

## PARECER N.º 93/CITE/2021

**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 176-DP-C/2021

### I – OBJETO

- 1.1. Em 22.01.2021, a CITE recebeu da Senhora Drª ..., em representação da ..., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora puérpera ..., 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 dirigida à trabalhadora a despedir, que esta recebeu em 14.01.2021, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *“Vimos pela presente informar V/ Exa. de que é n/ intenção proceder ao encerramento total e definitivo da empresa.*
  - 1.2.2. *Nos termos do disposto no artigo 346.º n.º 3 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 360.º e seguintes, com as necessárias adaptações.”*

- 1.2.3. *O presente procedimento de despedimento coletivo promovido pela empresa implicará a cessação de 14 (catorze) contratos de trabalho, e fundamenta-se no encerramento total e definitivo da empresa.*
- 1.2.4. *A empresa é uma sociedade comercial que, com escopo lucrativo e carácter habitual, se dedica a produção e comercialização de ..., seus derivados e quaisquer outros produtos ..., quaisquer atividades complementares daquelas, incluindo sem limitação a administração e exploração de propriedades agrícolas e unidades Industriais com elas relacionadas.*
- 1.2.5. *No âmbito da referida atividade comercial, a empresa produz e comercializa diversos produtos ... e seus derivados. Para tal, a empresa explora um estabelecimento ...*
- 1.2.6. *A empresa foi afetada pela crise que o país atravessa e bem assim pela crescente concorrência existente neste setor. Verifica-se que para assegurar a produção e o cumprimento de todas as obrigações de qualidade, a empresa tem que suportar custos de produção elevados que, aliados aos efeitos da fortíssima concorrência, determinam um desequilíbrio de custos e inviabilizam a rentabilidade da sociedade, determinando a criação de prejuízos.*
- 1.2.7. *Alem do mais, a pandemia COVID19 fez igualmente sentir efeitos negativos no presente momento, prevendo-se que continue a produzir efeitos negativos sobre o mercado no qual se movimenta a sociedade por longos meses, determinando uma quebra de consumo generalizado e uma quebra de consumo dos produtos produzidos pela empresa.*
- 1.2.8. *Em face do que vai referido, resultou evidente que, por força da crise que se faz sentir, o estabelecimento industrial da empresa deixou de ser*

*económica e financeiramente vantajoso e sustentável, encontrando-se, ao invés, a gerar prejuízos à empresa.*

- 1.2.9.** *De facto, existe uma redução global do volume de vendas no mercado, a qual, aliada aos custos inerentes ao funcionamento do estabelecimento comercial, gerou um prejuízo significativo e, conseqüentemente, uma situação de crise económica da empresa.*
- 1.2.10.** *Estando em causa um procedimento que tem subjacente o encerramento definitivo da empresa, não será possível encontrar soluções dentro da própria estrutura empresarial, mas apenas soluções de carácter externo (por exemplo, reforma antecipada, pré-reforma, cessão da posição contratual).*
- 1.2.11.** *Ora, uma vez que o presente despedimento coletivo abrange a totalidade dos trabalhadores da empresa, não existem critérios de seleção para os trabalhadores abrangidos.*
- 1.2.12.** *O despedimento coletivo abrange 14 (catorze) trabalhadores, ou seja, a totalidade do quadro de pessoal da empresa.*
- 1.2.13.** *Os despedimentos dos trabalhadores 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.*
- 1.2.14.** *Nos termos do artigo 346.º, n.º 5 do Código do Trabalho<sup>1</sup> "Verificando-se a caducidade do contrato em caso previsto num dos números anteriores, o trabalhador tem direito a compensação calculada nos termos do artigo 366.º, pela qual responde o património da empresa.*

- 1.2.15. *Assim, 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”.*
- 1.3. Em 21.01.2021, realizou-se uma reunião de informações e negociação entre a entidade empregadora, o seu advogado e todos os 14 trabalhadores da empresa que não constituíram comissão representativa dos trabalhadores a despedir, tendo 9 deles declarado aceitar a celebração de contratos de cessão da posição contratual.
- 1.4.1. Outra trabalhadora declarou aceitar a celebração do acordo de revogação do contrato de trabalho, com vista a uma solução que permita a sua reforma antecipada, nos termos do artigo 361.º, n.º 1, alínea d) do Código do Trabalho.
- 1.4.2. Os restantes 4 trabalhadores, em que se inclui a trabalhadora puérpera objeto do presente parecer, declararam aceitar a compensação proposta pela empresa para o seu despedimento.

## 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 (14), e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal da empresa constituída por 14 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 a empresa vai encerrar total e definitivamente.
- 2.8.** Os/as trabalhadores/as a despedir concordaram em sede de reunião de informações e negociação que 9 trabalhadores/as seriam objeto de cessação da sua posição contratual, tendo outra trabalhadora declarado aceitar a celebração do acordo de revogação do contrato de trabalho,



com vista a uma solução que permita a sua reforma antecipada, nos termos do artigo 361.º, n.º 1, alínea d) do Código do Trabalho e tendo os restantes 4 trabalhadores, em que se inclui a trabalhadora puérpera, objeto do presente parecer, declarado aceitar a compensação proposta pela empresa, para o seu despedimento.

- 2.9. Assim, da análise do processo não se vislumbram indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da referida trabalhadora puérpera no presente processo de despedimento coletivo.

### **III – CONCLUSÃO**

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

**APROVADO EM 17 DE FEVEREIRO DE 2021, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA  
CITE.**