

**PARECER Nº 550/CITE/2019**

**ASSUNTO:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, 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 3846/ DL-C/2019

**I – OBJETO**

1.1- Em 23.09.2019, a CITE recebeu da entidade empregadora "...", cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora LACTANTE, ..., 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 de fevereiro.

1.2- Na carta dirigida à trabalhadora, expedida a 29.08.2019 e recepcionada em 30/08/2019, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte: "

*"(...) Ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 360º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, pela presente comunicamos a V. Exa. que é intenção (...) proceder a um despedimento coletivo, tendo em vista o encerramento da Secção instalada no rés-do-chão (...) com a consequente extinção de todos os postos de trabalho afetos àquela Secção, um dos quais atualmente ocupado por V. Exa.*

*Em face do exposto, e em cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 360º do Código do Trabalho, desde já se remetem a V. Exa. os elementos de informação previstos na referida norma e que constam do Anexo I à presente.*

*A saber:*

- a) Descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo;*
- b) Quadro de pessoal da (...) discriminado por setores organizacionais da empresa;*
- c) Indicação dos critérios que servem de base à seleção dos trabalhadores a despedir;*
- d) Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas;*
- e) Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento coletivo;*
- f) Indicação do método de cálculo da compensação a pagar pelo despedimento.*

*Considerando a inexistência, no seio desta Empresa, de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou de quaisquer comissões sindicais, informamos V. Exa. de que os trabalhadores abrangidos neste processo de despedimento podem, nos termos da lei, e no prazo de cinco dias úteis contados da data de receção da presente comunicação, designar uma comissão ad hoc que os represente na fase de consultas que se segue.*

*A constituição de comissão representativa dos trabalhadores deverá ser comunicada ao advogado mandatado para acompanhar o presente processo:*

*...*

*Para este efeito, desde já se comunica que, nesta data, a presente comunicação foi também entregue ao seguinte trabalhador.*

*1- ...(...), residente em (...)*

*2- ...(...),*

*A ser constituída comissão representativa dos trabalhadores, nos termos acima aludidos, dispensamo-nos de reenviar os elementos acima mencionados e anexos à presente, uma vez que o teor dos documentos enviados a cada um dos trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento não tem quaisquer diferenças substanciais ou formais, sendo de igual teor.*

*Desde já se informa que a ser constituída a referida comissão e para efeitos do disposto no artigo 361º, n.º 1 do Código do Trabalho, designa-se desde já o próximo dia 16 de setembro de 2019 pelas 11 horas, na ..., para uma reunião de informações e negociação.*

*O despedimento coletivo agora iniciado implicará a cessação do contrato de trabalho que v. Exa. mantém com o (...).*

*Porém, a cessação do vínculo contratual apenas se concretizará no termo deste processo, ou seja, findo o período de aviso prévio legalmente previsto, cuja contagem apenas terá início com a comunicação da decisão final, da qual constará, entre outros elementos, a data prevista para a cessação do contrato de trabalho.*

*Sem prejuízo do exposto, informarmos desde já V. Exa. de que, no momento do encerramento definitivo da Secção em causa, ficará dispensado da prestação de trabalho, sem prejuízo da remuneração.*

*Para qualquer assunto relativo ao presente processo, poderá V. Exa. contactar o advogado mandatado para acompanhar o presente processo, através do endereço de e-mail supra indicado,*

*Ficando à inteira disposição de V. Exa. para prestar os esclarecimentos que entenda convenientes, apresentamos os melhores cumprimentos.*

- 1.3. Dos anexos à comunicação de despedimento remetida à trabalhadora, constam os documentos justificativos dos motivos invocados para o despedimento colectivo, cujo teor se reproduz.

*"ANEXO I*

***a) Descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo:***

*A. O (...) tem a sua sede, estabelecimento e local onde desenvolve a sua atividade comercial na ..., espaço que ocupa desde 1969.*

*B. O (...) tem também uma Secção na loja do rés-do-chão A do mesmo prédio da ..., estrutura esta criada mais recentemente e onde operam três trabalhadores.*

*C. Ora a atividade da empresa tem vindo a decrescer acentuadamente, como se identifica na demonstração de resultados dos últimos três anos, decréscimo que tem continuado ao longo do ano de 2019, sendo previsível a continuação da diminuição da procura de bens e serviços da empresa.*

*D. A situação escrita impõe a adoção urgente de medidas de contenção e de redução de custos, a saber:*

*1 - O encerramento da Secção instalada na Secção na loja do rés-do-chão A do nº .. da ....*

*2 - A cessação dos controlos de trabalho dos colaboradores adstritos à Secção a extinguir;*

***b) Quadro de pessoal da (...) discriminado por setores organizacionais da empresa;***

*LISTA TRABALHADORES*

<i>NOMES</i>	<i>Categoria Profissional</i>
..	<i>Assistente Administrativa</i>
...	<i>Designer Gráfico</i>
...	<i>Coordenador Pedagógico</i>
...	<i>Designer gráfico</i>
...	<i>Gestão e controle de stocks</i>
...	<i>Escriturária</i>
...	<i>Assistente Administrativo</i>
...	<i>Gestor Plataforma</i>
...	<i>Assistente Administrativa</i>
...	<i>Gerente</i>

***c) Indicação dos critérios que servem de base à seleção dos trabalhadores a despedir;***

*O critério que presidiu à selecção dos trabalhadores a despedir foi o da localização do posto de trabalho na Secção a encerrar.*

***d) Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas;***

*Os trabalhadores a serem abrangidos pelo despedimento são os seguintes:*

....

***e) Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento coletivo;***

*O despedimento coletivo ocorrerá entre 29 de agosto de 2019 e 26 de setembro de 2019.*

***f) Indicação do método de cálculo da compensação a pagar pelo despedimento.***

*O método de cálculo da compensação a pagar pelo despedimento obedecerá ao regime previsto nos artigos 5º e 6º da Lei nº 69/2013, de 30 de agosto.*

1.4. Consta igualmente, da comunicação à trabalhadora, a cópia da demonstração dos resultados por natureza da entidade empregadora relativos a 31 de dezembro de 2016, 2017 e 2018, dos quais se extrai um resultado líquido negativo, desde 2016.

1.5. A entidade empregadora juntou cópia da acta da reunião que se destina a dar cumprimento à fase de informações e negociação com os trabalhadores, cujo teor de reproduz infra:

"(...)

ATA

Ao décimo sexto dia do mês de Setembro de dois mil e dezanove, pelas onze horas, na sede do (...) reuniram-se os representantes da empresa e os trabalhadores no âmbito da fase de informações e negociações do procedimento de despedimento colectivo em curso, estando presentes: -----

1- O sócio gerente, ... e representante da empresa-----

2 - A directora financeira e sócia ... -----  
-----

3- O responsável pelo departamento jurídico, Dr. ....-----

4- O trabalhador ... -----

5 -A trabalhadora .... -----

6- A trabalhadora .... -----Sob proposta do representante da empresa, foi aprovado o seguinte ponto único da Ordem de Trabalhos: Compensação por despedimento colectivo. ----- Após uma introdução em que descreveu sucintamente a situação actual da sociedade e a necessidade de encerramento da Secção visada, por razões económicas e financeiras resultantes da diminuição da procura de serviços, o que obriga à

redução dos custos operacionais para evitar a insolvência, o representante da empresa apresentou a seguinte proposta: -----

Pagar ao trabalhador ....., a compensação de € 8.152,41 (oito mil, cento e cinquenta e dois euros e quarenta e um cêntimos); -----

Pagar à trabalhadora ..., a compensação de € 4.074,21 (quatro mil e setenta e quatro euros e vinte e um cêntimos);----- Pagar trabalhadora ..., a compensação global de € 2094,83 (Dois mil e noventa e quatro euros e oitenta e três cêntimos); ----- Relativamente à compensação do trabalhador ... será considerada, no momento do respectivo pagamento, a quantia de € 1.600,00 (mil e seiscentos euros) adiantada ao trabalhador em Maio de 2017 para a compra por este de uma viatura automóvel particular.--- A proposta da empresa relativa aos montantes das compensações foi aprovada por todos os trabalhadores;-----

A trabalhadora ... interveio e propôs que a sua desvinculação da empresa acontecesse no final de Janeiro de 2020, uma vez que tinha receio que no fundo de desemprego a chamassem para formações e não tivesse lugar onde deixar a sua filha bebé. -----

A Directora financeira interveio dizendo que tal não seria possível uma vez que isso seria entrar no ano seguinte com todas as implicações que daí advinham. --- Concertou-se então com a trabalhadora ... uma solução, que mereceu o acordo de ambas as partes, assente no prolongamento do prazo para a comunicação da decisão final. -----

Foi proposta pelo representante da empresa, considerando a situação desta, o pagamento das compensações pelo despedimento colectivo em prestações de € 1000,00 (mil euros) mensais, podendo, se a actividade da empresa fosse melhorando esses valores acompanhar essas melhorias, e assim serem de valor superior, porquanto é do interesse da empresa resolver o mais rapidamente possível a situações dos trabalhadores envolvidos no despedimento colectivo. -----

A proposta do pagamento-faseado só não foi aprovada pelo trabalhador ....- Nada mais havendo a dizer, foi encerrada a presente reunião, pelas 12,30 horas. -----  
Lida a presente ata, vai ser assinada por todos os participantes na reunião.  
(...)"

**1.6-** *Foi recepcionado e-mail da entidade empregadora, em 02/10/2019, que em aditamento à sua comunicação de 20/09/2019, informa que "as trabalhadoras com a mesma função profissional de "designer" entraram em simultâneo em licença de parto, mantendo-se ambas nessa situação. A circunstância de ser a trabalhadora ... a visada pelo despedimento coletivo prende-se exclusivamente com o encerramento do espaço onde laboravam os trabalhadores objeto desse despedimento colectivo. "*

## **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 excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.1.1.** 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;".
- 2.1.2.** 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.

**2.2.** 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 3º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

**2.3.** Nos termos do artigo 359º 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".

**2.4.** Em conformidade com o artigo 360º 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”.

2.5. No encerramento “*sub judice*”, a entidade empregadora refere que vai encerrar a secção da empresa instalada no rés-do-chão do prédio onde funciona a sede/estabelecimento da empresa, indicou o critério para a selecção dos trabalhadores a despedir e o número de trabalhadores cujo contrato vai cessar, com indicação do quadro de pessoal e respetiva categoria, bem como o período de tempo em que pretende efetuar o despedimento, o método de cálculo de compensação devida a cada trabalhador objeto de despedimento e o respetivo montante .

2.6. Da análise do processo resulta que a trabalhadora lactante foi notificada da intenção da entidade empregadora de proceder a um despedimento colectivo em 30/08/2019, o qual a abrangia, bem como

aos restantes trabalhadores da secção a encerrar e as razões que o motivam.

**2.7** Resulta igualmente, a comparência da trabalhadora lactante na reunião que se destina a dar cumprimento à fase de informações e negociação, constatando-se que a trabalhadora não se pronunciou no tocante à decisão de despedimento, mas tão só manifestou preocupação com o momento da cessação do seu contrato, pretendendo que a sua desvinculação da empresa acontecesse no final de janeiro de 2020, uma vez que tinha receio que no fundo de desemprego a chamassem para formações e não tivesse lugar onde deixar a sua filha bebé. De registar que as partes chegaram a um acordo quanto ao momento da cessação do contrato, assente no prolongamento do prazo para a comunicação da decisão final.

**2.8** Pelo exposto, afigura-se estarem reunidos os requisitos para o despedimento coletivo, considerando-se afastada a existência de indícios de discriminação em função da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao que antecede, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora lactante ..., no despedimento colectivo promovido pela entidade "...", por não existirem indícios de discriminação em função da maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 09 DE OUTUBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA**

