

**PARECER n.º 334/CITE/2019**

**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 2172/DP-C/2019**

**I – OBJETO**

- 1.1. Em 28.05.2019, a CITE recebeu da ..., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora ..., LICENÇA PARENTAL INICIAL, 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, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. Na carta dirigida à trabalhadora, ..., objeto do presente parecer, e por esta recebida, em 30.04.2019, a empresa refere, sucintamente o seguinte:

“...”

*“De acordo com o disposto no artigo 360 nº 3 do Código do Trabalho, vimos pela presente comunicar a intenção de proceder a um despedimento coletivo, no qual V. Exa. poderá vir a ser abrangido. 1. DESCRIÇÃO DOS MOTIVOS INVOCADOS PARA O DESPEDIMENTO COLETIVO são os que se encontram descritos no Anexo 1. Conforme aí se expõe, no caso presente o despedimento coletivo assenta em motivos estruturais, concretizados na reestruturação da organização produtiva (cfr. artigo 359.º n.º 1 e n.º 2, alíneas b) do Código do Trabalho). II. QUADRO DE PESSOAL, DISCRIMINADO POR SECTORES ORGANIZACIONAIS DA EMPRESA. Junta-se como anexo II o quadro de pessoal*

da ... (adiante designada por ...), discriminado por sectores organizacionais da empresa. III. INDICAÇÃO DOS CRITÉRIOS QUE SERVEM DE BASE PARA A SELECÇÃO DOS TRABALHADORES A DESPEDIR. Em cumprimento do disposto no artigo 360 n.º 2, alínea c), do Código do Trabalho, os critérios que servem de base à seleção dos trabalhadores a abranger pelo despedimento estão descritos no Anexo 1. IV. INDICAÇÃO DO NÚMERO DE TRABALHADORES A DESPEDIR E DAS CATEGORIAS PROFISSIONAIS ABRANGIDAS: o despedimento coletivo abrange 3 (três) trabalhadores, sendo o quadro de pessoal da ... reduzido de 34 (trinta e quatro) para 31 (trinta e um) trabalhadores. Na definição da estrutura adequada de funcionamento, serão eliminados os postos de trabalho correspondentes às categorias profissionais seguintes, que são assim as abrangidas pelo presente despedimento: - ... — Diretora de Centro Comercial - ... — Assistente de Centro Comercial ... — Diretora de Centro Comercial V. INDICAÇÃO DO PERÍODO NO DECURSO DO QUAL SE PRETENDE EFECTUAR O DESPEDIMENTO das trabalhadoras serão efetuados no final do presente procedimento, decorridos os prazos legais aplicáveis, sem prejuízo de a Empresa poder vir a utilizar o estabelecido no n.º 4 do artigo 363.º do Código do Trabalho. Assim, no seu limite temporal mínimo, o processo durará por 15 (quinze) dias, contados, sendo o caso, da data da comunicação deste documento à eventual comissão representativa de trabalhadores, de forma a dar cumprimento à fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho, 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: 15 dias, no caso de trabalhador com antiguidade inferior a um ano; e 30 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos; 60 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a 10 anos; 75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 10 anos. VI. INDICAÇÃO DO MÉTODO DE CÁLCULO DE

*QUALQUER EVENTUAL COMPENSAÇÃO GENÉRICA A CONCEDER AOS TRABALHADORES A DESPEDIR, PARA ALÉM DA INDEMNIZAÇÃO REFERIDA NO N.º 1 DO ARTIGO 366.º DO CÓDIGO DO TRABALHO. Não se prevê a atribuição de quaisquer compensações genéricas a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da indemnização legal calculada em conformidade com o regime transitório previsto no artigo 5.º da Lei 69/2013, de 30 de Agosto, e com o artigo 366.º do Código do Trabalho, ajustando o valor da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho. Em qualquer caso, a ... está disposta, mediante declaração de renúncia abdicativa a quaisquer direitos, reclamações, ou direitos de ação que os trabalhadores tenham, ou possam vir a ..., ter, por virtude da vigência, execução ou cessação dos respetivos contratos de trabalho (incluindo o direito de impugnar a caducidade ora promovida), a outorgar nos 5 dias úteis seguintes à data da cessação, a pagar adicionalmente, também a título de compensação, um valor superior ao legal, que venha a ser objeto de acordo no âmbito das reuniões de informação e negociação, caso as mesmas venham a ter lugar ou, em caso negativo, a explicitar nas decisões finais de despedimento. Assim, convidam-se as trabalhadoras abrangidas por este processo de despedimento coletivo a nele intervirem e participarem, podendo, se assim o entenderem, designar uma comissão representativa, nos termos previstos no artigo 360º, n.º 3, do Código do Trabalho, no prazo de 5 (cinco) dias úteis a contar da presente. Em conformidade como artigo 361.º do Código do Trabalho, a ... desde já promove a fase de informações e negociação, agendando para o efeito uma reunião para o próximo dia 8 de maio, pelas 11h. Tal reunião terá lugar nas instalações da ...."*

- 1.3. *Não foi constituída Comissão Representativa de Trabalhadores.*
- 1.4. ***Foi enviada a esta Comissão ACTA DE REUNIÃO REPRESENTATIVA NO PROCESSO DE DESPEDIMENTO COLECTIVO, como se transcreve:***

*“Aos dezasseis dias do mês de maio do corrente ano de dois mil e dezanove, pelas onze horas, na ..., no âmbito da fase de informações e negociação do processo de despedimento coletivo promovido pela ....., iniciado no passado dia 30 de abril de dois mil e dezanove, compareceram: Pela Empresa, o Exmo. Senhor Dr. ... e a Exma., Senhora Dra. ..., fazendo-se acompanhar dos Exmos. Senhores Dr. ... e Dra. ..., advogados com escritório na ..., na qualidade de peritos nos termos previstos no n.º 4 do artigo 361.º do Código do Trabalho; e As Exmas. Senhoras ..., ... e .... Não tendo sido constituída Comissão Representativa de Trabalhadores, não compareceu qualquer representante dos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral (Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social). Declarada aberta a reunião, a Empresa começou por referir que até ao último momento, procurou manter ativos os contratos de gestão. Isso não foi possível, o que resultou na necessidade de promover o presente processo de despedimento coletivo. A Empresa pretende ser justa neste processo, apesar do desconforto que este processo tenha causado. A Empresa assegurará, naturalmente, os direitos que assistem às trabalhadoras nos termos da lei, mas pretende no âmbito da presente reunião procurar alcançar um acordo com as trabalhadoras, de forma a que o processo decorra com normalidade e sem conflitos. Em seguida, pelo Dr. ... foi referido que a intenção é chegar a um consenso com as trabalhadoras. Isso não vai traduzir-se num acordo escrito, esclarecendo que este processo é necessário para as trabalhadoras acederem ao subsídio de desemprego. Ou seja, apesar de não ser celebrado um acordo a empresa pretende alcançar um consenso quanto ao valor a pagar a título de compensação, pela cessação do contrato de trabalho. O Dr. ... explicou, também, como decorrerá o processo após a conclusão desta fase de informações e negociação, esclarecendo que o contrato apenas cessará depois de decorridos os pré-avisos legais. No caso da trabalhadora ..., uma vez que está a gozar de licença parental, será necessário requerer um parecer à CITE, do qual a trabalhadora será devidamente informada.. Em seguida, pelo Dr. ... foi apresentada a proposta da Empresa no que respeita ao pagamento da compensação. A Empresa propõe o*

*pagamento de uma compensação correspondente a 1,2 meses de remuneração, calculado sobre a remuneração base, por cada ano de antiguidade, sendo a fração de ano calculada proporcionalmente, contra a emissão de uma declaração de remissão abdicativa de dívida e aceitação do despedimento coletivo. A compensação agora proposta estará integralmente isenta de impostos. A reunião foi interrompida, de forma a que as trabalhadoras se inteirassem dos valores em concreto que a Empresa propõe pagar, o que foi feito individualmente. Retomada a reunião, as trabalhadoras requereram uns dias para ponderar sobre a proposta apresentada. 1.1. pagamento da compensação. A Empresa propõe o pagamento de uma compensação correspondente a 1,2 meses de remuneração, calculado sobre a remuneração base, por cada ano de antiguidade, sendo a fração de ano calculada proporcionalmente, contra a emissão de uma declaração de remissão abdicativa de dívida e aceitação do despedimento coletivo. A compensação agora proposta estará integralmente isenta de impostos. A reunião foi interrompida, de forma a que as trabalhadoras se inteirassem dos valores em concreto que a Empresa propõe pagar, o que foi feito individualmente. Retomada a reunião, as trabalhadoras requereram uns dias para ponderar sobre a proposta apresentada”.*

**1.5. Foi também enviada a ACTA DE REUNIÃO REPRESENTATIVA NO PROCESSO DE DESPEDIMENTO COLECTIVO, do dia 21.05.2019, como se transcreve:**

*“Aos vinte e um dias do mês de maio do corrente ano de dois mil e dezanove, pelas onze horas, na ..., no âmbito da fase de informações e negociação do processo de despedimento coletivo promovido pela ... , iniciado no passado dia 30 de abril de dois mil e dezanove, compareceram: Pela Empresa, o Exmo. Senhor Dr. ... e a Exma. Senhora Dra. ..., fazendo-se acompanhar dos Exmos. Senhores Dr. ... e Dra. ...,*

*advogados com escritório na ..., na qualidade de peritos nos termos previstos no n.º 4 do artigo 361.º do Código do Trabalho; e A Exma. Senhora .... Declarada aberta a reunião, a Exma. Senhora ... começou por dizer que, tendo alinhado a posição com as demais trabalhadoras abrangidas pelo despedimento coletivo, apresentam a seguinte proposta: a) Manutenção do Seguro de Saúde pelo período de 12 meses após a cessação do contrato ou, no limite, até ao final do ano 2019; b) Pagamento de uma compensação correspondente ao dobro do que foi oferecido pela Empresa, ou seja, 2,4 meses de remuneração base por cada ano de antiguidade. Em seguida, pelo Dr. ... foi referido que a Empresa pode acomodar a manutenção do seguro de saúde até ao final do ano 2019. No que respeita à compensação, a Empresa propõe o pagamento de uma compensação correspondente a 2 meses, calculado sobre a remuneração base e diuturnidades (quando aplicável), por cada ano de antiguidade, sendo a fração de ano calculada proporcionalmente, contra a emissão de uma declaração de remissão abdicativa de dívida e aceitação do despedimento coletivo. Pela Exma. Senhora ... foi declarado aceitar a proposta agora apresentada pela Empresa, aceitando, nessa medida, o presente despedimento coletivo. Não tendo sido suscitadas outras questões no âmbito da presente reunião, foi encerrada a reunião pelas 11 horas e 30 minutos, dando-se assim por encerrada a fase de informações e negociação do presente despedimento coletivo, lavrando-se a presente ata que, depois de lida, foi assinada por cada um dos intervenientes. Em representação da ..."*

## 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 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. 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. No despedimento coletivo “*sub judice*”, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do mesmo, consubstanciados em motivos de mercado e de ordem estrutural: “O motivo do despedimento é o que se encontra vertido no relatório de fundamentação para despedimento coletivo que lhe foi remetido em 29.03.2019 - e que aqui se dá por integralmente reproduzido - e que se resume numa progressiva e enorme redução da

atividade das vendas e o sucessivo acumular de resultados negativos das lojas ao longo dos últimos quatro anos, o que a empresa não pode continuar a suportar como fica patente nos sucessivos atrasos no cumprimento das suas obrigações mormente pagamento a fornecedores, rendas e outros encargos. Acresce o volumoso passivo financeiro, que ascende a mais de €. 700.000,00 (setecentos mil euros) e que a empresa não tem capacidade de solver.”.

- 2.7. No que respeita aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, tratando-se de um despedimento coletivo, foram todas as trabalhadoras despedidas,** “Por estes fundamentos, é propósito desta empresa proceder ao despedimento coletivo, dado que pelas razões expostas se torna impossível a subsistência da relação de trabalho”.
- 2.8.** Como se pode verificar a trabalhadora, foi devidamente notificada, tendo recebido a documentação relativa à descrição dos fundamentos do despedimento coletivo, o número de trabalhadores/as a despedir e das categorias profissionais abrangidas, bem como a indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento, conforme documentação existente no processo, já transcrita, que a mesma rececionou.
- 2.9.** A trabalhadora, ..., esteve presente nas duas reuniões, datadas de 15 de maio de 2019 e 21 de maio de 2019.
- 2.10.** Da análise do processo não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da referida trabalhadora no gozo de Licença Parental Inicial, no presente processo

de despedimento coletivo, acrescido pelo facto de a trabalhadora, devidamente notificada em todos as fases do procedimento, ter aceite a indemnização que lhe foi proposta:, conforme consta na ata datada de 21.05.2019, a qual está assinada pela trabalhadora: "*No que respeita à compensação, a Empresa propõe o pagamento de uma compensação correspondente a 2 meses, calculado sobre a remuneração base e diuturnidades (quando aplicável), por cada ano de antiguidade, sendo a fração de ano calculada proporcionalmente, contra a emissão de uma declaração de remissão abdicativa de dívida e aceitação do despedimento coletivo. Pela Exma. Senhora ... foi declarado aceitar a proposta agora apresentada pela Empresa, aceitando, nessa medida, o presente despedimento coletivo.*" -

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento coletivo promovido pela da ..., da trabalhadora no gozo de Licença Parental Complementar, ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento não constitui uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE JUNHO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À**

M  
E  
S  
M  
A

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1º e 2º 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: [geral@cite.pt](mailto:geral@cite.pt)

A  
T  
A