



## **PARECER N.º 378/CITE/2016**

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora no gozo de licença parental, 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 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho  
Processo n.º 1174 – DP-C/2016

### **I – OBJETO**

- 1.1.** A CITE recebeu a 13.07.2016 da empresa ..., Lda., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora no gozo de licença parental ..., 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.** A trabalhadora recebeu, em 15.06.2016, a comunicação de intenção de despedimento.
- 1.3.** Na mencionada comunicação, a entidade empregadora, refere que o despedimento coletivo assenta no facto da sua atividade nunca ter correspondido à prevista, tendo vindo a acumular prejuízos, quer contabilísticos, quer fiscais, sendo que, no final de 2015 apresentava já grandes prejuízos, e, em abril de 2016, esses prejuízos aumentaram, não existindo expectativa da situação vir a reverter-se.

- 1.4. A sócia única decidiu que a empresa deveria encerrar a sua atividade, dado que, em 3 de junho de 2016, é deliberada a sua dissolução, que já se encontra registada na Conservatória do Registo Comercial.
- 1.5. Assim, a empresa encontra-se sem qualquer atividade comercial e em fase de liquidação.
- 1.6. De acordo com a entidade empregadora, o despedimento abrange todos/as os/as trabalhadores/as, sendo que a entidade empregadora apresenta relação correspondente ao quadro de pessoal, com indicação do nome, data de admissão, categoria profissional e setor organizacional.
- 1.7. Mais refere a entidade empregadora que os despedimentos terão lugar em datas distintas de acordo com a antiguidade de cada trabalhador/a e que a compensação a atribuir será a prevista nos n.º 1 e 2 do artigo 366.º do Código do Trabalho, sendo pago a cada trabalhador/a o valor correspondente a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, podendo aplicar-se, em função da mesma, os regimes transitórios previstos na Lei n.º 69/2013 de 30 de agosto.
- 1.8. Do processo consta a ata relativa a uma reunião, ocorrida em 06/07/2016, entre o representante da entidade empregadora e a trabalhadora, tendo aquele informado que não há possibilidade de aplicação de medidas alternativas ao despedimento coletivo, pelo que o mesmo terá lugar cessando os contratos de trabalho de todos/as os/as trabalhadores/as, e tendo proposto à trabalhadora o pagamento de uma compensação pecuniária global pela cessação do contrato de trabalho a ter lugar em 15 de julho de 2016.

- 1.9. Do teor da ata resulta que a trabalhadora não aceitou a proposta apresentada pela entidade empregadora por considerar que o processo não ocorreu de forma regular.

## 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: (...)*

*Proibir, sob pena de sanções, o despedimento por causa da gravidez ou de gozo do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade, bem como a discriminação nos despedimentos fundada no estado matrimonial; (...)*

*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.

- 2.3.** 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*”.
- 2.4.** 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 parentalidade constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º 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.
- 2.5.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º, 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 Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março”.

- 2.6.** 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.
- 2.7.** 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 da entidade empregadora.
- 2.8.** Compete à CITE, nos termos da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei nº 76/2012, de 26 de março, emitir parecer, no âmbito do qual averigua a objetividade da fundamentação apresentada pela entidade empregadora, através da análise das razões concretas que motivaram a intenção de despedimento, por forma a concluir pela existência ou inexistência de indícios de discriminação em razão da maternidade.
- 2.9.** 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”.

**2.10.** 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 setores 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”.

### **III – ANÁLISE**

- 3.1.** A exigência de parecer da CITE, no quadro da proteção no despedimento de trabalhadora no gozo de licença parental, visa sobretudo prevenir e evitar a prática da discriminação.
- 3.2.** E a CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, e colaborar na aplicação de disposições legais relativas à proteção da parentalidade.
- 3.3.** Assim, à CITE compete em primeira linha, diante dos elementos disponíveis no processo, averiguar se os mesmos revelam que o eventual despedimento radica em tratamento discriminatório e visando sempre a proteção da parentalidade.

- 3.4.** Ora, dos elementos juntos ao processo, não se verifica que se encontram observados todos os requisitos legais da comunicação a que alude o artigo 360.º do Código do Trabalho.
- 3.5.** De resto, não resulta claro que se esteja perante um despedimento coletivo, uma vez que não é evidenciado que a cessação dos contratos de trabalho será operada sucessivamente no período de três meses.
- 3.6.** De igual modo, também a entidade empregadora não concretiza quais os motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos que levam ao despedimento coletivo, limitando-se a referir uma situação de sobrevalorização da sua atividade, que parece ter ocorrido desde que a mesma foi iniciada.
- 3.7.** Acresce que, da análise da documentação enviada à CITE, não resulta prova de que a entidade empregadora tenha efetuado as comunicações de intenção de proceder ao despedimento coletivo, uma vez que se limita a remeter cópias de cartas sem qualquer elemento comprovativo do respetivo envio e/ou receção.
- 3.8.** Acresce ainda que da comunicação da intenção de proceder ao despedimento, não consta, designadamente, o período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento coletivo, referindo apenas a entidade empregadora que os despedimentos terão lugar em datas distintas de acordo com a antiguidade de cada trabalhador/a.
- 3.9.** De resto, é a própria trabalhadora quem, na reunião do dia 6 de julho de 2016, refere não aceitar o despedimento por considerar que o processo não ocorreu de forma regular.





**3.10.** Assim, da apreciação de todo o processo não fica afastada a possibilidade de existir discriminação na inclusão da trabalhadora, no processo de despedimento coletivo, não se operando a proteção da parentalidade.

#### **IV – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE opõe-se à inclusão da trabalhadora, no gozo de licença parental, ..., no processo de despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora ..., Lda., em virtude de se afigurar que o mesmo poderá constituir uma discriminação por motivo de parentalidade.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 3 DE AGOSTO DE 2016, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP-CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, DA CAP-CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, DA CTP-CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS E DA CCP-CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.**