

PARECER N.º 462/CITE/2019

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávida e puérpera incluídas 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 2993/DGP-C/2019

I – OBJETO

- 1.1. Em 26.07.2019, a CITE recebeu da sociedade ..., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de Educadora de Infância; e a trabalhadora puérpera ..., com a categoria profissional de Rececionista, 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 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. Nas cartas datadas de 01.07.2019, dirigidas às trabalhadoras a despedir, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Dando cumprimento ao disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, e face à inexistência na empresa de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissões sindicais representativas dos trabalhadores a abranger, vem a sociedade comunicar a V Exa que é sua intenção proceder a um despedimento coletivo, que abrange todos os trabalhadores.*”

- 1.2.2. *Mais se informa que, nos termos do n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, poderá ser designada pelos trabalhadores uma comissão representativa destes, no prazo de 5 (cinco) dias úteis a contar da receção da presente comunicação.*
- 1.2.3. *Por forma a dar cumprimento ao disposto no n.º 1 do artigo 361.º do Código do Trabalho, a sociedade agenda, desde já, a fase de informações e negociação, designando-se o dia 11 de Julho de 2019, pelas 10h30 horas, no estabelecimento de ensino da sociedade, para o efeito.*
- 1.2.4. *A Motivação, com os elementos de informação discriminados no n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, refere o seguinte:*
- 1.2.5. *A Sociedade vem, nos termos do disposto nos artigos 359.º e 360º, ambos do Código do Trabalho, comunicar a intenção e a necessidade de proceder ao despedimento coletivo dos seus 24 trabalhadores do seu estabelecimento de ensino, determinado por motivos de mercado e estruturais, em que se incluem as 2 trabalhadoras objeto do presente parecer.*
- 1.2.6. *A Sociedade destina-se à atividade de exploração de creche, jardim de infância, atividades de tempos livres e primeiro ciclo de ensino básico, sendo proprietária do estabelecimento de ensino.*
- 1.2.7. *Sucede que a Sociedade tem vindo, ano após ano, a acumular prejuízos, decorrentes da perda de alunos, o que se traduz em redução de receitas.*
- 1.2.8. *No exercício de 2016, a Sociedade teve um prejuízo de 82.616,55€; no exercício de 2017, a Sociedade teve um prejuízo de 94.423,47€; ao passo que no exercício de 2018, a Sociedade teve um prejuízo 50.028,23€. As receitas são manifestamente insuficientes para fazer face às despesas que a Sociedade tem atualmente.*

- 1.2.9. *Por este facto, a Sociedade vê-se na necessidade de cessar a sua atividade enquanto estabelecimento de ensino.*
- 1.2.10. *A Sociedade, face aos prejuízos acumulados, não reúne condições económicas que permitam a sua viabilidade enquanto estabelecimento de ensino, no decurso do próximo ano letivo.*
- 1.2.11. *A cessação da atividade de ensino é, para a Sociedade, uma inevitabilidade, pelo que o Colégio não se dedicará, a partir do final do corrente ano letivo, à atividade de exploração de creche, jardim de infância, atividades de tempos livres e primeiro ciclo de ensino básico.*
- 1.2.12. *Nesta conformidade, a Sociedade vê-se na necessidade de extinguir a totalidade dos postos de trabalho dos seus trabalhadores, quer docentes, quer não docentes”.*
- 1.3. Relativamente aos critérios adotados para seleção dos trabalhadores a despedir, a Sociedade *“vê-se na necessidade de extinguir os postos de trabalho da totalidade dos seus trabalhadores, atenta a inexistência de atividade letiva da Sociedade no ano letivo 2019/2020”.*
- 1.4. *“Atentos os condicionalismos legais, pretende-se efetuar o despedimento coletivo dentro dos próximos 120 dias, considerando o decurso do prazo estabelecido na al. d) do n.º 1 do artigo 363.º do Código do Trabalho, uma vez que a antecedência mínima a cumprir será de 75 dias.*
- 1.5. *“A compensação será calculada nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho”.*

- 1.6. Não consta do presente processo que tenha sido constituída a Comissão Representativa dos trabalhadores a despedir, nem que tenha havido fase de informações e negociação.

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 excepcionais 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 c) 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 despedimento, consubstanciados em motivos de mercado e estruturais, indicou o número de trabalhadores a despedir (24) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal da empresa constituída por 24 trabalhadores/as, que discriminou por setores organizacionais da empresa.

- 2.7. No que respeita aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa não refere quaisquer critérios, uma vez que irão ser todos os trabalhadores despedidos.
- 2.8. Assim, da análise do processo não se vislumbram indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão das referidas trabalhadoras grávida e puérpera no presente processo de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no presente despedimento coletivo promovido pela sociedade ..., da trabalhadora grávida ... e da trabalhadora puérpera

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE AGOSTO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À

R

E

F

E

R

I

D

A

A

T