

## PARECER N.º 453/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 12.02.

Processo n.º 2937/DG-C/2019

### I – OBJETO

- 1.1. Em 22.07.2019, a CITE recebeu da sociedade ..., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora grávida ..., 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 11.07.2019, dirigida à trabalhadora a despedir, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *“A sociedade vem, por este meio, comunicar-lhe, nos termos do disposto no art. 360.º e seguintes do Código do Trabalho, a intenção de procedermos à resolução e cessação do contrato de trabalho que a vincula a esta empresa, devido a despedimento coletivo por motivos estruturais e de mercado, mais especificamente por impossibilidade superveniente de funcionamento da Sociedade e consequente desequilíbrio económico-financeiro da Sociedade.*”

- 1.2.2. *Porquanto, a Sociedade foi notificada da aplicação de uma coima no âmbito de um processo de contraordenação instaurado pelo Instituto da Segurança Social, de montante elevado, devido à inexistência de licença de funcionamento, cuja infração é suscetível de conduzir à imediata aplicação de sanção acessória de encerramento do estabelecimento.*
- 1.2.3. *Neste sentido, de modo a evitar novas infrações e eventuais processos crime, a Sociedade vai proceder à imediata cessação da sua atividade comercial, até que se conclua o processo de pedido de licenciamento junto daquele Instituto, não se prevendo data para esse efeito.*
- 1.2.4. *Acresce que, com o plano de pagamento da coima, ainda que em prestações, a Sociedade vai ficar sem qualquer liquidez financeira para continuar a prosseguir a sua atividade, pois as receitas eram exclusivamente provenientes dos pagamentos das mensalidades dos utentes, como é de v/conhecimento.*
- 1.2.5. *Assim sendo, é nossa intenção proceder ao despedimento coletivo de todos os funcionários da Sociedade, nas diversas áreas e categorias profissionais existentes, e prevemos que a decisão com a data da cessação dos contratos de trabalho venha a ocorrer a partir do próximo dia 26 de Julho de 2019.*
- 1.2.6. *Em caso de despedimento coletivo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, sendo que o valor da retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador a considerar para efeitos de cálculo da compensação não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida, bem como o montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou, quando*

*seja aplicável o limite previsto na alínea anterior, a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida;*

- 1.2.7. O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades; Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.*
- 1.2.8. Na data da cessação serão entregues os formulários necessários para aceder ao subsídio de desemprego. Aproveitamos para informar que, na falta de uma comissão de trabalhadores, de uma comissão intersindical e de comissões sindicais da Associação representativas dos trabalhadores a abranger (nos termos previstos no artigo 360.º, n.º 3 do Código do Trabalho}, poderão os trabalhadores designar, de entre eles, uma comissão representativa com o máximo de três membros, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção da presente comunicação.*
- 1.2.9. Nos cinco dias posteriores à data desta comunicação tem lugar uma fase de informações e negociação entre os representantes desta Sociedade e a estrutura representativa dos respetivos trabalhadores, conforme se encontra estabelecido nos artigos 360.º, 361.º e 362.º do Código do Trabalho, que, caso venha a ser constituída, deverão designar um dia/hora para reunião.*
- 1.2.10. Por último, agradecemos, toda a colaboração que nos foi prestada e lamentamos a opção que fomos forçados a tomar e que aqui lhe comunicamos”.*
- 1.3.** Segundo informação da empresa não foi constituída a Comissão Representativa dos trabalhadores a despedir.

## 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 c) 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 despedimento, consubstanciados em motivos de mercado e estruturais, indicou o número de trabalhadores a despedir (7) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal da empresa constituída por 7 trabalhadores/as, que discriminou por setores organizacionais da empresa.

- 2.7. No que respeita aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa não refere quaisquer critérios, uma vez que irão ser todos os trabalhadores despedidos.
- 2.8. Assim, da análise do processo não se vislumbram indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da referida trabalhadora grávida no presente processo de despedimento coletivo.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no presente despedimento coletivo promovido pela sociedade ..., da trabalhadora grávida ....

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE AGOSTO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À**

**R**

**E**

**F**

**E**

**R**

**I**

**D**

**A**

**A**

**T**