

## PARECER N.º 183/CITE/2014

**Assunto:** Parecer prévio à cessação de contrato de trabalho de trabalhadora lactante, por 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 516 – DL-C/2014

### I – OBJETO

- 1.1. Em 5 de junho de 2014, a CITE recebeu da empresa ..., LDA., com sede na ..., ..., Apartado ..., ... Trofa, pessoa coletiva n.º ..., pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., no âmbito de um despedimento coletivo, que envolve duas pessoas;
- 1.2. Com o pedido de emissão de parecer prévio enviado pela empresa à CITE é anexada cópia do processo de despedimento coletivo relativamente à trabalhadora acima identificada, entendendo como tal os seguintes documentos:
  - 1.2.1. Cópia da comunicação da intenção de decisão de despedimento alegadamente enviada à trabalhadora lactante;
- 1.3. Em 12 de junho de 2014, a CITE solicitou até às 14h30m do dia 16/06/2014, o envio dos seguintes documentos:

- 1.3.1. - Cópia do Anexo A ao Relatório Único;
  - 1.3.2. - Cópia do contrato de trabalho celebrado com a trabalhadora;
  - 1.3.3. - Comunicação para a reunião de informações e negociação e respetivos comprovativos de receção/justificação de inexistência;
  - 1.3.4. - Cópia da ata de reunião de informações e negociação/justificação de inexistência;
  - 1.3.5. - Comprovativo de receção da comunicação da intenção de despedimento.
- 1.4. O que a entidade não cumpriu.
- 1.5. Em 25/06/2014, a CITE reitera o pedido.
- 1.6. A entidade, igualmente, não respondeu, nem apresentou qualquer justificação.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Conforme supra referido, a Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, no seu n.º 1 do artigo 10.º determina que os Estados-membros devem 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. Por outro lado, é opinião uniforme e reiterada na jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora por causa da sua gravidez constitui uma discriminação

direta *em razão do sexo*, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006.

- 2.3.** Indo ao encontro do determinado na legislação e jurisprudência comunitária referida, o n.º 1 do artigo 63.º Código do Trabalho determina que *“o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante assim como de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.”*
- 2.4.** De acordo com o preceituado na alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março (lei orgânica da CITE), essa entidade é a CITE.
- 2.5.** E, para efeitos de emissão de parecer, o empregador que promova procedimento de despedimento coletivo deve remeter cópia do processo à CITE, depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º.
- 2.6.** Nos termos do n.º 1 do artigo 359.º do Código do Trabalho, 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.

- 2.7.** Nos termos do n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho, o despedimento coletivo pode ser promovido pelo empregador, quando o mesmo *“se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou de redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.”*
- 2.8.** Quanto aos motivos, quer no procedimento por despedimento coletivo, quer por extinção de posto de trabalho, o n.º 2 do artigo 359.º define o que se considera por *motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos*, nos seguintes termos:
- 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 dos serviços ou automatização de meios de comunicação.”*
- 2.9.** Uma vez tomada a decisão gestonária de promover o despedimento, quer no despedimento coletivo, quer na extinção de posto de trabalho, o respetivo processo comporta algumas fases, sendo comum aos dois a fase de comunicação (artigo 360.º, quanto ao despedimento coletivo e artigo 369.º, ambos do CT) e a fase de fase da decisão (artigo 363.º, quanto ao despedimento coletivo e artigo 371.º, ambos do CT).

- 2.10.** No pressuposto de que se trata de despedimento coletivo, a informação prestada pela empresa às trabalhadoras e trabalhadores a despedir, incluindo à trabalhadora especialmente protegida, e à CITE, deve conter todos os elementos legalmente exigidos, conforme disposto no artigo 360.º, n.º 2 do Código do Trabalho, ou seja:
- a) *o quadro de pessoal discriminado por setor de atividade,*
  - b) *os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir,*
  - c) *o número de trabalhadores a despedir e as categoria profissionais,*
  - d) *o período de tempo em que se pretende efetuar o despedimento e*
  - e) *o método de cálculo da compensação a conceder aos trabalhadores.*
- 2.11.** No presente processo, a entidade empregadora apenas comunicou à CITE a intenção de despedimento coletivo da trabalhadora lactante, e não juntou as peças do procedimento de despedimento coletivo, legalmente exigidas nos termos do Código do Trabalho.
- 2.12.** Com efeito, no presente processo, a CITE desconhece se a intenção de despedimento coletivo foi comunicada à trabalhadora ...
- 2.13.** Igualmente desconhece qual a dimensão da empresa a fim de aferir pelo correto tipo de procedimento.
- 2.14.** Desconhece ainda se foi promovida a fase de negociação prevista no n.º 1 do artigo 363.º do CT;
- 2.15.** Também não pode aferir se os critérios constantes do ofício de intenção de despedimento assentam em critérios objetivos e não discriminatórios.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1. Termos em que, e na presença de todas as irregularidades expostas, não é possível a esta Comissão concluir de forma inequívoca de que a trabalhadora não possa estar a ser discriminada em virtude do gozo dos seus direitos parentais, pelo que,
- 3.2. A Comissão delibera opor-se à inclusão da trabalhadora grávida ..., no processo de despedimento promovido pela empresa ..., LDA.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 2 DE JULHO DE 2014**