

## PARECER N.º 612/CITE/2016

**Assunto:** Parecer prévio a despedimento, 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, da trabalhadora grávida, incluída em processo de despedimento coletivo  
Processo n.º 1913 – DG-C/2016

### I – OBJETO

1.1. Em 04 de novembro de 2016, a CITE recebeu, da gerência da ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e na 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, cópia do processo de despedimento coletivo de 10 trabalhadores/as, abrangendo uma trabalhadora grávida Sra. D.ª ..., com a categoria profissional de Encarregada de Loja, a exercer funções no estabelecimento sito no Centro Comercial ..., com a insígnia "...", loja ..., em ..., promovido pela referida entidade.

1.2. A entidade empregadora, nesta carta, de 28.10.2016, vem dizer à CITE o seguinte:

*“(...) ..., pessoa coletiva (...) com sede em ..., na ..., matriculada na Conservatória do Registo Comercial da ..., sob o número único ..., vem, nos termos e para os efeitos previstos no n.º 1 e na 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, solicitar a V. Exas a emissão de parecer prévio favorável ao despedimento da trabalhadora grávida ..., admitida em 01-12-2004, com a categoria profissional de encarregada de loja, a exercer funções no*

*estabelecimento sito no Centro Comercial ..., loja ..., em ..., no âmbito de um processo de despedimento coletivo por motivo de encerramento do estabelecimento com a insígnia "...", sito no Centro Comercial ..., loja ..., em ..., e, subseqüentemente, pela inexistência de posto de trabalho alternativo.*

*A) Motivos que determinaram a decisão da entidade empregadora:*

*I. A entidade empregadora, no âmbito da sua atividade de comercialização de artigos de vestuário, possui um estabelecimento/loja, sito no Centro Comercial ..., Loja ..., Avenida ..., n.º ..., em ..., no qual procede à exploração, em regime de franchising, da marca "...".*

*II. Sucede que, entendeu a marca mencionada em epígrafe proceder à rescisão unilateral do contrato de franchising relativamente a este estabelecimento, cujo terminus ocorrerá em 31-12-2016, verificando-se assim a necessidade da entidade empregadora proceder ao encerramento daquele estabelecimento.*

*III. E conseqüentemente, proceder ao despedimento coletivo de todos os trabalhadores a exercer funções naquele estabelecimento, melhor identificado no ponto 1, em virtude de não ser possível a sua integração noutros estabelecimentos, da marca "...".*

*IV. No que concerne aos estabelecimentos da marca "...", cumpre ainda salientar a sua redução nos últimos três anos motivada pela não autorização da marca na sua continuidade.*

*Mais se informa que, dentro do prazo legal previsto para o efeito, não foi constituída comissão representativa de trabalhadores e, dessa feita, não houve lugar à fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho, porquanto inexistem quaisquer medidas alternativas ao despedimento coletivo aqui em apreço.*

*Relativamente à trabalhadora em apreço, cumpre ainda informar que a mesma se encontra impedida de trabalhar, de acordo com o Certificado de Incapacidade Temporária para o Trabalho, apresentado para os devidos efeitos.*

*Por último, e para os devidos efeitos, segue em anexo cópia do processo de despedimento.*

*Assim, e face ao exposto, requer-se a V. Exas. que se dignem emitir um Parecer Prévio, nos termos e para os efeitos do previsto no artigo 63.º número 3 alínea b) do Código de Trabalho, relativamente ao despedimento da trabalhadora grávida, melhor identificada em supra, no âmbito do processo de despedimento coletivo instaurado pela entidade empregadora.*

*Na expectativa das prezadas notícias de V. Exas., subscrevemo-nos com os nossos melhores e mais cordiais cumprimentos.*

*(...)*”.

- 1.3.** Da análise do processo verifica-se a existência de carta dirigida à trabalhadora, onde, no final, consta, de forma manuscrita o recebimento por esta, pessoalmente, no dia 14.10.2016, com o seguinte conteúdo:

*“(...) Assunto: Comunicação de intenção de despedimento coletivo*

*Exmo.(a) Senhor(a),*

*Vimos por este meio comunicar a intenção de proceder ao seu despedimento, juntamente com mais nove Trabalhadores, nos termos e para os efeitos previstos no número 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho (doravante, CT).*

*Os motivos que fundamentam o presente despedimento coletivo são dois, a saber. Primeiro, o encerramento do estabelecimento com a insígnia “...”, sita no Centro Comercial ..., loja ..., Avenida ..., n.º ..., em ... em virtude da cessação do contrato de utilização daquele espaço comercial. E segundo, a decisão unilateral da própria “...” de rescindir o contrato de franchising relativamente a este estabelecimento, cujo terminus ocorrerá a 31.12.2016, consubstanciando assim a necessidade do encerramento do estabelecimento nessa data.*

*Consequentemente, outra alternativa não resta à empresa senão a de proceder ao despedimento coletivo de todos os trabalhadores a exercer*

*funções naquele estabelecimento em apreço, em virtude de não ser possível a sua integração noutros estabelecimentos, da marca “...”.*

*Mais se informa que, caso assim entendam, os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo, poderão designar no prazo de cinco dias úteis, a contar da receção da presente comunicação, uma Comissão Representativa.*

*Assim, e antes de se iniciar formalmente o procedimento de despedimento coletivo, pretendemos saber qual a sua disponibilidade para um possível acordo de revogação do contrato de trabalho, com o pagamento dos correspondentes créditos salariais, indemnização (calculada nos termos do artigo 366.º do CT), entrega da declaração para subsídio de desemprego e certificado de trabalho, em conformidade como disposto no Código do Trabalho.*

*Por último, mencione-se que, na falta de acordo, será proferida a decisão de despedimento coletivo, com o aviso prévio previsto no número 1 do artigo 363.º do CT.*

*Aguardamos a manifestação da sua disponibilidade no prazo de 10 dias.*

*Sem outro assunto de momento, subscrevemo-nos com a consideração devida*

*(...)”*

- 1.4.** Porque não faziam parte do processo comprovativos dos motivos alegados para o despedimento ora em causa, solicitámos à entidade empregadora comprovativos dos mesmos e cópia do relatório único, tendo esta remetido à CITE comprovativos do “(...) Quadro de Pessoal do estabelecimento “...” sito no Centro Comercial ..., loja n.º ..., em ..., que constitui parte do anexo A do Relatório Único de 2015 da ... (...)” e da “(...) “data termo” para a utilização do espaço comercial, loja n.º ... sita no Centro Comercial ... (...)”, e, da “(...) “data termo” para comercialização de produto de marca “...” na loja n.º ... sita no Centro Comercial ... (...)”, que aqui se dão por reproduzidos, verificando-se por um lado a confirmação

do termo destes contratos e a existência de 10 trabalhadores (número devidamente corrigido) no quadro de pessoal – anexo A.

- 1.5.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

“(…) a) ...

*b) Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental;*

*c) (...).”*

## II – ENQUADRAMENTO JURIDICO

- 2.1.** A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação a 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, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, chama desde logo a atenção nos considerandos para o risco destas mulheres serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado, pelo que no artigo 10.º, sob a epígrafe “Proibição de despedimento” determina:

*“(...) A fim de garantir às trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, o exercício dos direitos de proteção da sua segurança e saúde reconhecidos no presente artigo, prevê-se que:*

*1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade referida (...) salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.*

*2. Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.*

*3. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proteger as trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, contra as consequências de um despedimento que fosse ilegal (...).”*

**2.2.1.** Sobre a matéria convém referir que é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (por ex: 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 sua gravidez 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.

**2.3.** Na sequência destes princípios, a Constituição da República Portuguesa (CRP) no artigo 67.º sob a epígrafe *Família* estabelece:

*“(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)”.*

**2.3.1.** O artigo 68.º da CRP sob a epígrafe *Paternidade e maternidade* consagra:

*“(...) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*

*2- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

*3- As mulheres têm proteção especial durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias (...)”.*

**2.4.** E o CT na Subsecção IV – Parentalidade estipula no artigo 63.º sob a epígrafe *Proteção em caso de despedimento*:

*“(...) 1 – 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 (...).*

*2 – (...)*

3 – *Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:*

a) (...)

b) *Depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º, no despedimento coletivo;*

c) (...)

4 – *A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à receção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.*

5 – *Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.*

6 – *Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.*

7 – *A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.*

8 – *Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.*

9 – *Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 6. (...).”*

**2.4.1.** O CT, Capítulo VII *Cessação de contrato de trabalho*, Secção II *Caducidade de contrato de trabalho*, prevê no artigo 343.º:

*“(...) Morte de empregador, extinção de pessoa coletiva ou encerramento de empresa (...)*

1 – (...)

2 – (...)

3 – 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.

4 – (...)

5 – Verificando-se a caducidade do contrato em caso previsto num dos números anteriores, o trabalhador tem direito a compensação calculada nos termos do artigo 366.º, pela qual responde o património da empresa.

6 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número anterior. (...)"

**2.4.2.** O CT no mesmo Capítulo VII, Divisão II *Despedimento coletivo* (artigos 359.º a 366.º), procede à definição e motivações legais, estabelecendo no artigo 359.º sob a epígrafe *Noção de despedimento coletivo*:

*“(...) 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. (...)*”.

**2.4.3.** E quanto ao procedimento, o artigo 360.º do mesmo Código sob a epígrafe *Comunicações em caso de despedimento coletivo* vem estabelecer:

*“(…) 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 referido 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.*

*6 – Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.ºs 1 a 4 e constitui contraordenação leve o efetuado com violação do disposto no n.º 5 (...)."*

**2.4.4.** *Relativamente a Informações e negociação em caso de despedimento coletivo epígrafe do artigo 361.º:*

*“(...) 1 – Nos cinco dias posteriores à data do ato previsto nos n.ºs 1 ou 4 do artigo anterior, o empregador promove uma fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:*

- a) Suspensão de contratos de trabalho;*
- b) Redução de períodos normais de trabalho;*
- c) Reconversão ou reclassificação profissional;*
- d) Reforma antecipada ou pré-reforma.*

*2 – A aplicação de medida prevista na alínea a) ou b) do número anterior a trabalhadores abrangidos por procedimento de despedimento coletivo não está sujeita ao disposto nos artigos 299.º e 300.º*

3 – *A aplicação de medida prevista na alínea c) ou d) do n.º 1 depende de acordo do trabalhador.*

4 – *O empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores podem fazer-se assistir cada qual por um perito nas reuniões de negociação.*

5 – *Deve ser elaborada ata das reuniões de negociação, contendo a matéria acordada, bem como as posições divergentes das partes e as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.*

6 – *Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.ºs 1 ou 3 (...)*”.

**2.4.5.** *A Intervenção do ministério responsável pela área laboral, como epígrafe do artigo 362.º do CT, prevê:*

*“(…) 1 – O serviço competente do ministério responsável pela área laboral participa na negociação prevista no artigo anterior, com vista a promover a regularidade da sua instrução substantiva e procedimental e a conciliação dos interesses das partes.*

*2 – O serviço referido no número anterior, caso exista irregularidade da instrução substantiva e procedimental, deve advertir o empregador e, se a mesma persistir, deve fazer constar essa menção da ata das reuniões de negociação.*

*3 – A pedido de qualquer das partes ou por iniciativa do serviço referido no número anterior, os serviços regionais do emprego e da formação profissional e da segurança social indicam as medidas a aplicar, nas respetivas áreas, de acordo com o enquadramento legal das soluções que sejam adotadas.*

*4 – Constitui contraordenação leve o impedimento à participação do serviço competente na negociação referida no n.º 1. (...)*”.

**2.5.** *Toda esta legislação, ao estabelecer princípios e procedimentos especiais de proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, como é o caso ora em análise, plasmados nas Diretivas Europeias, na CRP e no*

CT, mostra que as entidades empregadoras devem ter um cuidado acrescido no tratamento destes casos, justificando de forma cabal, objetiva e coerente a inclusão dos/as mesmos/as nos despedimentos, sob pena dos processos poderem conter indícios de discriminação em função da maternidade/parentalidade.

- 2.6.** Compulsadas as normas legais acima reproduzidas enquadradoras do pedido de parecer prévio formulado pela entidade empregadora com a prova produzida no processo, não obstante o despedimento se encontre na fase inicial, verificação da trabalhadora ter “(...) *disponibilidade para um possível acordo de revogação do contrato de trabalho, com o pagamento dos correspondentes créditos salariais, indemnização (calculada nos termos do artigo 366.º do CT), entrega da declaração para subsídio de desemprego e certificado de trabalho, em conformidade como disposto no Código do Trabalho (...)*” tendo em conta a fundamentação do despedimento, ponto 1.2 do presente parecer - encerramento da loja n.º 206, sita no Centro Comercial Gaia Shopping, com a insígnia “...” - que inclui o despedimento de todos/as trabalhadores/as, bem como o conteúdo dos documentos constantes no ponto 1.4 e o teor, corrigido, do quadro de pessoal remetido a solicitação da CITE, não se vislumbra indício da prática de discriminação em função da maternidade por parte da entidade empregadora.

### III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora grávida, ..., no processo despedimento coletivo, promovido pela ...



**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 23/11/2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DAS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES (CGTP) E DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT)**