



## **PARECER N.º 189/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 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro  
Processo n.º 916 – DG-C/2011

### **I – OBJECTO**

- 1.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) recebeu em 18 de Outubro de 2011, cópia de um processo de despedimento colectivo, que inclui a Trabalhadora grávida ..., titular da categoria profissional de Auxiliar de Produção, 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 entidade empregadora enviou comunicação à Trabalhadora relativamente à intenção de proceder ao despedimento colectivo, informando que “pretende proceder a um processo de despedimento colectivo para o qual tenciona incluir v/Exa. no referido processo”.
- 1.3. “A intenção de proceder ao despedimento colectivo inclui-se no âmbito do processo de reestruturação do sector em curso, situação esta motivada pela forte diminuição do número de encomendas que lhe são efectuadas pelos clientes, sobretudo da Holanda, França, Itália e Espanha, em consequência da crise existente, provocada por razões económicas e de mercado, o que implica a redução ou mesmo a



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

eliminação de alguns postos de trabalho. Tendo a empresa desde 2009 registado quebras sucessivas na sua actividade económica”.

- 1.4. “Esta situação tem a agravante de à presente data a empresa não ter em carteira encomendas suficientes para produção completa do mês em curso, situação esta diferente de anos anteriores que à data já apresentava em carteira encomendas para produção do mês seguinte”.
- 1.5. “A empresa tem vindo ao longo dos últimos anos a suportar gastos com o pessoal superiores aos necessários para satisfazer as suas encomendas, no intuito de não proceder a despedimentos baseado na expectativa de rápidas melhorias de mercado que não se realizaram e não se vislumbra realizarem a curto/médio prazo, tornando numa situação insustentável ao nível da viabilidade económica da empresa”.
- 1.6. “A empresa tenciona concluir o processo de despedimento colectivo até 31/12/2011 sem prejuízo dos avisos prévios previstos no artigo n.º 63 da Lei n.º 7/2009, de 12/02. O método de cálculo para as compensações será o previsto no artigo n.º 366 (da Lei n.º 7/2009, de 12/02), correspondendo a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade e calculada proporcionalmente em caso de fracção do ano. Neste processo serão incluídos 7 trabalhadores com as seguintes categorias profissionais: Auxiliar de Produção e Praticante 2.º e 3.º ano”.
- 1.7. “Os critérios para selecção dos trabalhadores a despedir serão os seguintes:
  - Selecção directa no caso de extinção do posto de trabalho;
  - Selecção por antiguidade no caso de 2 ou mais trabalhadores por posto de trabalho:



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- Selecção por polivalência no caso da não extinção do posto de trabalho, mas da redução significativa da sua actividade, isto é as funções de um posto de trabalho serão absorvidas por outro posto de trabalho:

- 1.8. A empresa informa que “o quadro de pessoal por sectores organizacionais da empresa encontra-se em anexo”.
- 1.9. A CITE solicitou à entidade empregadora mais alguns esclarecimentos, bem como toda a informação considerada necessária a fim de se puder emitir o competente parecer, tendo sido imediatamente enviado pela empresa a seguinte aclaração:
- 1.10. “Serve o presente para esclarecer os motivos pela inclusão da Sra. ... no processo de despedimento colectivo; dos motivos apresentados na nossa comunicação a 4/10/2011 à entidade D.G.E.R.T. cuja cópia foi remetida a v/ Exas. o motivo aplicado à funcionária em questão foi o de **extinção do posto de trabalho**. Tendo em conta a antiguidade da funcionaria esclarecemos que os funcionários com antiguidade inferior presentes no Sector de lixagem: Sr. ... estava vinculado à empresa por um contrato a termo incerto que cessou a 13/10/2011 e o Sr. ... está vinculado à empresa com contrato a termo certo em 16/11/2011 cuja comunicação da sua caducidade já foi enviado ao funcionário. Mais informamos que segundo a empresa não faria sentido proceder a um despedimento colectivo incluindo funcionários com contrato sem termo se permanecessem na empresa funcionários com contrato a termo, sendo que além dos dois funcionários mencionados encontra-se também a funcionária Sra. ... com contrato a termo em 10/11/2011 cuja comunicação da sua caducidade também já foi enviada à funcionária. Sendo que após as datas de caducidade apenas existirão nos quadros da empresa trabalhadores com contratos sem termo”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.11.** Importa dizer que mostra o processo que foi realizada uma reunião de informações e negociação (da qual foi lavrada a respectiva acta), entre o representante legal da empresa e os trabalhadores abrangidos no processo de despedimento, em que resultou a configuração das medidas e condições de compensação por despedimento colectivo.

### III – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O n.º 1 do artigo 10.º 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 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.*
- 2.2.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e reiterada 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 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).



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.3.** Em conformidade com o referido normativo comunitário, a legislação nacional consagra, no n.º 1 do artigo 63.º 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*, sendo a CITE tal entidade, de acordo com o preceituado na alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro.<sup>1</sup>
- 2.4.** Nos termos do n.º 1 do artigo 359.º do Código do Trabalho, *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 microempresa e de pequena empresa, por um lado, ou de média e 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*, e dispõe o n.º 2 do mesmo artigo que para efeitos do citado n.º 1 *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*

---

<sup>1</sup> Vd. Alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, sob a epígrafe *Competências próprias e de assessoria*, que refere o seguinte: *Compete à CITE, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria: Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental.*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.*

**2.5.** Em conformidade com o artigo 360.º do Código do Trabalho:

*“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 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.*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*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.*

*6 – Constitui contra-ordenação grave o despedimento efectuado com violação do disposto nos n.ºs 1 a 4 e constitui contra-ordenação leve o efectuado com violação do disposto no n.º 5.*

**2.6.** No que se refere à fase de informações e negociação em caso de despedimento colectivo, refere o artigo 361.º o seguinte:

*1 – Nos cinco dias posteriores à data do acto previsto nos n.ºs 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) Reconversão 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 colectivo 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 acta 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 contra-ordenação grave o despedimento efectuado com violação do disposto nos n.ºs 1 ou 3.*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.7.** Ora, no despedimento colectivo *sub judice* afigura-se que a empresa cumpriu os requisitos formais a que legalmente estava sujeita tendo apresentado, nomeadamente: os fundamentos do despedimento colectivo, que se prendem essencialmente com motivos económicos e de mercado, e que no caso se concretizam num processo de reestruturação do sector em curso, situação esta motivada pela forte diminuição do número de encomendas que lhe são efectuadas pelos clientes, sobretudo da Holanda, França, Itália, e Espanha, em consequência da crise existente, o que implica a redução ou mesmo a eliminação de alguns postos de trabalho.
- 2.8.** Por outro lado, foi ainda apresentado o quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa; indicando que sete trabalhadoras serão despedidas, quais as categorias profissionais das mesmas – Auxiliar de Produção e praticante de 2º e 3º ano, e, ainda, apontado o critério de selecção das referidas trabalhadoras – Selecção directa no caso de extinção do posto de trabalho; Selecção por antiguidade no caso de 2 ou mais trabalhadores por posto de trabalho; Selecção por polivalência no caso da não extinção do posto de trabalho, mas da redução significativa da sua actividade, isto é as funções de um posto de trabalho serão absorvidas por outro posto de trabalho e concretizado o cálculo da compensação a atribuir.
- 2.9.** De salientar que, após a recepção da comunicação de intenção de despedimento colectivo, não foi constituída comissão representativa mas que a trabalhadora especialmente protegida esteve presente na reunião de informações e negociação, tendo logrado alcançar acordo quanto aos fundamentos e ao procedimento do despedimento colectivo, bem como no que tange ao cálculo da indemnização a receber.





MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.10.** Assim sendo, é de relevar que a entidade empregadora demonstrou, com a necessária clareza, através da documentação remetida à CITE e incluída na comunicação à trabalhadora, a objectividade da sua inclusão no processo de despedimento, deixando transparecer o nexos causal entre os motivos que subjazem à necessidade de decidir pela eliminação do seu posto de trabalho, o critério de selecção apontado – “selecção directa no caso de extinção do posto de trabalho” – e a opção que conclui pela necessidade de envolver no despedimento uma trabalhadora que se encontra em estado de gravidez.
- 2.11.** Face ao que antecede, afigura-se que a decisão de incluir a referida trabalhadora, grávida, no processo de despedimento colectivo não é considerada como discriminatória por motivo de maternidade.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** De acordo com o exposto, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora grávida ... no despedimento colectivo promovido pela ..., Lda.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 9 DE NOVEMBRO DE 2011**