

## PARECER N.º 461/CITE/2014

**Assunto:** Parecer prévio à cessação do 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 de trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - Entidade empregadora ..., Lda. –  
Trabalhadora: ...  
Processo n.º 1209 – DL-C/2014

### I – OBJETO

1.1. Em 19.11.2014, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego rececionou da entidade empregadora ..., LDA., pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., no âmbito de um processo de despedimento coletivo, com o seguinte conteúdo:

*“Para os devidos efeitos e de acordo com a legislação em vigor, informamos a Vexas a intenção de despedir a trabalhadora lactante ..., num processo de despedimento coletivo, devido a empresa estar a passar por graves dificuldades de mercado e financeiras, com a acumulação de dívidas, sendo incomportável a continuidade da empresa. Mais informamos que a empresa apenas tem duas trabalhadoras e o despedimento é extensível às mesmas, não estando aqui nenhum caso de discriminação.*

*Junto anexamos cartas de intensão de despedimento, o quadro com os dados das trabalhadoras a despedir com a data de previsão de cessação, bem como a carta enviada à Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho.*

*Assim, vimos junto de V. Exas, solicitar o vosso parecer quanto ao despedimento desta trabalhadora.*

**1.1.1.** A comunicação prévia de intenção de despedimento, enviada à trabalhadora em 18.11.2014, e por esta rececionada em 19.11.2014, refere o seguinte que se transcreve:

*“Exma. Senhora,*

*De acordo com o artigo 360.º n.º 3 do Código do Trabalho, vimos por este meio comunicar a intenção de despedir V. Exa, devido a:*

- *Motivos de mercado, redução da procura e margens incomportáveis para o desenvolvimento da atividade, o que levou a empresa a uma situação económica e financeira muito difícil e acumulação de dívidas, tomando-se a sua continuidade impossível.*

*Mais informamos que este despedimento será extensivo a todas as funcionárias.”*

**1.2.** De acordo com o anexo A do Quadro de Pessoal junto ao processo pela entidade empregadora, constata-se que a empresa ..., LDA., apenas tem duas trabalhadoras ao seu serviço, a trabalhadora especialmente protegida ... e a trabalhadora ..., ambas abrangidas pelo despedimento coletivo.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

### **2. Do Direito**

**2.1.** 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.”

**2.1.1.** 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.

**2.1.2.** 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.” De acordo com o preceituado na alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro (lei orgânica da CITE), essa entidade é a CITE.

**2.1.3.** Nos termos 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.”

**2.1.4.** O artigo 359.º, no n.º 2 define ainda 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.”

**2.1.5.** É de salientar que, nos termos do artigo 381.º, alínea d) do Código do Trabalho, *“sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito: em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio (...)”* à CITE.

**2.1.6.** A falta de solicitação deste parecer implica, de acordo com a alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho a ilicitude do despedimento por iniciativa do empregador.

**2.1.7.** Assim, compete à CITE, nos termos da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, emitir o referido parecer, no âmbito do qual averigua a objetividade da fundamentação apresentada pela entidade empregadora, através da análise das razões concretas que motivaram a seleção do posto de trabalho a extinguir, por forma a concluir pela existência ou inexistência de indícios de discriminação em razão da maternidade

### **III – APRECIÇÃO**

**3.1.** De acordo com o enquadramento legal realizado pela entidade empregadora nos termos dos artigos 360.º n.º 3 do Código do Trabalho,

o despedimento coletivo a realizar justifica-se por “*motivos de mercado, redução da procura e margens incomportáveis para o desenvolvimento da atividade, o que levou a empresa a uma situação económica e financeira muito difícil e acumulação de dívidas, tornando-se a sua continuidade impossível*”, abrangendo a totalidade das trabalhadoras da empresa.

- 3.1.1.** Sendo certo que não compete à CITE sindicatizar a decisão gestionária da entidade empregadora e considerando o que foi possível apurar através dos elementos que constituem o processo, afigura-se suficientemente alegada a relação causal entre os motivos apresentados e os objetivos subjacentes ao despedimento coletivo, abrangendo as duas únicas trabalhadoras da empresa, uma delas a trabalhadora especialmente protegida.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao que antecede, a CITE não se opõe ao despedimento da trabalhadora grávida, ..., promovido pela entidade empregadora ...,Lda., por não se vislumbrar indícios de discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 16 DE DEZEMBRO DE 2014**