

## PARECER n.º 683/CITE/2019

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de uma 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 4830/DG-C/2019

### I – OBJETO

1.1. A 15.11.2019, 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. A entidade empregadora enviou o pedido de parecer prévio à CITE, nos seguintes termos:

*" Na qualidade de mandatários da "...", vimos, por este meio, expor e requerer a V. Exas. o seguinte: A "... " deu início, no passado dia 21 de outubro de 2019 a um processo de despedimento coletivo, ao abrigo do disposto nos artigos 3590 e seguintes do Código do Trabalho. No âmbito deste processo, inclui-se a trabalhadora grávida .... Terminada que se encontra a fase de informações e negociação, sem que a trabalhadora se tenha pronunciado, torna-se inevitável a cessação unilateral do contrato da trabalhadora. Pelo que, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 63º, nº 1 e 3, al. b) do Código do*

*Trabalho, requer-se a emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora ...."*

- 1.3. Na carta dirigida à trabalhadora, objeto do presente parecer, e por esta recebida, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:

*"Na qualidade de mandatários da "...", vimos, por este meio, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 360º, no 1 e 3 do Código do Trabalho, comunicar a V. Exa. a necessidade de proceder a Despedimento Coletivo, pelas razões que a seguir se elencam: A) Dos motivos, A ... é uma instituição particular de solidariedade social, sob a forma de associação sem fins lucrativos, que tem como objetivos principais: a) intervir na promoção dos direitos e proteção de crianças e jovens em perigo de forma a garantir o seu bem-estar e desenvolvimento integral; b) criar respostas sociais na área da proteção e intervenção com crianças e jovens em situação de risco perigo; o) secundariamente, promover ações de formação nas áreas das respostas sociais, contextos familiares de risco e apoio à família. Para a realização dos seus objetivos, a Associação propõe as seguintes valências: - Lares para crianças e jovens em risco dos 0 aos 18 anos de idade; - Centros de Acolhimento Temporário para Crianças e Jovens em risco dos 0 aos 18 anos de idade; Apartamentos de autonomização para jovens com idade superior a 15 anos de idade, com medida de promoção e proteção definida; - ... para adolescentes grávidas ou puérperas com filhos recém-nascidos que se encontram em risco emocional e social. A 3 de outubro de 2016, a Associação celebrou com o Instituto da Segurança Social IP um Acordo de Gestão com Comodato da ... para que esta desenvolvesse serviços de ação social, no âmbito da Infância e Juventude. Posteriormente, a 22 de dezembro de 2016, as mesmas entidades celebraram um Acordo de Cooperação Atípico (Casa de Acolhimento Residencial) nos termos do qual a Associação presta e*

*desenvolve atividades dirigidas a crianças / jovens do sexo masculino, com idades compreendidas entre os 6 e os 18 anos, eventualmente prorrogável até aos 21 anos. Sucede que a Assembleia-geral da ..., datada de vinte e nove dias do mês de março do ano de dois mil e dezanove, pelas dezoito horas e trinta minutos, na sede da Associação deliberou o seguinte: "No que concerne ao relatório de contas do ano de dois mil e dezoito, a Associação apresentou um resultado líquido negativo de trinta mil, seiscentos e dez euros e oitenta e três cêntimos, devendo-se essencialmente ao facto da instituição ter recebido menos cinquenta mil, quatrocentos e nove euros da Segurança Social que no ano de dois mil e dezassete, redução esta que foi resultado das obras na ... e consequente redução do número de crianças/jovens na mesma. Ao nível de tesouraria verificou-se que a instituição se encontra equilibrada, tendo dois mil, setecentos e quinze euros e dezassete cêntimos em bancos e fundo de caixa. Após apresentação dos resultados, assou-se à leitura do parecer fiscal referente ao relatório de contas de dois mil e dezoito (anexo três), tendo o mesmo recomendado o seguinte: ".Terminada a verificação e análise de todos os documentos recomenda, este órgão, a aprovação das contas referentes ao ano de dois mil e dezoito. Este órgão recomenda também que seja analisada a situação da viabilidade económica da ... (...) e, consequentemente, a possibilidade do encerramento desta resposta social por parte da .... Após apresentação do assunto pela Presidente da Direção, Dra. ..., e discussão entre os presentes, a Assembleia geral deliberou por unanimidade aprovar o relatório de atividades e o relatório de contas de gerência, referente ao exercício de dois mil e dezoito. Deliberou igualmente aceitar o parecer do Conselho Fiscal e remeter informação para o Centro ... do Instituto de Segurança Social que, por forma a conseguir manter a viabilidade económica da Instituição, apenas assegurará a resposta da ... se: Um - for dada resposta positiva ao requerimento de Apoio Financeiro - Fundo de Socorro Social, apresentado em novembro de 2018, por forma a ver equilibrada a sua situação financeira; - Dois - a Segurança Social se comprometer a suportar o pagamento da renda do edificado para onde a ... venha a ser instalada; -Três - a Segurança Social*

*repuser o valor da comparticipação mensal que está acordada em acordo com a Associação, não procedendo a quaisquer retenções por obras, tendo em conta que as mesmas nunca foram assumidas pela Associação. **A ausência de resposta positiva por parte da Segurança Social, no prazo máximo de três meses, implica a denúncia do acordo por parte da ... para a resposta ...**” Face à ausência de resposta favorável por parte da Segurança social, a Associação foi forçada a denunciar o acordo a 31/07/2019. Note-se que a Associação requereu que fosse atribuído o valor de € 40.000,00 a título de Fundo de Socorro Social só tendo sido atribuído o montante de € 14.350,00. A Associação não tem capacidade financeira para continuar com esta resposta social. Nos termos do artigo 359º do Código do Trabalho, considera-se despedimento coletivo a cessação de contrato promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de 3 meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate 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. São motivos de mercado a 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. São motivos estruturais o desequilíbrio económico — financeiro, mudança de atividade reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes. São motivos tecnológicos as alterações nas técnicas 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. No caso em concreto, o Despedimento justifica-se por motivos estruturais e económico — financeiros que decretaram o encerramento da ... — ..., em ...*

*B Do quadro de pessoal, o quadro de pessoal da ... é o seguinte:*

<b>Categoria Profissional: Equipa Técnica</b>
...
...
...
<b>Categoria Profissional: Equipa Educativa</b>
.....
...
...
...
...
...
...
...
...
...
...
...
...
<b>Categoria Profissional: Equipa Serviços Gerais</b>
...
...
...
...
...
...

*C). Dos critérios para seleção dos trabalhadores a despedir. Atentos os motivos suprarreferidos e o facto de encerrar a resposta social, não há aplicação de critérios para seleção dos trabalhadores a despedir porquanto todos os trabalhadores estão abrangidos. Do número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas Tratando-se do encerramento da ..., sita em ..., todos os trabalhadores, de todas as categorias profissionais, estão abrangidos, à exceção do trabalhador ... cujo contrato de trabalho a termo certo caducará a 07/11/2019. Do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o Despedimento Coletivo. A Associação respeitará os prazos previstos na lei pelo que o Despedimento Coletivo irá decorrer a partir da presente data e até que todos os trâmites estejam completos. Do método de cálculo de compensação Além de todos os créditos emergentes devidos em função da cessação do contrato, tem direito a uma compensação*

*correspondente a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade. A mesma será colocada à sua disposição até ao termo do prazo do aviso prévio que lhe for aplicável. Conforme se estabelece no n.º 2 do artigo 366º, esta compensação é calculada do seguinte modo: O valor da retribuição base e diuturnidades a considerar não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida (RMMG). O montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou, quando seja aplicável o limite previsto na alínea anterior, a 24 vezes a RMMG. O valor diário de retribuição base e diuturnidades é a resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades; Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente. Assim e para os efeitos previstos no n.º 1 do artigo 360º do Código do Trabalho, serve a presente para comunicar a V. Exa. a intenção de proceder à cessação do seu contrato de trabalho, por DESPEDIMENTO COLETIVO por motivos estruturais e económico — financeiros que decretaram o encerramento da ... — .... Os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo poderão eleger, no prazo de 5 (cinco) dias úteis a contar da receção da presente comunicação uma comissão representativa com o máximo de 5 trabalhadores. Nos 5 dias seguintes iniciar-se-á a fase de informações e negociações entre a Associação e a referida Comissão, com a participação de um representante da Direção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho (DGERT). Na falta de acordo, será proferida a decisão de despedimento coletivo, com o aviso prévio previsto no n.º 1 do artigo 363º do Código do Trabalho, Da presente comunicação será remetida cópia para o serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva, a saber, a Direção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho (DGERT), sendo competente a Direção de Serviços para as Relações Profissionais ....”*

**1.4.** Não foi remetida qualquer ata de eventual reunião.

## 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, a saber: “A Associação não tem capacidade financeira para continuar com esta resposta social. Nos termos do artigo 359º do Código do Trabalho, considera-se despedimento coletivo a cessação de contrato promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de 3 meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate 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. São motivos de mercado a 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. São motivos estruturais o desequilíbrio económico — financeiro, mudança de atividade reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes”.
- 2.7. No que respeita aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, tratando-se de um despedimento coletivo, relativo àquela loja foram todos e todas os trabalhadores/as despedidos/as.
- 2.8. A entidade empregadora juntou a carta enviada à trabalhadora, comunicando as razões do despedimento.
- 2.9. Não foi constituída a Comissão representativa dos trabalhadores/as a despedir.
- 2.10. Foram referenciados todos os trabalhadores e trabalhadoras a despedir.

2.11. Da análise do processo e atentos os documentos juntos, não se vislumbra qualquer indicio de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da trabalhadora, ..., GRÁVIDA, no presente processo de despedimento coletivo.

### 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 4 DE DEZEMBRO 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

A

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1º e 2º 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: [geral@cite.pt](mailto:geral@cite.pt)

.