

PARECER N.º 143/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras puérperas e lactantes 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
Processo n.º 462 – DPL-C/2016

I – OBJETO

1.1.A CITE recebeu em 10/3/2016 da empresa ..., Lda., um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., e das trabalhadoras em gozo de licença parental ... e ...

1.2.A empresa notificou os trabalhadores e a trabalhadoras em 23/2/2016 da sua integração no processo de despedimento coletivo, sendo os motivos invocados, sinteticamente, os seguintes:

1.2.1. *Por força da cessação dos contratos de utilização de loja e a eminente cessação da prestação dos serviços de gestão nos complexos de cinema implementados nos centros comerciais ..., ... e ..., única atividade desenvolvida pela empresa, o fundamento para a cessação dos contratos de trabalho abrangidos pelo presente procedimento está sediado na dispensabilidade de todos os colaboradores que compõem os recursos humanos da sociedade, a qual será objeto de liquidação.*

1.3.Com a comunicação, a empresa remeteu o critério para seleção dos/as trabalhadores/as a despedir, *que é o critério global, uma vez que serão dispensados todos os colaboradores.*

- 1.4. Remete ainda a lista com os 29 trabalhadores/as a integrar no despedimento, com a indicação dos setores organizacionais onde laboram e das categorias profissionais.
- 1.5. A empresa indica ainda os demais elementos legalmente obrigatórios, não referindo na comunicação a possibilidade de os/as trabalhadores/as constituírem uma comissão representativa com vista à fase de informação e negociação.
- 1.6. Não existe informação no processo sobre a promoção da fase de informação e negociação, nos termos do artigo 361.º do Código do Trabalho. Mas, solicitada informação complementar à empresa, veio informar que *os trabalhadores não constituíram qualquer comissão representativa de trabalhadores. Acresce que, uma vez que, por força da cessação da atividade da empresa, o despedimento coletivo abrange a totalidade dos trabalhadores da sociedade ..., não houve lugar à fase de informação e negociação prevista no art.º 361.º do CT.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 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.*
- 2.2. 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 do 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 76/2012, de 26 de março (lei orgânica da CITE), essa entidade é a CITE.
- 2.4.** Assim, o empregador deve remeter à CITE *cópia do processo*, nos termos do n.º 3 do artigo 63.º Código do Trabalho, necessariamente antes da decisão final de proceder ao despedimento.
- 2.5.** Nos termos do artigo 359.º do novo 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”.*

- 2.6.** O artigo 360.º n.º 1 do Código do Trabalho determina que *o empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo comunica essa intenção à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões intersindicais da empresa. Caso não exista, nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, o empregador comunica essa intenção a cada um dos trabalhadores que possam estar abrangidos, por escrito.*
- 2.7.** Por outro lado, o artigo 346.º n.º 3 do Código do Trabalho estabelece que *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.*
- 2.8.** No presente processo, o empregador remeteu a todas as trabalhadoras especialmente protegidas, a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo, remetendo os elementos legalmente obrigatórios.
- 2.9.** O despedimento coletivo é justificado por razões decorrentes de ter cessado o contrato de prestação de serviços que constituía a única atividade da empresa, razão pela qual a *sociedade será objeto de liquidação.*
- 2.10.** O critério de seleção dos/as trabalhadores/as a despedir resulta do facto de serem integrados/as no despedimento todos/as os/as trabalhadores/as que laboram na empresa. Todavia, verifica-se a caducidade de todos contratos de trabalho, em resultado do encerramento total e definitivo da empresa e da liquidação da sociedade, conforme é intenção expressa da empresa, em consequência do disposto no artigo 346.º n.º 3 do Código do Trabalho.
- 2.11.** A empresa não apresentou no processo que remeteu à CITE qualquer evidência de ter promovido a fase de informação e negociação a que se refere o artigo 361.º do Código do Trabalho, quer com a comissão sindical da empresa quer com uma comissão representativa dos trabalhadores/as. Em informação complementar, a empresa veio informar que os trabalhadores não constituíram comissão

representativa, razão pela qual, associada à cessação da atividade da empresa, não se realizou qualquer negociação.

2.12. Assim, uma vez que são integrados no processo todos/as os/as trabalhadores/as da empresa, não se vislumbra a existência de indícios de discriminação em função da maternidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora lactante ..., e das trabalhadoras puérperas ..., e ..., no despedimento coletivo promovido pela empresa ..., Lda., por não existirem indícios de discriminação em função da maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 30 DE MARÇO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.