

PARECER N.º 75/CITE/2020

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 250/DG-C/2020

I – OBJETO

- 1.1. Em 15.01.2020, a CITE recebeu da Comissão Liquidatária do ... 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 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. Na carta, datada de 18.12.2019, dirigida à trabalhadora a despedir, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Por comunicação recebida por V. Exa. em 18-12-2019, a entidade empregadora em liquidação, comunicou a decisão de despedimento de V. Exa., no âmbito do procedimento de despedimento coletivo, com efeitos a partir do dia 02-03-2020.*
 - 1.2.2. *No entanto, como o período de -aviso prévio relativamente à data de cessação do contrato de trabalho de V. Exa. é de 75 dias, comunica-se a V. Exa. que o seu contrato terminará no próximo dia 02.03.2020.*

- 1.2.3. *Ao montante da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho de V. Exa. acresce o subsídio de férias, subsídio de natal do ano de cessação do contrato de trabalho, correspondente ao acréscimo do período de pré-aviso”.*
- 1.3. A entidade empregadora refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“O despedimento da trabalhadora grávida insere-se no âmbito de um procedimento de despedimento coletivo que, face à deliberação de encerramento da empresa tomada pela Assembleia de Acionistas e à desnecessidade da manutenção de qualquer posto de trabalho, irá abranger a totalidade dos trabalhadores da entidade patronal.*
- 1.3.2. *No passado mês de julho de 2019, foi iniciado procedimento de despedimento coletivo da totalidade dos trabalhadores da empresa no total de 41;*
- 1.3.3. *Foi endereçada a cada um dos trabalhadores uma carta a comunicar a intenção de despedimento coletivo, apresentando os fundamentos do mesmo, indicação do número de trabalhadores a despedir, sua concreta categoria profissional e facultado o quadro de pessoal da sociedade.*
- 1.3.4. *Abrangendo o despedimento coletivo a totalidade dos Trabalhadores da Empresa, não foram indicados critérios que servissem de base à seleção dos trabalhadores a incluir no despedimento coletivo.*
- 1.3.5. *Não existe na Empresa Comissão de Trabalhadores, Comissão Intersindical, nem Comissões Sindicais representativas dos*

Trabalhadores, nem foi constituída Comissão representativa dos Trabalhadores.

- 1.3.6. Foi comunicado ao advogado da sociedade que a DGERT não se faria representar nas negociações, uma vez que não se encontrava constituída comissão representativa de trabalhadores, nem a sua intervenção tinha sido suscitada pelos trabalhadores.*
- 1.3.7. Foram realizadas reuniões com os Trabalhadores da Empresa que se disponibilizaram para o efeito, a primeira no dia 9 julho 2019, com intuito meramente informativo e para entrega pessoal da comunicação aos Trabalhadores e a segunda para cumprimento do disposto no artigo 361.º do Código do Trabalho.*
- 1.3.8. No âmbito da reunião de informações e negociações realizada a 18 julho de 2019 e após discussão da medida de despedimento coletivo (motivos de mercado, estruturais e desequilíbrio económico-financeiro), nenhuma oposição ou divergência foi levantada por parte dos trabalhadores à posição do Conselho de Administração, agora com Comissão Liquidatária constituída, cfr. se extrai da Certidão Comercial Permanente com o código de acesso: ...*
- 1.3.9. Foi constatado que da relação da totalidade dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo consta uma trabalhadora grávida que desempenhava as funções de Engenheira Alimentar.*
- 1.3.10. O procedimento de despedimento coletivo em que se insere a trabalhadora grávida: ..., tem por base fundamentos de carácter estrutural e de mercado, sendo estes, conforme comunicação da intenção de despedimento entregue à trabalhadora e cuja cópia se junta:*

- 1.3.11. *"No último ano, as contas fechadas da empresa., em liquidação atingiram o montante negativo de € 355.091,35. Estes resultados negativos de exploração, nos planos económico e financeiro, foram consequência das condições de mercado relacionadas com a redução acentuada da procura de carne suína e bovina, que levaram ao desfasamento entre as receitas e as despesas da empresa e a um resultado líquido negativo muito expressivo.*
- 1.3.12. *A sobrevivência da empresa está irremediavelmente comprometida, na medida em que não gera receitas suficientes para continuar a laborar e dado que, analisadas as contas no final do primeiro trimestre do corrente ano, foi possível prever que a sociedade, no final deste ano, apresentaria um valor inferior a 50% do capital social.*
- 1.3.13. *Neste contexto, no passado dia 1 de Junho, a administração, em cumprimento do disposto no artigo 35.º do Código das Sociedade Comerciais, comunicou aos acionistas a situação financeira e de mercado da sociedade, tendo, em Assembleia Geral, os acionistas da empresa deliberado, por unanimidade, proceder à dissolução e liquidação da sociedade.*
- 1.3.14. *É, assim, esta a moldura que justifica e torna obrigatória e inadiável a sua integração no presente procedimento de despedimento coletivo que se encontra em curso, e que culminará no encerramento da empresa.*
- 1.3.15. *Em suma, o despedimento coletivo que se encontra em curso tem, pois, por fundamento, motivos estruturais e de mercado, consubstanciados no desequilíbrio económico-financeiro que já se discriminou e que inviabiliza a continuidade da empresa em liquidação, pelo que o*

presente procedimento irá realizar-se ao abrigo do artigo 359.º, n.º 1 e 2, alíneas a) e b) do Código do Trabalho."

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 e 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 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 (41) sendo o quadro de pessoal da empresa constituído por 41 trabalhadores/as,

- 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. 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 360.º e seguintes, com as necessárias adaptações”*.
- 2.9. Assim, da análise do processo não se vislumbram indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da referida trabalhadora grávida no presente processo de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

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

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 05 DE FEVEREIRO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.