

## PARECER N.º 102/CITE/2019

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávida e lactantes, incluídas 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.  
Processo n.º 580/DGL-C/2019

### I – OBJETO

**1.1.** Em 07.02.2019, a CITE recebeu de ..., cópia do processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora grávida ..., e as trabalhadoras lactantes ..., ..., ..., ..., ..., ... e ..., 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 63º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

**1.2.** Na carta dirigida à CITE em 06.02.2019, recebida a 07.02.2019, a entidade empregadora refere o seguinte:

“Exmos. Senhores,  
..., com sede... (doravante "...”), vern expor o seguinte:

a) A ... deu início, no passado dia 10 de janeiro de 2019, a um processo de despedimento coletivo, ao abrigo do disposto nos artigos 359.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (“Código do Trabalho”).

b) O presente processo de despedimento coletivo, que se traduzira na cessação de 105 contratos de trabalho, nos quais se incluem as 9 (nove) trabalhadoras infra aludidas, decorre do encerramento total e definitivo da ... (e da subsequente extinção da pessoa coletiva, a qual será, entretanto, promovida), nos termos conjugados dos artigos 346.º e 360.º e seguintes do Código do Trabalho.

c) O encerramento total e definitivo da ... conduz à necessidade de proceder a extinção de todos os postos de trabalho existentes, sendo neste enquadramento que se decidiu promover o presente despedimento coletivo.

d) A este respeito, cumpre salientar que a ... procurou ativamente uma alternativa ao seu encerramento total e definitivo e, conseqüentemente, ao presente processo de despedimento coletivo. Porém, todas as alternativas revelaram-se infrutíferas.

e) No âmbito do aludido processo de despedimento coletivo, inclui-se a seguinte trabalhadora grávida, nos termos definidos no artigo 36.º do Código do Trabalho:

i. ...

f) incluem-se, também, as seguintes trabalhadoras lactantes, nos termos definidos no artigo 36.º do Código do Trabalho:

i. ...;

ii. ...;

iii. ...;

iv. ...;

v. ...;

vi. ...;

vii. ...; e

viii. ...

g) Todas as trabalhadoras acima identificadas gozam da proteção no despedimento a que alude o artigo 63.º do Código do Trabalho.

h) No âmbito da fase de informações e negociação, realizada nos termos do artigo 361.º do Código do Trabalho, mais precisamente na primeira reunião tida, ocorrida em 28 de janeiro de 2019, a comissão representativa de trabalhadores e, bem assim, a representante da DGERT, declararam expressamente não se oporem ao presente processo de despedimento coletivo.

Em face do exposto, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 63.º, n.º 1 e 3, alínea b) do Código do Trabalho, estando concluída a fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do mesmo diploma, solicitamos a V. Exas. a emissão de parecer prévia ao despedimento das trabalhadoras acima referidas, pelo que se remete para o efeito os seguintes documentos:

- Cópias das comunicações iniciais entregues as trabalhadoras mencionadas supra e respetiva documentação complementar;
  - Cópia das atas das reuniões promovidas no âmbito da fase de informações e negociação, que tiveram lugar nos dias 28 de janeiro de 2019 e 1 de fevereiro de 2019.
- (...)

Sem outro assunto, subscrevemo-nos,  
(..)  
..."

**1.3.** Nas comunicações efetuadas à trabalhadora grávida e às trabalhadoras lactantes, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 360.º do Código do Trabalho, através de mão própria, todas datadas de 18.01.2019, a entidade empregadora refere o que a seguir se transcreve:

"Exmo(a). Senhor(a),

De acordo como disposto no artigo 360.º, n.º 3 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro ("Código do Trabalho"), *ex vi* artigo 346.º, n.º 3 do mesmo diploma, vimos pela presente comunicar a intenção de proceder ao despedimento coletivo de 105 trabalhadores, no qual V. Exa. poderá vir a ser abrangido.

Em cumprimento do artigo 360.º, n.º 2 do Código do Trabalho, anexa-se:

- Descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo - Anexo I;
- Indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir - Anexo I;
- Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas - Anexo I;
- Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento - Anexo I;
- Indicação da inexistência de compensações genéricas, para além da indemnização legal - Anexo I.
- Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da Empresa - Anexo II;

Assim, convidam-se os trabalhadores abrangidos por este processo de despedimento coletivo a nele intervirem e participarem, podendo, se assim o entenderem, designar uma comissão representativa como máximo de 5 (cinco) membros, nos termos previstos no artigo 360.º, n.º 3 do Código do Trabalho.

Em cumprimento do disposto no artigo 361.º do Código do Trabalho, é desde já designado o dia 28-01-2019, pelas 10h:00 horas, nas instalações da empresa sitas (...), para uma reunião de informações e negociação.

Sem outro assunto, subscrevemo-nos,

...

Recebi a presente comunicação e respetivos Anexos I e II em 18.01.2019.  
(...)"

**1.4.** Em anexo à referida comunicação, e da qual constitui parte integrante, foi entregue um documento composto por dois Anexos ("Anexo I: Motivos invocados para o despedimento coletivo"; "Anexo II: Quadro de Pessoal discriminado por setores organizacionais"), cujos excertos mais relevantes se transcrevem:

#### ANEXO I

##### A - Motivos invocados para o despedimento coletivo

##### I - Enquadramento jurídico

O presente despedimento coletivo, que se traduzira na cessação de 105 contratos de trabalho, decorre do encerramento total e definitivo da ... (e da subsequente extinção da pessoa coletiva, a qual será, entretanto, promovida), nos termos conjugados dos artigos 346.º e 360.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro ("Código do Trabalho").

Nos capítulos seguintes, com vista a enquadrar a decisão da ..., proceder-se-á à análise e justificação (1) do enquadramento económico e empresarial, (2) da decisão de proceder ao encerramento total e definitivo da ... e (3) da decisão de proceder ao presente despedimento coletivo.

(...)

##### IV - Da decisão de proceder ao despedimento coletivo

O encerramento total e definitivo da ... conduz a necessidade de proceder a extinção de todos os postos de trabalho existentes, sendo neste enquadramento que se decidiu promover o presente despedimento coletivo.

#### B. Critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir

Dada a natureza dos motivos que fundamentam o presente despedimento coletivo, enunciados nos capítulos anteriores, o critério de seleção dos trabalhadores a despedir será: todos os trabalhadores com vínculo laboral a ..., a data da produção de efeitos da comunicação do despedimento.

#### C. Número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas

É intenção da ... despedir 105 trabalhadores.

As categorias profissionais abrangidas são as seguintes:

(...)

#### D. Período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento

Os despedimentos dos trabalhadores serão efetuados no final do presente procedimento, decorridos os prazos legais aplicáveis.

Assim, no seu limite temporal mínimo, o processo durara por 15 (quinze) dias contados da data da comunicação deste documento, de forma a dar cumprimento a fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho e atento, designadamente, o disposto no artigo 363.º, n.º 1 do mesmo diploma legal.

Ao período de tempo previsto no parágrafo anterior e uma vez comunicadas as decisões de despedimento, acresce o período de aviso prévio de 15 (quinze) a 75 (setenta e cinco) dias que antecede o momento da efetiva cessação dos contratos de trabalho, consoante a antiguidade dos trabalhadores abrangidos:

(...)

#### E. Compensação para além da indemnização legal

Para além da indemnização legal, a qual crescem as prestações legais que à data da cessação forem devidas, nesta fase não está prevista a

atribuição de qualquer outra compensação genérica aos colaboradores em virtude da cessação do vínculo laboral por via do despedimento.

Porém, a Empresa está disponível para negociar e acordar tal atribuição, designadamente na fase de informações e negociação do presente processo de despedimento coletivo, mediante assinatura de um documento de aceitação da decisão de despedimento e remissão abdicativa, nos termos e condições definidos pela Empresa.

..., 18 de janeiro de 2019

..."

**1.5.** Da leitura e análise das Atas das reuniões de negociação realizadas a 28.01.2019 e a 01.02.2019, verifica-se que os/as trabalhadores/as da empresa foram representados por uma comissão representativa, constituída ao abrigo do n.º 1 do artigo 361.º do Código do Trabalho, da qual fizeram parte as trabalhadoras lactantes visadas ..., ... e ..., bem assim como o/a representante da DGERT (Ministério do trabalho, Solidariedade e Segurança Social), que não colocaram quaisquer objeções relativamente aos motivos de despedimento das trabalhadoras grávida e lactantes abrangidas, chegando as partes a acordo quanto ao montante da compensação a atribuir às/os trabalhadores/as despedidos/as.

**1.6.** O processo foi remetido á CITE para emissão de competente parecer, nos termos e para efeitos do disposto no artigo 63.º, n.º 3, alínea b) do Código do Trabalho, acompanhado dos seguintes documentos:

- Comunicações da intenção de proceder ao despedimento coletivo, com relatório a que alude o artigo 360.º, n.º 2 do Código do Trabalho;
- Atas das (duas) reuniões de negociação realizadas (28.01.2019 e 01.02.2019), cf. artigo 361.º do Código do Trabalho;
- Declaração indicativa dos peritos que integram a Comissão representativa dos trabalhadores.

1.7. Cabe à CITE, nos termos do disposto na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a sua lei orgânica, na sua última redação, “emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental”.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

2.1. 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. 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;”.

2.3. 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.

2.4. 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.”, atribuições desta Comissão, conforme o disposto na alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.5. Nos termos do artigo 359.º do Código do Trabalho (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”.

2.6. Em conformidade com o n.º 1 do artigo 360.º do referido Código, a entidade empregadora 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.

Da comunicação a que se refere o número anterior devem constar (cf. n.º 2):

- Os motivos invocados para o despedimento coletivo;
- O quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;
- Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir;
- O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;
- O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;
- 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.

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 (cf. n.º 3).

No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão neste referida os elementos de informação discriminados no n.º 2. (cf. n.º 4).

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 (cf. n.º 5).

**2.7.** Nos termos do n.º 3 do artigo 346.º do Código do Trabalho “o encerramento total e definitivo de empresa determina a caducidade do contrato de trabalho, devendo seguir-se o procedimento previsto nos artigos 360º e seguintes, com as necessárias adaptações”.

**2.8.** No caso do despedimento em análise, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do mesmo, consubstanciados em motivos de mercado e estruturais (cf. alíneas a) e b), do art.º 359.º do CT).

**2.9.** Nas comunicações efetuadas à trabalhadora grávida e às trabalhadoras lactantes nos termos do disposto no artigo 360.º do CT, datadas de 18.01.2019 e recebidas em mão pelas mesmas na mesma data, a entidade empregadora refere que:

“De acordo como disposto no artigo 360.º, n.º 3 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (“Código do Trabalho”), *ex vi* artigo 346.º, n.º 3 do mesmo diploma, vimos pela presente comunicar a intenção de proceder ao despedimento coletivo de 105 trabalhadores, no qual V. Exa. poderá vir a ser abrangido”.

**2.10.** Mais refere o ponto B e C (“critério para a seleção dos trabalhadores a despedir” e Número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas), do Anexo I que acompanhou as aludidas comunicações, o seguinte:

“Dada a natureza dos motivos que fundamentam o presente despedimento coletivo, enunciados nos capítulos anteriores, o critério de seleção dos trabalhadores a despedir será: todos os trabalhadores com

vinculo laboral a ..., a data da produção de efeitos da comunicação do despedimento.

(...)

É intenção da ... despedir 105 trabalhadores”.

**2.11.** Participaram nas duas reuniões de informações e negociação, realizadas a 28.01.2019 e a 01.02.2019, os representantes da comissão de trabalhadores constituída nos termos do n.º 3 do artigo 360.º do CT, que integrou três das trabalhadoras lactantes abrangidas (... , ... e ...), bem como o/a representante dos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral (DGERT- MTSSS), que não se opuseram ao despedimento da trabalhadora grávida e das trabalhadoras lactantes visadas.

**2.12.** Resulta do exposto a cessação de todos os contratos de trabalho da ..., abrangendo quer a trabalhadora grávida quer as lactantes, com produção de efeitos a partir da comunicação do despedimento (cf. art.º 363.º do CT).

**2.13.** Desta forma, da análise do processo e perante o encerramento total e definitivo do estabelecimento industrial em causa, não se vislumbram indícios de existência de discriminação por motivo de maternidade na cessação do contrato de trabalho da trabalhadora grávida e das lactantes abrangidas.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**3.1.** A CITE delibera não se opor à cessação do contrato de trabalho celebrado entre a entidade empregadora ... e as trabalhadoras ..., ...,

..., ..., ..., ..., ..., ... e ..., em virtude da cessação dos seus contratos de trabalho não constituir discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 06 DE MARÇO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA.**