

PARECER N.º 216/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio à cessação de contrato de trabalho de trabalhadora puérpera, 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 475 – DP-C/2015

I – OBJETO

- 1.1. Em 06/04/2015, a CITE recebeu da representante da empresa ..., Lda., NIPC ..., com sede em ..., pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera ..., no âmbito de um despedimento coletivo, que envolve seis 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 da decisão de despedimento enviada à trabalhadora especialmente protegida;
 - 1.2.2. Cópia da comunicação à DGERT;
 - 1.2.3. Cópia da comunicação ao CESP – SINDICATO DOS TRABALHADORES DO COMÉRCIO, ESCRITÓRIOS E SERVIÇOS DE

PORTUGAL;

- 1.2.4. Cópia da Constituição da Comissão Representativa dos Trabalhadores;
 - 1.2.5. Cópia de 2 atas de reunião de informações e negociação, realizadas em 17/03/2015 e 25/03/2015.
- 1.3. Em 24/04/2015, a Comissão solicitou os seguintes documentos e elementos:
- Cópia do Anexo A do Relatório Único;
 - Cópia do contrato de trabalho celebrado com a trabalhadora, ao qual não respondeu.

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 o despedimento deve remeter cópia do processo à CITE:
- a) No despedimento por facto imputável ao trabalhador, depois das diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, referidas no n.º 1 do artigo 356.º;
 - b) No despedimento coletivo, depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º;
 - c) No despedimento por extinção de posto de trabalho, depois das consultas referidas no n.º 1 do artigo 370.º;
 - d) No despedimento por inadaptação, depois das consultas referidas no artigo 377.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 no procedimento por despedimento coletivo, 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, a fase de comunicação (artigo 360.º do CT) e a fase de fase da decisão (artigo 363.º do CT).

III – APRECIÇÃO

- 3.1.** A empresa ..., Lda., NIPC ..., tem um quadro de pessoal, de acordo com o declarado no ofício remetida à CITE, 115 trabalhadores/as “...discriminado da seguinte forma:

Setor Administrativo e Financeiro - 3 trabalhadores;

Setor de Aprovisionamento - 6 trabalhadores; e

Setor Comercial - 106 trabalhadores.

- 3.2.** Em consequência é considerada, nos termos do disposto no artigo 100.º do Código do Trabalho, uma média empresa.

- 3.3.** Assim, uma vez que, para efeitos de escolha do tipo de procedimento, o computo dos trabalhadores reporta-se à empresa no seu todo e não ao estabelecimento que se pretende encerrar,¹ e se, de acordo com os elementos remetidos à CITE, a entidade empregadora pretende

¹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma, in *DIREITO DO TRABALHO Parte II – Situações Laborais Individuais*, 2.ª edição, pág. 885 e 886

despedir 5 trabalhadoras e 1 trabalhador, do estabelecimento sítios no Centro Comercial ..., o procedimento de despedimento coletivo é aplicável ao caso vertente, nos termos da alínea do n.º 1 do artigo 359.º do Código do Trabalho.

- 3.4.** Quanto aos motivos invocados, cuja apreciação das *decisões técnico-económicas ou gestionárias a montante da extinção do posto de trabalho estão cobertas pela liberdade de iniciativa dos órgãos dirigentes da empresa*², da análise da comunicação efetuada, bem como dos demais elementos, e em face da afirmação de que a empresa tem ao seu serviço 115 trabalhadores, competia à entidade empregadora demonstrar inequivocamente que todos os trabalhadores afetos às lojas que se pretendem encerrar, são despedidos, o que não aconteceu.
- 3.5.** Com efeito, é certo que, se a decisão foi encerrar as lojas sediadas no Centro Comercial ... e no ..., em abstrato parece coerente decidir extinguir os postos de trabalho ali existentes e por consequência por termo aos contratos de trabalho dos trabalhadores afetos aos mesmos postos de trabalho. Porém, a empresa não explica nem demonstra porque é que decidiu fechar aquelas e não outras, tanto mais que afirma ter 115 trabalhadores, não se conhecendo o/s local/ais a que se encontram afetos, o que inquina o critério de seleção dos trabalhadores/as a despedir.
- 3.6.** Por outro lado, incumbia à empresa provar nos termos previstos no n.º 1 do artigo 361.º do Código do Trabalho, de que não é possível recorrer a outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir,

² Vide in www.dgsi.pt, Acórdão STJ n.º 06S2700, de 10-01-2007

matéria que foi invocada pela Comissão Representativa dos Trabalhadores nas reuniões de informações e negociação, nada tendo sido referido pela entidade empregadora ou pelo seu mandatário.

IV – CONCLUSÃO

- 4.1. 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 de ser puérpera, pelo que,

- 4.2. A Comissão delibera opor-se à inclusão da trabalhadora puérpera ..., no processo de despedimento promovido pela empresa ..., Lda..

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 29 DE ABRIL DE 2015**