# PARECER N.º 99/CITE/2020

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de uma 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 12.02.
Processo n.º 401-DL-C/2020

## I – OBJETO

**1.1.** A 23.01.2019, a CITE recebeu da ..., 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 12.02.

**1.2.** A entidade empregadora enviou o pedido de parecer prévio à CITE, nos seguintes termos:

*"Serve a presente para nos termos da legislação em vigor solicitar a V. Exas. o parecer prévio para efeito de despedimento coletivo da nossa trabalhadora em epígrafe referida. Nesse sentido, informamos que procedemos à comunicação por escrito no dia 20 de janeiro de 2020 convidando a trabalhadora caso queira, comparecer no dia 28 de janeiro de 2020 pelas 11.00h, na Empresa sita ..., comunicação igualmente dirigida a outra trabalhadora e à Direção Geral da Empresa e das Relações de Trabalho. Mais informamos que a empresa detém atualmente no seu quadro de pessoal 3 trabalhadores, incluindo o sócio-gerente e*

*tendo em conta que a empresa detinha um contrato de ... em exclusividade para o território nacional e que por decisão do ..., atinadamente, rescindiu o contrato com efeitos a 30 de novembro de 2019. Desde essa data até à presente data, e com a única trabalhadora disponível tem-se procedido a um trabalho exclusivamente de encerramento de contas com ... Nesse contexto não existe qualquer atividade atualmente, nem existirá porquanto a sociedade foi criada única e exclusivamente para ser o ... Pelo exposto, apenas ficará a pertencer ao quadro de pessoal o sócio-gerente por forma a poder proceder à liquidação da sociedade. Junto anexa-se toda a documentação entregue à trabalhadora, incluindo todos os anexos por lei exigidos.*"

**1.3.** Na carta dirigida à trabalhadora, objeto do presente parecer, e por esta recebida, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:

*"Vimos pelo presente informá-la de que, infelizmente, como já é do seu conhecimento, perdemos a representação em Portugal ..., em 30 de novembro de 2019. Nesse contexto, informamos que tendo em conta que esta empresa foi criada propositadamente para a ... da referida sociedade, não dispomos de qualquer atividade lucrativa que possa manter os postos de trabalho, pelo que, fomos forçados a promover o presente processo de despedimento coletivo em que V. Exa se encontra abrangida. A ..., detém atualmente no seu quadro de pessoal 3 trabalhadores conforme quadro de pessoal que se anexa, discriminado por sectores organizacionais, nos termos da alínea b) do n° 2, do artigo 360° do CT. Conforme exigido pela alínea e) do n° 2, do artigo. 360°, do CT informamos que o presente despedimento coletivo será efetuado até ao dia 04 de fevereiro de 2020, cumprindo após essa data o prazo de aviso prévio de 30 dias, ocorrendo o seu despedimento no dia 04 de março de*

*2020, sem perda de qualquer direito e ocorrendo nessa data a liquidação total de todos os créditos laborais devidos à data. Com a presente comunicação junto anexa-se descrição dos motivos invocados para despedimento coletivo e indicação dos critérios de seleção adotados, do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas, nos termos das alíneas a), c) e d), do n.º 2, do artigo 360.º do CT. [E - notificação PARA REUNIÃO DE NEGOCIAÇÃO, Com vista a garantir a realização da fase de informações e negociação a que alude o n° 1 do artigo 361.º do CT, notificamos V. Exas. Para, caso queira, comparecerem no dia 28 de janeiro de 2020, pelas 11H00 na sede da nossa Empresa sita na ...*

*"MOTIVOS INVOCADOS PARA DESPEDIMENTO COLECTIVO E INDICAÇÃO DOS CRITÉRIOS QUE SERVEM DE BASE A DESPEDIR E NÚMERO DE TRABALHADORES A DESPEDIR E DO NÚMERO DE TRABALHADORES E DAS CATEGORIAS PROFISSIONAIS ABRANGIDOS*
*1- MOTIVOS INVOCADOS PARA O DESPEDIMENTO COLECTIVO a) A ... Sociedade Comercial vocacionada exclusivamente para a ...; b) O referido cliente representava 100% da atividade comercial da ... e em julho de 2019 foi notificada da intenção de rescindirem o contrato de ... com efeitos a partir de 30 de novembro de 2019. Nesse sentido, alguns trabalhadores sabendo de antemão que a empresa não teria qualquer viabilidade procuraram outro emprego e atualmente restam apenas 3 trabalhadores no quadro de pessoal que se inclui o sócio gerente. - ..., Técnica ...; ..., Técnica ...; ..., Gerente, A ... foi informada como referido informada que a partir de 30 de novembro de 2019 perderia o ..., a desenvolver em Portugal; d) A atividade da ... dependia em exclusivo da ..., assegurando a ... aos trabalhadores abrangidos a competente*

*compensação por despedimento coletivo nos termos do artigo 366° do CT.*

**1.4.** Não foi remetida qualquer ata de eventual reunião.

**1.5.** Não foi remetida qualquer resposta da trabalhadora.

## 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, a saber: "Vimos pelo presente informá-la de que, infelizmente, como já é do seu conhecimento, perdemos a ..., em 30 de novembro de 2019. Nesse contexto, informamos que tendo em conta que esta empresa foi criada propositadamente para ... da referida sociedade, **não dispomos de qualquer atividade lucrativa que possa manter os postos de trabalho**, pelo que, fomos forçados a promover o presente processo de despedimento coletivo em que V. Exa se encontra abrangida".

***2.7.*** No que respeita aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, tratando-se de um despedimento coletivo, relativo àquela

loja foram todos e todas os trabalhadores/as despedidos/as, só já restavam 3 trabalhadores.

**2.8.** A entidade empregadora juntou a carta enviada à trabalhadora, comunicando as razões do despedimento.

**2.9.** Não foi constituída a Comissão representativa dos trabalhadores/as a despedir.

**2.10.** Foram referenciados todos os trabalhadores e trabalhadoras a despedir**.**

***2.11.*** Da análise do processo e atentos os documentos juntos, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da trabalhadora, ..., lactante, no presente processo de despedimento coletivo.

## III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento coletivo promovido pela ..., da trabalhadora ..., lactante, 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 19 DE FEVEREIRO DE 2020, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA,**

**NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**