

**PARECER N.º 266/CITE/2015**

**Assunto:** Parecer prévio ao 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, da trabalhadora lactante ..., incluída no processo promovido pela ...  
Processo n.º 713 – DL-C/2015

**I – OBJETO**

**1.1.** Em 21 de maio de 2015, a CITE recebeu da gerência da empresa ..., LDA., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e na 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, cópia do processo de despedimento coletivo, abrangendo a única trabalhadora lactante ..., com a profissão de empregada de armazém, desde 01.01.2012, conforme Quadro de Pessoal do Relatório Único, em anexo ao processo.

**1.1.1.** Para o efeito, a entidade empregadora anexou cópia do processo de despedimento coletivo, donde constam os seguintes documentos:

- Carta enviada à CITE;
- Carta enviada à trabalhadora, notificando-a no dia 19.05.2015, do despedimento, onde constam os motivos do despedimento coletivo – encerramento por cessação de atividade, proposta de compensação e indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento: até 30.09.2015.

E a solicitação da CITE:

- Anexo A do relatório único do estabelecimento e esclarecimentos adicionais;

**1.1.2.** Na carta enviada à CITE a entidade empregadora declara o seguinte:

*“(...) Assunto: Pedido de parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, incluída em processo de despedimento coletivo, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 346.º e na alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho — encerramento definitivo de empresa*

*Exmos. Senhores,*

*Vem a sociedade ... LDA., sociedade comercial, (...) ..., (...) em cumprimento do disposto no artigo 63.º do Código do Trabalho, requerer a V/ Exas. a emissão de parecer prévio, com base nos seguintes factos:*

- 1. Em 1 de janeiro de 2012, a ... celebrou com a trabalhadora ... um contrato de trabalho verbal por tempo indeterminado para o exercício das funções de auxiliar de armazém.*
- 2. A referida trabalhadora engravidou, tendo entretanto gozado a respetiva licença de maternidade de 2014/10/07 a 2015/03/05.*
- 3. A trabalhadora em questão encontra-se atualmente a aleitar o filho, assegurando-lhe a ... todos os direitos inerentes à condição de trabalhadora lactante.*
- 4. Acontece que, em 19/05/2015, a ... deu início a um processo de encerramento total e definitivo da empresa, tendo comunicado tal facto, verbalmente e por escrito, naquela data, a esta que é a sua única trabalhadora.*
- 5. O contrato de trabalho da trabalhadora ao serviço da ..., cessará por caducidade por força do encerramento total e definitivo da empresa, nos termos do disposto no artigo 346.º, n.º 3 do Código do Trabalho.*
- 6. A todos os trabalhadores serão assegurados os seus direitos, nomeadamente o pagamento das respetivas compensações e dos créditos laborais devidos até à data da cessação dos respetivos contratos.*
- 7. Face ao exposto, a cessação do contrato de trabalho da trabalhadora ... resulta de uma medida extrema que a ... se vê obrigada a adotar e que abrangerá todos os*

*trabalhadores ao seu serviço. A cessação do contrato da referida trabalhadora não reveste, portanto, caráter discriminatório.*

*9. Por se tratar da cessação de contrato de trabalho de uma trabalhadora Lactante, e atento o disposto no artigo 63.º do Código do Trabalho, e para a eventualidade de se considerar ser necessário o parecer prévio da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), vem a ... requerer a V/ Exas. a emissão de parecer prévio nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 63.º do Código do Trabalho.*

*Junta: Comunicação da intenção de encerramento total e definitivo da empresa; documento comprovativo da comunicação de admissão de trabalhadores na Segurança Social.*

*Com os melhores cumprimentos, subscreve-se,*

*Atentamente, (...)"*

*(...)"*

- 1.2.** A carta enviada à trabalhadora e recebida por esta no dia 19/05/2015, conforme notificação pessoal nesta data por ela assinada, tem o seguinte conteúdo:

*"(...) ..., 19 de maio de 2015*

*Exma. Senhora,*

*Vimos pela presente informá-la da decisão da empresa ..., LDA., de proceder ao seu encerramento por dissolução e extinção de sociedade, assente nos seguintes termos e fundamentos:*

*a) Desde o ano de 2012 até à presente data a empresa, e a respetiva gerência, veem-se confrontados com dificuldades económico-financeiras resultantes da descida acentuada do seu volume de negócios, consubstancializada numa quebra de mais de 70%:*

*Volume de negócios em 2012: €54.633,14:*

*Volume de negócios em 2013: €16.722,77:*

*Volume de negócios em 2014: €11.594,41:*

*b) Acumula resultados negativos consecutivos, que se traduzem, na presente data, numa perda de capital próprio de €42.601,48, pelo que se encontra sem viabilidade económica, tecnicamente falida:*

*c) Aliada a esta quebra na atividade da empresa verifica-se atualmente uma conjuntura de recessão do mercado português, principal mercado da empresa, com reflexo direto no consumo privado, não se prevendo uma inversão desta situação no curto prazo. Dado que a atividade da empresa está direcionada para este consumo, não se prevê a inversão da tendência da sua performance económico-financeira no curto prazo;*

*d) Como consequência do ponto anterior, a empresa decidiu cessar a sua atividade e dissolver a empresa até 30/09/2015 por ser a única medida possível para evitar uma futura insolvência:*

*e) Não existem outros contratos de trabalho;*

*f) Atenta a realidade da empresa acima descrita, não é possível manter o posto de trabalho da Sra. ...*

*Assim, face à decisão de encerramento por dissolução da sociedade o seu contrato de trabalho irá caducar tal como dispõe o art.º 346.º, n.º 3 do CT.*

*Ora, conseqüentemente ser-lhe-á paga a respetiva indemnização legal nos termos do disposto no art.º 366.º do CT, sendo-lhe assegurados todos os direitos.*

*Fica pois notificada da decisão de dissolução da sociedade efetuada e da caducidade pretendida operar, podendo no prazo de 5 dias apresentar parecer fundamentado ou alternativas à decisão tomada, nos termos legalmente previstos.*

*Sendo que, findo tal prazo daremos início a todos os esclarecimentos que pretender, sendo que, por adaptação do respetivo procedimento face ao número de trabalhadores e ao encerramento definitivo da empresa não haverá lugar a negociações.*

*Sem outro assunto de momento, subscrevemo-nos,*

*Atentamente, (...)*”.

- 1.3.** A entidade empregadora, relativamente ao período de tempo no decurso do qual pretende efetuar o despedimento e ao cálculo de compensação, diz à trabalhadora: “ (...) *face à decisão de encerramento por dissolução da sociedade o seu contrato de trabalho irá caducar tal como dispõe o art.º 346.º, n.º3 do CT.*

*Ora, conseqüentemente ser-lhe-á paga a respetiva indemnização legal nos termos do disposto no art.º 366.º do CT, sendo-lhe assegurados todos os direitos.*

*Fica pois notificada da decisão de dissolução da sociedade efetuada e da caducidade pretendida operar, podendo no prazo de 5 dias apresentar parecer fundamentado ou alternativas à decisão tomada, nos termos legalmente previstos.*

*Sendo que, findo tal prazo daremos início a todos os esclarecimentos que pretender, sendo que, por adaptação do respetivo procedimento face ao número de trabalhadores e ao encerramento definitivo da empresa não haverá lugar a negociações. (...)*”.

- 1.4.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

“(…) a) ...

b) *Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental;*

c) (...)

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, chama desde logo a atenção nos considerandos para o risco destas mulheres serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado, pelo que no artigo 10.º, sob a epígrafe “Proibição de despedimento” determina:

*“(...) A fim de garantir às trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, o exercício dos direitos de proteção da sua segurança e saúde reconhecidos no presente artigo, prevê-se que:*

*1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade referida (...) salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.*

*2. Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.*

*3. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proteger as trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, contra as consequências de um despedimento que fosse ilegal (...).”*

**2.1.1.** Sobre a matéria convém referir que é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (por ex: 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 14.º 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.** A Constituição da República Portuguesa (CRP) no artigo 67.º sob a epígrafe *Família* estabelece:

*“(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)”.*

**2.2.1.** O artigo 68.º da CRP sob a epígrafe *Paternidade e maternidade* consagra:

*“(...) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*

*2- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

*3- As mulheres têm proteção especial durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias (...)”.*

**2.3.** Na sequência destes princípios o CT na Subsecção IV – Parentalidade estipula no artigo 63.º sob a epígrafe *Proteção em caso de despedimento*

*“(...) 1 – 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.....*

*2 – ...*

*3 – Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:*

*a) ...*

*b) Depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º, no despedimento coletivo;*

*c) ...*

*4 – A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à receção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.*

- 5 – Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.
- 6 – Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.
- 7 – A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.
- 8 – Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.
- 9 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos nºs 1 ou 6. (...).”

**2.3.1.** O CT, Capítulo VII Cessação de contrato de trabalho, Secção II Caducidade de contrato de trabalho, prevê no artigo 343.º:

“(…) Morte de empregador, extinção de pessoa coletiva ou encerramento de empresa (...)

1 – (...)

2 – (...)

3 – 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.

4 – (...)

5 – 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.

6 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número anterior. (...).”

**2.3.2.** O CT no mesmo Capítulo VII, Divisão II Despedimento coletivo (artigos 359.º a 366.º), procede à definição e motivações legais, estabelecendo no artigo 359.º sob a epígrafe *Noção de despedimento coletivo*:

*“(...) 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. (...)”.*

**2.3.3.** E quanto ao procedimento, o artigo 360.º do mesmo Código sob a epígrafe *Comunicações em caso de despedimento coletivo* vem estabelecer:

*“(...) 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 setores organizacionais da empresa;*
- c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedirem;*
- 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 referido 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.*

*6 - Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.s 1 a 4 e constitui contraordenação leve o efetuado com violação do disposto no n.º 5 (...)."*

**2.3.4.** *Relativamente a Informações e negociação em caso de despedimento coletivo epígrafe do artigo 361.º:*

*"(...) 1 – Nos cinco dias posteriores à data do ato previsto nos nºs 1 ou 4 do artigo anterior, o empregador promove uma fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:*

- a) Suspensão de contratos de trabalho;*
- b) Redução de períodos normais de trabalho;*
- c) Reversão ou reclassificação profissional;*
- d) Reforma antecipada ou pré-reforma.*

*2 – A aplicação de medida prevista na alínea a) ou b) do número anterior a trabalhadores abrangidos por procedimento de despedimento coletivo não está sujeita ao disposto nos artigos 299.º e 300.º*

3 – A aplicação de medida prevista na alínea c) ou d) do n.º 1 depende de acordo do trabalhador.

4 – O empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores podem fazer-se assistir cada qual por um perito nas reuniões de negociação.

5 – Deve ser elaborada ata das reuniões de negociação, contendo a matéria acordada, bem como as posições divergentes das partes e as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.

6 – Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.ºs 1 ou 3 (...).”

**2.3.5.** A Intervenção do ministério responsável pela área laboral, como epígrafe do artigo 362.º do CT, prevê:

“(…) 1 – O serviço competente do ministério responsável pela área laboral participa na negociação prevista no artigo anterior, com vista a promover a regularidade da sua instrução substantiva e procedimental e a conciliação dos interesses das partes.

2 – O serviço referido no número anterior, caso exista irregularidade da instrução substantiva e procedimental, deve advertir o empregador e, se a mesma persistir, deve fazer constar essa menção da ata das reuniões de negociação.

3 – A pedido de qualquer das partes ou por iniciativa do serviço referido no número anterior, os serviços regionais do emprego e da formação profissional e da segurança social indicam as medidas a aplicar, nas respetivas áreas, de acordo com o enquadramento legal das soluções que sejam adotadas.

4 – Constitui contraordenação leve o impedimento à participação do serviço competente na negociação referida no n.º 1. (...).”

**2.4.** Toda esta legislação, ao estabelecer princípios e procedimentos especiais de proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, como é o caso ora em análise, plasmados nas Diretivas Europeias, na CRP e CT, mostra que as entidades empregadoras devem ter um cuidado acrescido no tratamento destes casos, justificando de forma cabal, objetiva e coerente a inclusão dos/as mesmos/as nos despedimentos, sob pena dos processos poderem conter indícios de discriminação em função da maternidade/parentalidade.

**2.5.** Na sequência de todo o exposto, da análise dos elementos carreados para o processo, tendo em conta os motivos apresentados pela entidade empregadora, encerramento total e definitivo da empresa, pontos 1.2., 1.3. e o teor do anexo A, quadro de pessoal do Relatório Único, a trabalhadora ora especialmente protegida ser a única trabalhadora da empresa, não se vislumbra indício de discriminação por motivo de maternidade, na cessação do contrato de trabalho em causa.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao que antecede, não se vislumbrando indício da prática de discriminação em função da maternidade, a CITE não se opõe à cessação do contrato da trabalhadora lactante, ..., promovido pela empresa ..., LDA.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 17 DE JUNHO DE 2015**