

## PARECER N.º 960/CITE/2022

**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 4810 - DG-C/2022

### I – OBJETO

- 1.1. Em 02.12.2022, a CITE recebeu da sociedade ..., LDA., 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. Sobre o processo de despedimento coletivo, a entidade empregadora, em 15.11.2022, comunicou à trabalhadora, objeto do presente parecer, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *“Vimos por este meio comunicar a V. Exa. que a empresa irá encerrar o único estabelecimento onde desenvolve a sua atividade, sito no Centro Comercial ..., em virtude do agravamento da sua situação económico-financeira, que, em virtude das dificuldades criadas durante pandemia da Covid-19 e agravadas pelo atual contexto económico, inviabiliza a continuidade da atividade desenvolvida pela empresa, designadamente por não permitir o cumprimento de obrigações, como*

*o pagamento da prestação devida pela utilização do espaço onde desenvolve a sua atividade no referido Centro Comercial.*

- 1.2.2. Neste sentido, e uma vez que não existe outra estrutura organizativa da empresa à qual os trabalhadores que exercem as suas funções no mencionado estabelecimento possam ser afetos, vemo-nos forçados a dar início ao procedimento de despedimento coletivo, que pela presente se comunica, no qual o contrato de trabalho de V. Exa. se encontra incluído.*
- 1.2.3. Em anexo enviamos o quadro de pessoal, estando abrangidos pelo presente despedimento coletivo todos os trabalhadores da empresa os quais têm o seu local de trabalho no mencionado Centro Comercial.*
- 1.2.4. Estão abrangidos pelo processo de despedimento 11 (onze) trabalhadores, em que se inclui a trabalhadora objeto do presente parecer, admitida em 15/04/2015, com a categoria profissional de rececionista.*
- 1.2.5. A empresa pretende concluir o presente processo de despedimento no prazo máximo de 75 dias a contar da presente comunicação.*
- 1.2.6. A compensação a que os trabalhadores têm direito pela cessação do contrato de trabalho e calculada nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho, que será paga com a cessação do contrato de trabalho, juntamente com os créditos laborais a que tem direito, designadamente a remuneração, subsídio de férias e de Natal proporcionais ao ano da cessação, férias e subsídio de férias vencidas e não pagas e crédito de formação a que houver lugar.*

- 1.2.7. *Na ausência de comissão de trabalhadores e de comissão intersindical e sindical, a presente comunicação é dirigida a todos os trabalhadores abrangidos pelo despedimento.*
- 1.2.8. *Os trabalhadores podem, no prazo de 5 (cinco) dias úteis contados da data de receção da presente comunicação, designar uma comissão representativa dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento, com o máximo de cinco membros, que os represente na fase informações e negociações.*
- 1.2.9. *Encontra-se, desde já, agendada para o dia 21 de novembro de 2022, pelas 14:00 horas, nas instalações da empresa sitas no supracitado Centro Comercial, a reunião de negociação, conforme previsto no artigo 361.º do Código do Trabalho, a qual poderão comparecer os trabalhadores abrangidos pelo despedimento ou os membros da comissão, se designada.*
- 1.2.10. *A empresa reconhece e agradece todo o trabalho desenvolvido pelos seus trabalhadores e a dedicação e o empenho demonstrados ao longo da relação de trabalho, lamentando a necessidade de encerramento do ginásio sito no referido Centro Comercial, ...”.*
- 1.3. Efetivamente, teve lugar no dia 21.11.2022, a reunião entre os representantes da empresa e os/as trabalhadores/as a despedir, designadamente a trabalhadora objeto do presente parecer, *que, “estando os trabalhadores devidamente esclarecidos quanto aos fundamentos do despedimento coletivo, foi acordado entre as partes o seguinte:*
- *Que os contratos de trabalho de vários trabalhadores, em se inclui a trabalhadora objeto do presente parecer, cessam a 31-01-2023;*

- *Que a compensação a que os trabalhadores têm direito pela cessação do contrato de trabalho é calculada nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho, de acordo com o regime estabelecido no art.º 59, da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto;*
- *Que a compensação a que os trabalhadores têm direito pela cessação do contrato de trabalho, bem como os créditos laborais a que cada trabalhador tem direito, designadamente a remuneração, subsídio de férias e de Natal proporcionais ao ano da cessação, férias e subsídio de férias vencidas e não pagas e crédito de formação a que houver lugar, serão pagos na data da cessação do contrato de trabalho;*
- *Que na data da cessação dos contratos é entregue aos trabalhadores a declaração de situação de desemprego devidamente preenchida e assinada e os documentos a que se refere o art.º 341.º, do Código do Trabalho”.*

## 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 e 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, indicou o número de trabalhadores a despedir (11), e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal da empresa constituída por 11 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 totalmente.
- 2.8. Os/as trabalhadores/as a despedir, incluindo a trabalhadora objeto do presente parecer concordaram em sede de reunião de informações e negociação com o presente processo de despedimento coletivo.
- 2.9. 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 ..., LDA., da trabalhadora grávida ....

APROVADO EM 20 DE DEZEMBRO DE 2022, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE.