



## **PARECER N.º 13/CITE/2011**

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, incluída em processo de despedimento colectivo, nos termos do 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  
Processo n.º 1053 – DG-C/2010

### **I – OBJECTO**

- 1.1. Em 21 de Dezembro de 2010, a CITE recebeu da empresa ..., Lda, cópia de um processo de despedimento colectivo, abrangendo 2 Trabalhadoras, no qual se inclui a trabalhadora grávida ..., titular da categoria de Assistente Administrativo, a exercer funções na área de consultoria de gestão e formação, 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. A empresa informa que “é uma micro empresa, cujo quadro social compreende dois sócios gerentes, ... e ..., e duas colaboradoras, ... e ...
- 1.3. Que “as duas colaboradoras exercem funções na área de consultoria de gestão e formação, pelo que as tarefas na empresa são distribuídas de forma indiferente por cada uma, sendo na sua maioria o trabalho realizado em conjunto”.



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

- 1.4.** Que “as razões que conduziram à tomada de decisão dos actuais postos de trabalho, mas que neste caso por se tratar de uma micro empresa e envolver duas colaboradoras configura a forma jurídica de despedimento colectivo prendem-se com motivos de mercado, nomeadamente, redução significativa da actividade da empresa aliadas à diminuição previsional dos serviços a prestar pela mesma e, motivos estruturais, nomeadamente, problemas graves de tesouraria, relacionados com o incumprimento de prazos de recebimento, conduziram a uma situação de insustentável manutenção dos actuais postos de trabalho das duas colaboradoras”.
- 1.5.** Que “no ano de 2009 a empresa ... apresentou um volume de vendas de 259.324,83€ e no presente ano e, à data de 29 de Novembro de 2010, a empresa facturou 11.602,90€, representando uma quebra de 56,96% no volume da facturação. Embora o horizonte temporal, não seja idêntico, dado ainda não ter terminado o actual exercício económico, a empresa não prevê qualquer alteração em relação ao valor facturado até à data. Isto significa, que o valor de facturação previsional de 2010 será o acima mencionado”.
- 1.6.** Nas actuais condições, e não se prevendo melhorias em termos de volume de trabalho, torna-se impossível para a empresa manter os actuais postos de trabalho das duas colaboradoras”.
- 1.7.** A empresa junta ao processo carta dirigida à trabalhadora, de 15.11.2010, contendo a intenção de proceder ao seu despedimento.
- 1.8.** A empresa junta igualmente o quadro de pessoal, existente na empresa, com as respectivas categorias profissionais.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**



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

**2.1.** A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.<sup>1</sup>

Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.

**2.2.** É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias<sup>2</sup> que o despedimento de uma trabalhadora por motivo de maternidade constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º 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 (reformulação).

**2.3.** Nos termos da lei (artigo 63.º do Código do Trabalho), o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

A CITE, por força da alínea b) do artigo 3º do Decreto-Lei nº 124/2010, de 17 de Novembro, sob a epígrafe *Competências próprias e de assessoria, compete emitir Parecer.*

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

---

<sup>1</sup> Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa

<sup>2</sup> Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00



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

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”.

**2.5.** 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;
- 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



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

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”.

- 2.6.** A entidade empregadora comunicou, por carta datada de 15.11.2010, o despedimento *sub judice*, à trabalhadora grávida, titular da categoria de Assistente Administrativo, objecto do presente parecer.
- 2.7.** Ora, no presente processo de despedimento colectivo foram cumpridos, por parte da empresa, os requisitos legais a que estava obrigada, nomeadamente, a apresentação dos fundamentos do despedimento, consubstanciados nos motivos invocados e que se prendem fundamentalmente com os motivos de mercado, nomeadamente, redução significativa da actividade da empresa aliados à diminuição previsional dos serviços a prestar pela mesma e, motivos estruturais,



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

nomeadamente, problemas graves de tesouraria, relacionados com o incumprimento de prazos de recebimento, conduziram a uma situação de insustentável manutenção dos actuais postos de trabalho das duas colaboradoras, indicou o número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas, apresentou o quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa e o método de cálculo da compensação a atribuir, nos termos do artigo 366º do Código do Trabalho.

- 2.8.** Importa referir que, no caso presente foi elaborada a acta nº 18, assinada por todos os presentes e sem qualquer oposição, designadamente a trabalhadora objecto de protecção especial, tendo sido referido que “face à exposição feita, as colaboradoras, compreenderam e entenderam os motivos que conduzem à rescisão”.
- 2.9.** Da análise do processo, não se vislumbram indícios de discriminação por motivos de maternidade na inclusão da referida trabalhadora grávida no presente processo de despedimento colectivo.
- 2.10.** Face ao exposto, conclui-se que foram observados os requisitos legais estabelecidos para os procedimentos por despedimento colectivo, não se detectando indícios de discriminação com base no sexo em virtude da maternidade na inclusão no despedimento colectivo da trabalhadora grávida.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento colectivo promovido pela ..., Ldª, da Trabalhadora grávida ...



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

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 13 DE JANEIRO DE 2011**