

## PARECER N.º 199/CITE/2016

**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 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho  
Processo n.º 636 – DP-C/2016

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu a 08.04.2016 da empresa ... em Portugal, 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. A trabalhadora recebeu, em 15.03.2016, a comunicação de intenção de despedimento.
- 1.3. Na mencionada comunicação, a entidade empregadora, sucursal da filial alemã do grupo japonês, que se dedica ao comércio de produtos da sua marca no mercado português destinados ao consumidor final: ..., refere que o despedimento coletivo assenta em motivos de mercado e estruturais, concretizados na redução da atividade da empresa, desequilíbrio económico-financeiro e reestruturação da organização produtiva, sendo que no dia 21 de dezembro de 2015 a casa-mãe

anunciou a sua intenção de abandonar a comercialização de computadores destinados ao consumidor final – ... – que representa cerca de 70% das suas receitas, até ao final de março de 2016.

- 1.4. O despedimento abrange seis elementos, sendo o quadro de pessoal reduzido de nove para três: quatro elementos do ... (entre os quais a trabalhadora puérpera); e dois elementos do ... (dirigido a nível ibérico pelo ... da sucursal espanhola).
- 1.5. Existem três elementos que estão vinculados à empresa, mas em termos de reporte funcional estão integrados na filial alemã.
- 1.6. Mais refere a entidade empregadora que os despedimentos serão efetuados no final do procedimento, decorridos os prazos legais aplicáveis e que não se prevê a atribuição de quaisquer compensações genéricas, para além da indemnização legal, mas está na disposição de pagar uma compensação de montante superior àquele que resulta da aplicação do critério legalmente aplicável:  
(remuneração base + remuneração variável):  $14 \times n.^{\circ}$  de anos de antiguidade.
- 1.7. A entidade empregadora alega que o critério de seleção dos/as trabalhadores/as a despedir é inteiramente objetivo e tem a ver com o facto destes/as ocuparem postos de trabalho que deixarão de existir na nova estrutura organizacional da empresa.
- 1.8. Uma vez que a entidade empregadora refere na carta entregue à trabalhadora que irá ter lugar uma reunião em 23 de março de 2016, mas não estando a ata junta ao processo, foi solicitado à entidade empregadora cópia da mesma que foi remetida à CITE.

- 1.9. Do teor da ata resulta que a trabalhadora puérpera esteve presente na referida reunião e aceitou a proposta apresentada pela empresa, designadamente, que esta disponibilizará formação, outplacement e computadores, sendo que no seu caso, uma vez que se encontra de licença parental, a formação e o outplacement apenas terão lugar no terminus.

## 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: (...)*

*Proibir, sob pena de sanções, o despedimento por causa da gravidez ou de gozo do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade, bem como a discriminação nos despedimentos fundada no estado matrimonial; (...)*

*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.
- 2.3. 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”.
- 2.4. 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 parentalidade 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.
- 2.5. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º, 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 Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março”.

- 2.6.** É de salientar que, nos termos do artigo 381.º, alínea d) do Código do Trabalho, *“sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito: em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio (...)”*, à CITE.
- 2.7.** A falta de solicitação deste parecer implica, de acordo com a alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho a ilicitude do despedimento por iniciativa da entidade empregadora.
- 2.8.** Compete à CITE, nos termos da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, emitir parecer, no âmbito do qual averigua a objetividade da fundamentação apresentada pela entidade empregadora, através da análise das razões concretas que motivaram a intenção de despedimento, por forma a concluir pela existência ou inexistência de indícios de discriminação em razão da maternidade.
- 2.9.** 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”.

**2.10.** 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 setores 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”.

### **III – ANÁLISE**

- 3.1.** A exigência de parecer da CITE, no quadro da proteção no despedimento de trabalhadora puérpera, visa sobretudo prevenir e evitar a prática da discriminação.
- 3.2.** Assim, à CITE compete em primeira linha, diante dos elementos disponíveis no processo, averiguar se os mesmos revelam que o eventual despedimento radica em tratamento discriminatório.
- 3.3.** Verifica-se que se encontram observados todos os requisitos legais da comunicação a que alude o art.º 360.º do Código do Trabalho.

- 3.4. A entidade empregadora é uma sucursal da filial alemã do grupo japonês, que, em dezembro de 2015 anunciou a intenção de, até final de março de 2016, abandonar a comercialização dos seus produtos no mercado português destinados ao consumidor final - ... e empresarial ...
- 3.5. Ora, no que respeita ao ..., que é composto por quatro elementos (entre os quais a trabalhadora em causa), o despedimento abrange todos/as os/as trabalhadores/as.
- 3.6. Assim, o critério de seleção dos/as trabalhadores/as a despedir é inteiramente objetivo.
- 3.7. De resto, a trabalhadora, que teve oportunidade de participar na reunião do dia 23 de março de 2016, aceitou os termos do despedimento.
- 3.8. Considerando o supra exposto, resulta claro que, aquando da seleção da trabalhadora a afetar pelo despedimento coletivo, não houve qualquer ato de discriminação por parte da empresa.
- 3.9. Assim, não decorre da apreciação de todo o processo que existam indícios de discriminação na inclusão da trabalhadora, especialmente protegida, no processo de despedimento coletivo.

#### **IV – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão da trabalhadora puérpera ..., no processo de despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora ... em Portugal, cópia de um processo de despedimento, em virtude de se afigurar que o mesmo não constitui uma discriminação por motivo de parentalidade.





COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 27 DE ABRIL DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**