encontra grávida, como se transcreve:*

*"Em continuidade do comunicado informal anterior à Sede, a 28.02.2019, comunico agora, por escrito e com atestado médico em anexo, que eu, ..., colaboradora da ... e Beneficiária da Segurança Social n.º ..., me encontro atualmente grávida, com gestação de 11 semanas e 5 dias, na presente data."*

- 1.6. *Em 16 de abril de 2019, foi comunicada a trabalhadora, o seu despedimentos, conforme sucintamente se transcreve:*

*"No seguimento da anterior missiva de 29.03.2019 e no cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 363º do Código do Trabalho vimos pela presente comunicar o seu despedimento, no âmbito do despedimento coletivo de 3(três) trabalhadoras em decorrência do encerramento da loja que a empresa explora no ... . O motivo do despedimento é o que se encontra vertido no relatório de fundamentação para despedimento coletivo que lhe foi remetido em 29.03.2019 - e que aqui se dá por integralmente reproduzido - e que se resume numa progressiva e enorme redução da*

*atividade das vendas e o sucessivo acumular de resultados negativos das lojas ao longo dos últimos quatro anos, o que a empresa não pode continuar a suportar como fica patente nos sucessivos atrasos no cumprimento das suas obrigações mormente pagamento a fornecedores, rendas e outros encargos. Acresce o volumoso passivo financeiro, que ascende a mais de €. 700.000,00 (setecentos mil euros) e que a empresa não tem capacidade de solver. Assim o contrato cessará no próximo dia 31.05.2019. A compensação que lhe é devida ascende, nos termos do disposto no n.º1 do artigo 366º do Código do Trabalho, a €. 4.175,00 (quatro mil cento e setenta e cinco Euros) e será paga, conjuntamente com os créditos devidos pela execução e terminus do contrato de trabalho, por meio de transferência bancária a executar no dia 31.05.2019 tudo conforme o seguinte mapa: "7.495,00€".*

## 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 a 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;".
- 2.2.2.** 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.

2.3. 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 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.4. 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”.

2.5. 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 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”.

2.6. No despedimento coletivo “*sub judice*”, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do mesmo, consubstanciados em motivos de mercado e de ordem estrutural: “O motivo do despedimento é o que se encontra vertido no relatório de fundamentação para despedimento coletivo que lhe foi remetido em 29.03.2019 - e que aqui se dá por integralmente reproduzido - e que se resume numa progressiva e enorme redução da atividade das vendas e o sucessivo acumular de resultados negativos das lojas ao longo dos últimos quatro anos, o que a empresa não pode continuar a suportar como fica patente nos sucessivos atrasos no cumprimento das suas obrigações mormente pagamento a fornecedores, rendas e outros encargos. Acresce o volumoso passivo financeiro, que ascende a mais de €. 700.000,00 (setecentos mil euros) e que a empresa não tem capacidade de solver.”.

2.7. No que respeita aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, tratando-se de um despedimento coletivo, foram todas as trabalhadoras despedidas, “Por estes fundamentos, é propósito desta empresa

proceder ao despedimento coletivo, dado que pelas razões expostas se torna impossível a subsistência da relação de trabalho”.

- 2.8. Como se pode verificar as trabalhadoras, foram devidamente notificadas, mas não constituíram Comissão Representativa das Trabalhadoras, a todas foi enviada a documentação relativa à descrição dos fundamentos do despedimento coletivo, o número de trabalhadores/as a despedir e das categorias profissionais abrangidas, bem como a indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento, bem como à trabalhadora visada, especialmente protegida, conforme documentação existente no processo, já transcrita.
- 2.9. A trabalhadora, ..., comunicou a 3 de abril de 2019, à entidade empregadora, que se encontrava grávida, no entanto, informalmente já tinha comunicado a 28.02.2019.
- 2.10. A mesma declarou a 3 de abril de 2019, não querer participar na reunião de negociações, no entanto, tendo sido notificada do seu teor, nada disse.
- 2.11. Da análise do processo não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da referida trabalhadora grávida no presente processo de despedimento coletivo, acrescido pelo facto de a trabalhadora, devidamente notificada em todas as fases do procedimento, apenas ter declarado que não pretendia constituir Comissão de trabalhadores, a par das demais

colegas, nem ter interesse em estar presente na reunião ocorrida a 17 de abril de 2019.-

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento coletivo promovido pela ..., da trabalhadora grávida, ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento não constitui uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 15 DE MAIO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**