

## PARECER N.º 458/CITE/2018

**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, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

**Processo n.º 1823-DP-C/2018**

### I – OBJETO

- 1.1. Em 18.07.2018, a CITE recebeu da ..., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora puérpera ..., 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. Na carta, datada de 16.07.2018, dirigida a esta Comissão, a empresa afirma tratar-se de um despedimento coletivo, referindo, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *“Vimos pela presente e em cumprimento do disposto número 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho solicitar a V. Exas. emissão de parecer prévio para despedimento da nossa trabalhadora, ..., com a categoria profissional de ... e contrato de trabalho por tempo indeterminado, que se encontra no gozo licença parental.*
  - 1.2.2. *A licença parental da referida trabalhadora termina em Setembro de 2018.*

- 1.2.3. *A empresa encontra-se num processo de reorganização e reestruturação.*
- 1.2.4. *Desde dezembro de 2014 que a empresa se dedica à atividade de ....*
- 1.2.5. *Sucedo que, tal atividade tem vindo a decrescer de forma insustentável, pelo que a intenção de despedimento assenta em motivos estruturais e de mercado, e mais especificamente na redução da atividade da empresa provocada pela diminuição da procura dos serviços prestados e que tem originado um crescente desequilíbrio económico-financeiro, apresentando a empresa sucessivos prejuízos, não se vislumbrando qualquer expectativa de recuperação da atividade exercida atualmente.*
- 1.2.6. *Assim, face às dificuldades e desequilíbrios económico-financeiros que têm marcado a atividade exercida pela empresa, que previsivelmente não se irão alterar no decorrer do presente ano, nem do próximo ano mostra-se necessário procurar outros ramos de atividade.*
- 1.2.7. *Com efeito, torna-se inevitável proceder à reorganização e reestruturação da sua atividade e conseqüentemente do seu quadro pessoal, ajustando-o à nova realidade da empresa, deixando assim, a mesma de ter na sua estrutura qualquer outro posto de trabalho com funções compatíveis com a categoria profissional da trabalhadora a despedir.*
- 1.2.8. *Pelo exposto, sendo intenção da empresa proceder à cessação do contrato de trabalho da trabalhadora, no âmbito de um processo de despedimento coletivo, solicitamos e requeremos a V. Exas. emissão de*

*parecer de acordo com o disposto no n.º 1 do Artigo 63.º do Código do Trabalho”.*

- 1.3. A esta carta dirigida à CITE, a entidade empregadora junta apenas o contrato de trabalho celebrado com a trabalhadora.

## 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. 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.

- 2.2.1.** 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;".
- 2.2.2.** 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 sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14º 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.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63º, 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 alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

**2.4.** 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”.

**2.5.** 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 sectores 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”.

- 2.6. Face ao exposto pela entidade empregadora e perante as nomas do despedimento coletivo, artigos 359.º e segs. do Código do Trabalho, não parece tratar-se de um despedimento coletivo mas sim de um despedimento por extinção do posto de trabalho, previsto nos artigos 367.º e segs. do Código do Trabalho.
- 2.7. Em qualquer dos casos não consta do presente processo que tenham sido cumpridos os requisitos a que aludem as referidas modalidades de cessação do contrato de trabalho por despedimento coletivo ou por extinção do posto de trabalho, cujo processo deve ser enviado à CITE, após as diligências a que se referem as alíneas b) e c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, consoante se trate de despedimento coletivo ou de despedimento por extinção de posto de trabalho.
- 2.8. Assim, nos termos da alínea c) do artigo 381.º do Código do Trabalho, o presente despedimento por iniciativa do empregador é ilícito, dado que o processo *sub judice* não se mostra que tenha sido precedido do respetivo procedimento.
- 2.9. Da análise do processo e pelo exposto não ficam afastados os indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da referida trabalhadora puérpera no presente processo de despedimento.

### III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE não é favorável ao despedimento promovido pela ..., da trabalhadora puérpera ..., em virtude de se afigurar que tal

despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 8 DE AGOSTO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.**