

## PARECER N.º 123/CITE/2019

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, 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.  
Processo n.º 726/DG-C/2019

### I – OBJETO

1.1. Em 18.02.2019, a CITE recebeu da ... cópia do processo de despedimento coletivo de seis trabalhadoras afetas às lojas de ... e de ..., que inclui a trabalhadora grávida ..., a exercer atividade na loja de ..., 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 (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

1.2. Na carta dirigida à CITE, a entidade empregadora refere, nomeadamente, o seguinte:

‘Exmos. Srs.

Serve a presente para comunicar a Vs. Exas. o seguinte:

1. Em 27/12/2018 a ..., pessoa coletiva n.º... iniciou um processo de despedimento coletivo de seis trabalhadoras afetas às suas lojas de ... e ... (cidades onde deixará de ter qualquer tipo de operação), tendo o processo ficado concluído em 11/01/2019 com as comunicações finais às trabalhadoras e ACT.
2. No referido processo encontra-se inclusa a trabalhadora ..., (...) — cf. doc. Anexo.
3. As lojas encerraram em 31.01.2019, cessando os contractos das seis trabalhadoras em 28.02.2019.
4. No mês de fevereiro, as trabalhadoras encontram-se em gozo de período de férias.

5. No dia 14.02.2019, a trabalhadora ... comunicou a esta empresa encontrar-se de baixa médica por se encontrar grávida

6. Estando já o procedimento de despedimento concluído, encontrando-se apenas em cumprimento o período de aviso prévio obrigatório, é entendimento da ... não estar obrigada às autorizações decorrentes do art.º 63.º do Código do Trabalho.

7. Opta, porém, por comunicar a Vs. Exas. tal facto, porquanto e pese embora a decisão estivesse tomada e comunicada muito antes do conhecimento do estado de gravidez da trabalhadora, é um facto que o contrato apenas terminará em 28.02.2019.

Melhores cumprimentos

Subscrevemo-nos com os melhores cumprimentos,

...

**1.3.** Na comunicação efetuada à trabalhadora grávida, nos termos e para efeitos do disposto no artigo 360.º do Código do Trabalho, através de carta registada com aviso de receção, datada de 27.12.2018 e rececionada pela destinatária em 31.12.2018, a entidade empregadora refere o que a seguir se transcreve:

“Assunto: Comunicação de Intenção de proceder a Despedimento Coletivo. Convocação para Reunião de Negociação.

Exma. Senhora,

Nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 360.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho, a ... vem comunicar a intenção de levar a cabo processo de despedimento coletivo que abrange V. Exa.

Ao abrigo dos n.ºs 2 e 3 do citado artigo, anexamos à presente comunicação:

- descrição dos motivos;
- quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;
- indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir;
- indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas;
- indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento.

Relembramos que, em razão do n.º de trabalhadores a despedir, bem como o facto de inexistir Comissão Sindical na empresa, poderão as trabalhadoras nomear uma comissão representativa de cinco trabalhadores que possam participar nas negociações que se seguirão.

Por último, e com vista a garantir a realização da fase de informações e negociação, prevista no n.º 1 do artigo 361.º do já referido Código do Trabalho, notificamos V. Exas. para se fazerem representar no dia 8 de janeiro de 2019, pelas 10h:00 horas, na sede da empresa, sita à Rua ..., ..., ..., ..

Com os melhores cumprimentos,

A Gerência  
..."

**1.4.** Em anexo à referida notificação, foi remetido documento com o seguinte teor:

"Cumprimento das obrigações previstas no n.º 2 do art.º 360.º do código do trabalho

- a. motivos invocados para o despedimento coletivo, al. a);
- b. quadro de pessoal, al. b);
- c. indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas, al. d);
- d. indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a abranger, al. c);
- e. período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento, al. e);
- f. método de cálculo da compensação a pagar pela entidade patronal, al. f).

- a) os contantes de relatório anexo;
- b) os contantes de mapa anexo;
- c) o número total de trabalhadores abrangidos pelo presente processo é de 6 (seis), distribuídos por duas das seis lojas que a ... atualmente explora, a saber:
  - loja n.º... no centro comercial... — 3 (três) trabalhadoras;
  - loja n.º... sita no centro comercial... - 3 (três) trabalhadoras;

d) o critério de seleção das trabalhadoras é idêntico em ambas as situações: encerramento definitivo das lojas em que as selecionadas trabalham, pelos motivos constantes do relatório de fundamentação

apresentado nos termos do disposto na al. a), do n.º 2, do art.º 360.º do Código do Trabalho e que por mera economia aqui se dão por integralmente reproduzidos;

e) quanto ao período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento, dir-se-á que a empresa pretende fazer cessar os contratos das trabalhadoras abrangidas, de modo simultâneo e até ao culminar do processo ora iniciado, sendo sempre certo que, sem prejuízo do cumprimento dos prazos de aviso prévio a que está obrigada - cf. art.º 363.º do Código do Trabalho - ambas as lojas encerrarão no dia 30 de janeiro de 2019, sendo que durante o período do mês de fevereiro as trabalhadoras gozarão o período de férias que lhes é devido, devendo o contrato cessar no dia 28.02.2019;

f) o método de cálculo da compensação a pagar será feito nos termos do disposto no art.º 366.º do Código do Trabalho.

...

A Gerência”

**1.5.** Do processo remetido para efeitos de emissão de parecer constam os seguintes documentos:

- Relatório descritivo dos motivos invocados para o despedimento coletivo, cf. art.º 360.º, n.º 2, alínea a) do Código do trabalho;
- “Anexo B – Mapa Quadro Pessoal – 2018”;
- E-mail de 03.1.2019, dirigido pelas trabalhadoras da loja de ... à Dr.ª..., responsável pela gestão do pessoal;
- Comunicação de despedimento coletivo, dirigida à trabalhadora grávida, datada de 11.01.2019 e rececionada a 15.01.2018, nos termos e para efeitos do disposto no artigo 363.º do Código do Trabalho;
- Certificado de Incapacidade Temporária para o Trabalho – “gravidez de risco...” - de 14.02.2019, apresentado pela trabalhadora grávida.

**1.6.** Em sede de instrução solicitou-se à entidade empregadora, ao abrigo do disposto no artigo 117.º e 119.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), o envio da cópia integral dos documentos anexos à notificação à trabalhadora nos termos do art.º 360.º do CT, datada de 27.12.2018; o Anexo A do relatório Único (quadro de pessoal), acompanhado da Tabela de Códigos e Descrições referente ao ano de 2018, e outra informação considerada pertinente atendendo ao objeto do processo, tendo a informação solicitada sido remetida pelo mandatário da entidade empregadora, acompanhada da ata da reunião de informações e negociação de 08.01.2019 e procuração com os mais amplos poderes para representar a entidade empregadora no processo de despedimento.

**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 360º 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):

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”.

**2.7.** 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 despedimento, consubstanciados em motivos de mercado e estruturais (cf. alíneas a) e b), do art.º 359.º do CT).

**2.9.** Na comunicação efetuada à trabalhadora grávida, nos termos e para efeitos do disposto no artigo 360.º do CT, datada de 27.12.2018, rececionada a 31.12.2018 (cf. fls.02 a 17), a entidade empregadora refere:



“o critério de seleção das trabalhadoras é idêntico em ambas as situações: encerramento definitivo das lojas em que as selecionadas trabalham, pelos motivos constantes do relatório de fundamentação apresentado nos termos do disposto na alínea a), do n.º 2, do artigo 360.º, do Código do trabalho e que por mera economia aqui se dão por integralmente reproduzidos”.

**2.10.** Mais refere ainda que:

“o número total de trabalhadores abrangidos pelo presente processo é de 6 (seis), distribuídos por das seis lojas que a ... atualmente explora, a saber:  
- Loja n.º..., sita... - 3 (três) trabalhadoras;  
- Loja n.º..., sita... - 3 (três) trabalhadoras.”

**2.11.** Regularmente convocadas para se fazerem representar na reunião de informações e negociação agendada para o dia 08.01.2019, na sede da empresa - cf. n.º 1, do artigo 361.º do CT (*vide*, fls. 04), as três trabalhadoras do estabelecimento comercial de ..., enviaram, pelas 16h:29, do dia 03.01.2019, um e-mail, dirigido à Dr.ª..., responsável pela gestão do pessoal da entidade empregadora, (cf. fls. 18), cujo teor se transcreve:

“Boa tarde Dr.ª ...,

Vimos por este meio informar que as funcionárias da loja ..., não vão comparecer na reunião marcada para dia 08 de janeiro de 2019, às 10h:00.

As funcionárias:

(...)

Obrigada e bom trabalho.”

**2.12.** A trabalhadora grávida objeto do processo, devidamente notificada a 15.01.2018 da decisão de despedimento, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 363.º do CT, nomeadamente de que “... o contrato cessará no próximo dia 28.02.2019, sendo que, no período compreendido entre 01.02.2019 e 28.02.2019 V. Ex.ª deverá gozar o período de férias a que tem direito pelo trabalho executado no ano de

2018”, apresentou “Certificado de Incapacidade Temporária para o Trabalho” - gravidez de risco, datado de 14.02.2019 (cf. fls. 19).

**2.13.** De referir, finalmente, que da ata da reunião de informações e negociação ressalta, designadamente, o seguinte:

“Foi, então, informado que todas as trabalhadoras haviam já recebido as respetivas comunicações a que alude o n.º 1 do artigo 360.º do Código do trabalho, tendo também todas, sem exceção, respondido que prescindiam da reunião agendada para tal, conforme e-mails das próprias datados de 03.01.2019.

A DGERT esteve igualmente ausente, conforme e-mail que remeteu à ... em 02.01.2019 e que aqui se dá por reproduzido, isto depois de ter sido telefonicamente avisada na véspera que as trabalhadoras não iriam comparecer ao processo negocial”

**2.14.** Da leitura e análise do mapa de pessoal constante do processo, designado “Despedimento Coletivo – Relação dos trabalhadores a despedir, art.º 363.º, n.º 3, al. a) do Código do trabalho”, e do Anexo A do Relatório Único – Quadro de Pessoal, verifica-se a cessação de todos os contratos de trabalho das lojas da entidade empregadora de Oeiras e ..., esta última constituindo o local de trabalho da trabalhadora grávida.

**2.15.** Desta forma, da análise do processo e perante o encerramento total e definitivo do estabelecimento comercial da entidade empregadora em ..., não se vislumbram indícios de discriminação por motivo de maternidade na cessação do contrato de trabalho da trabalhadora grávida.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**3.1.** A CITE delibera não se opor à cessação do contrato de trabalho celebrado entre ... e a trabalhadora ..., em virtude da cessação do referido contrato 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 PRESENÇAS ANEXA À MESMA.**