



## **PARECER N.º 6/CITE/2011**

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de uma trabalhadora grávida e duas lactantes, incluídas em processo de despedimento colectivo, 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  
Processo n.º 1019 – DGL-C/2010

### **I – OBJECTO**

- 1.1. Em 07.12.2010, a CITE recebeu da ..., Lda., cópia de um processo de despedimento colectivo, que inclui a trabalhadora grávida ... e as trabalhadoras lactantes ... e ..., 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 de Fevereiro.
- 1.2. Nas cartas enviadas às referidas trabalhadoras, em 30.11.2010, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. Que “foi constituída por escritura pública no dia 21 de Março de 1990, sendo o seu capital de 2.539.205,51 euros”.
  - 1.2.2. Que “sempre esteve a laborar apenas num estabelecimento industrial sito em Vila Nova de Famalicão, tendo sempre urna só cliente a ... Alemã”.
  - 1.2.3. Que “a ... Portugal sempre se dedicou, em exclusividade, a produzir fio sob a marca ... de que era titular a ... Alemã, e sob licença desta”.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.2.4.** Que, presentemente a ... Alemã vendeu a marca a terceiro tendo deixado de produzir e comercializar o citado fio registado sob a marca ..., deixando assim, de exercer qualquer actividade de produção do fio que a ... Portugal exclusivamente fabrica”.
- 1.2.5.** Que, por via disso, a ... Portugal não tem qualquer possibilidade de continuar a actividade, restando-lhe desmantelar a actividade, pagar aos seus credores e requerer a dissolução”.
- 1.2.6.** Que, “com base nos supra mencionados motivos de mercado, de impossibilidade, prática e legal, de colocar os seus produtos no mercado, foi decidido instaurar o procedimento de despedimento colectivo de todos os trabalhadores”.
- 1.3.** Sendo o presente despedimento colectivo de todos os trabalhadores da empresa, não foram indicados critérios que servissem de base à selecção dos trabalhadores a incluir no despedimento.
- 1.4.** Foi realizada uma reunião de informações e negociação, em 07.12.2010, entre representantes da empresa e a comissão representativa dos trabalhadores a despedir, com a presença de um representante do Ministério do Trabalho.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** O artigo 10.º, n.º 1 da Directiva 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



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

termo da licença por maternidade, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.

- 2.1.1.** Um dos considerandos da referida Directiva 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”.
- 2.1.2.** 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 directa em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14º n.º 1, alínea c) da Directiva 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 actividade profissional.
- 2.2.** 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 e) do n.º 1 do artigo 496º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, aplicável por força da alínea s) do n.º 6 do artigo 12º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.
- 2.3.** Nos termos do artigo 359º do novo Código do Trabalho:
- “1 – Considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, 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 actividade 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 actividade, 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”.

**2.4.** Em conformidade com o artigo 360º do referido Código:

“1 – O empregador que pretenda proceder a um despedimento colectivo 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 colectivo;
- b) O quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;
- c) Os critérios para selecção dos trabalhadores a despedir;



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;
- e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar 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 colectiva 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 recepção 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 colectiva”.

**2.5.** No despedimento colectivo *sub judice*, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado, indicou o número de trabalhadores a despedir (140) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal, constituído por 140 trabalhadores, que discriminou por sectores organizacionais da empresa.

**2.6.** Na reunião de informações e negociação, após a apresentação das suas posições, os representantes da empresa e a comissão representativa dos trabalhadores a despedir, chegaram a acordo no presente procedimento de despedimento colectivo, mediante a atribuição a cada trabalhador de uma



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

“compensação calculada a 1,12 mês de retribuição por cada ano completo de antiguidade”.

- 2.6.1.** Da análise do processo, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade na inclusão das referidas trabalhadoras grávida e lactantes no presente processo de despedimento colectivo.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento colectivo promovido pela ..., Lda., da trabalhadora grávida ... e das trabalhadoras lactantes ... e ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO  
DA CITE DE 5 DE JANEIRO DE 2011**