

## PARECER N.º 420/CITE/2016

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera 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  
Processo n.º 1296 – DP-C/2016

### I – OBJETO

**1.1.**A CITE recebeu em 01.08.2016 da entidade empregadora ..., Lda., um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera ..., a exercer funções de explicadora e incluída em processo de despedimento coletivo.

**1.2.**A trabalhadora em 11.07.2016 tomou conhecimento da intenção de proceder ao despedimento, nos seguintes termos:

*“Exmo/a. Senhor/a,*

*Vimos pela presente comunicar-lhe a nossa intenção de procedermos à resolução e cessação do contrato de trabalho que a/o vincula a esta empresa, por despedimento coletivo.*

*Tal intenção assenta na redução do número de trabalhadores determinada por motivos estruturais e de mercado mais especificamente na redução da atividade da empresa provocada pela alteração da legislação do Imposto sobre o Rendimento Singular, nomeadamente na eliminação das deduções de despesas com a educação à taxa norma de IVA.*

*Tal situação obriga ao encerramento da empresa e de toda a sua atividade, Desta forma, sem prejuízo do processo negocial (previsto nos artigos 359.º e seguintes do Código do Trabalho), que se irá seguir a presente comunicação (emitida nos termos do disposto no artigo 360.º do citado Código), informamos, desde já que é nossa intenção que o processo de despedimento coletivo abranja todos os trabalhadores da empresa sem qualquer exceção.*

*Desta forma, é nossa intenção procedermos ao despedimento coletivo e prevemos que a decisão com a data de cessação dos contratos de trabalho venha a ocorrer a partir do dia 8 de agosto de 2016.*

*Na data da cessação dos contratos de trabalho serão postas à disposição de todos os trabalhadores as compensações e créditos que lhes são legalmente devidos, sendo-lhes, igualmente, entregues os formulários necessários para acederem ao subsídio de desemprego.*

*Na falta de uma comissão de trabalhadores, de uma comissão intersindical e de comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger e nos termos previstos no artigo 360.º, n.º 3 do Código do Trabalho, poderão os trabalhadores designar, de entre eles, uma comissão representativa a quem serão entregues os elementos referidos no n.º 2 da supra mencionada disposição legal.*

*Nos cinco dias posteriores à data desta comunicação tem lugar uma fase de informações e negociação entre os representantes desta empresa e a estrutura representativa dos respetivos trabalhadores, conforme se encontra estabelecido nos artigos: 360.º, 361.º e 362.º do Código do Trabalho, que caso venha a ser constituída, terá lugar no próximo dia 18 de julho pelas 19 horas, na sede da empresa.*

*(...)"*

**1.3.** Consta ainda do processo remetido à CITE uma ata datada de 11.07.2016 com a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo, uma ata da reunião de informações e negociações de 18.07.2016, comunicação aos/às trabalhadores/as da decisão de despedimento, com referência aos dias de férias, bem como dos montantes a liquidar e o quadro dos/das trabalhadores/as abrangidos pelo presente despedimento coletivo.

**1.4.** Mediante solicitação da CITE, a entidade empregadora remeteu em 19.08.2016 o Anexo A – Quadro pessoal, esclarecendo o seguinte: *“Mais informamos que nós - ... e ... - enquanto sócias-gerentes da empresa, iremos, igualmente, cessar contrato aquando do fim da empresa. As trabalhadoras ... e ... já cessaram o contrato em época anterior à fase de despedimento coletivo.”*

## 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: (...)*

*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.** 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.*

**2.3.** 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.

**2.4.** 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.

**2.5.** 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.

**2.6.** 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”.*

- 2.7.** 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.*
- 2.8.** 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.*
- 2.9.** No presente processo, o empregador comunicou à trabalhadora especialmente protegida a intenção de proceder ao despedimento.
- 2.10.** Tal como referido pela entidade empregadora trata-se do encerramento da empresa e de toda a sua atividade, pelo que, nos termos do artigo 346.º, n.º 3 do Código do Trabalho, havendo um encerramento total e definitivo da empresa, o mesmo determina a caducidade dos contratos de trabalho, *seguindo o procedimento do despedimento coletivo*, o qual é justificado por motivos estruturais e de mercado.
- 2.11.** 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 entidade empregadora, uma vez que a mesma irá encerrar.
- 2.12.** Em e-mail datado de 19.08.2016 a entidade empregadora esclareceu que as sócias-gerentes irão igualmente cessar o contrato de trabalho.

**2.13.** Foi ainda promovida a fase de informações e negociação a que se refere o artigo 361º do Código do Trabalho, nada nela se tendo referido que possa indiciar uma prática discriminatória da trabalhadora especialmente protegida.

**2.14.** Assim, uma vez que são integrados no processo todos/as os/as trabalhadores/as da empresa, verifica-se a caducidade dos contratos de trabalho em consequência do encerramento total e definitivo da empresa, não se vislumbrando a existência de indícios de discriminação em função da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora puérpera ..., no despedimento coletivo promovido pela empresa ..., Lda., por não existirem indícios de discriminação em função da Parentalidade, verificando-se a caducidade do contrato de trabalho em consequência do encerramento total e definitivo da empresa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 31 DE AGOSTO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.**