



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

PARECER N.º 192/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras puérperas, 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 896 – DP-C/2011

I – OBJECTO

- 1.1. Em 12 de Outubro de 2011, a CITE recebeu da Administração da ..., Sociedade de Distribuição, S.A., para emissão de parecer prévio, cópia do despedimento colectivo, no qual estão incluídas as trabalhadoras puérperas ..., operadora especializada e ..., subchefe de sessão, ao abrigo 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 de Fevereiro,
- 1.2. No pedido a entidade empregadora declara que: *...o despedimento colectivo em causa abrangerá, para além destas 2 trabalhadoras, todos os outros trabalhadores do hipermercado, cujas cartas de decisão de despedimento serão aliás, remetidas já no próximo dia 14 de Outubro de 2011 ... juntando os seguintes documentos :*
- *Comunicação informação para a constituição de comissão representativa a ambas as trabalhadoras, nos termos do artigo 360.º do Código do Trabalho ... com referência de ter sido enviada por carta registada com aviso de recepção ...*
 - *Quadro de Pessoal da ... – Soc. de Distribuição, S.A;*



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

- *Acta de reunião de negociação de 07 de Outubro de 2011 assinada pela Comissão de Trabalhadores.*
- 1.3.** Na sequência de solicitação da CITE a entidade empregadora remeteu comprovativos das notificações efectuadas às trabalhadoras nos dias 20 e 26.09.2011, e a constituição da comissão representativa de trabalhadores.
- 1.4.** ... *A empresa ..., SOCIEDADE DE DISTRIBUIÇÃO S.A., que se dedica à actividade de comércio retalhista, à realização de todas as operações inerentes à distribuição de produtos alimentares e não alimentares, bem como à gestão e exploração de uma superfície comercial, in casu supermercado, vem, nos termos do artigo 360.º do Código do Trabalho, comunicar a intenção de proceder ao despedimento colectivo ... de todos os trabalhadores ... tem 65 trabalhadores... Todos os contratos de trabalho a termo certo, à excepção do da Directora Financeira – ... – que será necessária até à conclusão do presente procedimento, cessarão no final do prazo estipulado. Pretende-se efectuar o presente despedimento colectivo até 31.12.2011 ... no prazo de 5 dias úteis contados da data da recepção desta comunicação, poderá designar uma comissão representativa, com o máximo de cinco elementos ...*
- 1.5.** *O despedimento colectivo a que ora se pretende proceder assenta nos seguintes motivos:*
- a) *A exploração do estabelecimento do hipermercado “...” pela ... tem demonstrado, desde a sua abertura, resultados de exercício extremamente deficitários.*
 - b) *A empresa procurou consecutivamente, nos últimos 4 anos, investir no estabelecimento de supermercado, procurando resultados menos deficitários.*



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

- c) *Todavia, os resultados negativos têm-se mantido o que, aliado à conjuntura económica nacional e internacional, revela uma situação insuportável para a manutenção da laboração no referido estabelecimento.*
- d) *Acresce que a abertura de uma grande superfície comercial concorrente em ..., no presente ano de 2011, determinou, só por si, uma quebra de resultados de cerca de 35%, percentagem que incidiu sobre os anteriores resultados já de si pouco satisfatórios.*
- e) *Pelo que, não resta outra alternativa que não seja o encerramento definitivo do estabelecimento da empresa em que laboram todos os trabalhadores incluídos no presente processo de despedimento colectivo.*
- f) *Inexiste qualquer posto de trabalho ou função que os trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento colectivo possam desempenhar para a entidade empregadora, após o encerramento deste único estabelecimento explorado pela ...*
- g) *É por isso necessária e inevitável a efectiva cessação do vínculo laboral da ... com todos os seus trabalhadores. ...*

1.6. *Na acta da reunião de informações e negociação realizada no dia 07.10.2011... pelas 11 horas, nos termos do artigo 361, n.º 1, do CT, com a comissão representativa de trabalhadores criada no âmbito do presente processo de despedimento colectivo, e que se fazem acompanhar da perita ... conforme previsto no art.º 361.º n.º 4 do Código do Trabalho. ... Foi comunicada, a 19 de Setembro de 2011, a intenção de proceder ao despedimento colectivo dos seguintes trabalhadores: ...*

- ..., com a categoria profissional de operador especializado, ...; ...*
- ..., com a categoria profissional de subchefe de secção, ...; ... Apesar de ter sido devidamente notificada, a Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) não se fez representar. Depois de*



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

apresentadas as posições do empregador e dos trabalhadores ficou aprovada a seguinte matéria:

a) Será cabalmente cumprido o procedimento de despedimento colectivo, bem como os prazos mínimos de aviso prévio legalmente previstos, prevendo-se que os contratos de trabalho terminem, consoante á antiguidade dos trabalhadores, em 16.11.2011, em 16.12.2011 e em 31.12.2011. No caso concreto da trabalhadora ..., atendendo à sua categoria e às funções inerentes à mesma (Directora Financeira que será responsável pelo “fecho de contas” de todos os outros trabalhadores), apesar da sua antiguidade permitir que o contrato cesse antes, verifica-se a necessidade de cumprir uma antecedência legal superior à mínima, de modo a que este contrato cesse apenas aquando da cessação dos últimos contratos, em 31.12.2011. Deste modo, a referida trabalhadora assegurará até esta data todas as suas funções sem as quais seria impossível cumprir integral e pontualmente todos os processamentos de créditos laborais dos restantes trabalhadores;

b) Foi referenciada a necessidade de reclassificação profissional dos trabalhadores e ... o que será verificado pelos serviços de recursos humanos e financeiros para que se façam as correcções tidas por convenientes.

... A presente acta será remetida para a DGERT, acompanhada do mapa a que se reporta a alínea a) do n.º 3 dc art.º 363.º do Código do Trabalho. ... Serão ainda cumpridos os requisitos legais perante a CITE no que respeita a trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, bem como a trabalhadores em situação de licença parental, em qualquer uma das suas modalidades.

Exposto isto, os trabalhadores não se opõem ao despedimento colectivo de todos os trabalhadores, cuja produção de efeitos ocorrerá presumivelmente até 31 de Dezembro de 2011 ...



II – ENQUADRAMENTO JURIDICO

2.1. O Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, que aprova a lei orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) estabelece, no artigo 3.º, sob a epígrafe: “Competências próprias e de assessoria” :

“(...) Compete à CITE, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria:

a) Emitir pareceres em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, sempre que solicitados pelo serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, pelo tribunal, pelos ministérios, pelas associações sindicais e de empregadores, pelas organizações da sociedade civil, por qualquer pessoa interessada, ou ainda por iniciativa própria;

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

c) (...)”.

2.2. O CT na Subsecção IV – Parentalidade estipula no artigo 63.º sob a epígrafe “Protecção 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) (...)



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

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

c) (...)

4 – A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à recepção 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 efectuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a acção 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 contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 6.(...)”.

2.3. O CT no Capítulo VII “Cessação de contrato de trabalho”, Divisão II Despedimento colectivo (artigos 359.º a 366.º), procedendo à definição e motivações legais, no artigo 359.º sob a epígrafe “Noção de despedimento colectivo”:

“(...) 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



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
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. (...).”

2.4. O artigo 360.º do mesmo Código sob a epígrafe “Comunicações em caso de despedimento colectivo” vem estabelecer:

“(...) 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 DA ECONOMIA E DO EMPREGO
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.

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. (...).”

2.5. *Relativamente a “Informações e negociação em caso de despedimento colectivo” epígrafe do artigo 361.º:*

“(...) 1 – Nos cinco dias posteriores à data do acto 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



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

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:

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.s 1 ou 3.

2.6. 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 acta 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 respectivas áreas, de acordo com o enquadramento legal das soluções que sejam adoptadas.

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

2.7. Compulsadas as normas legais enquadradoras do pedido agora formulado e da análise de todo o processo, conclui-se que foram observados os requisitos legais estabelecidos para o procedimento por despedimento colectivo, não se detectando indícios de discriminação



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

com base no sexo em virtude da maternidade, tendo em conta, nomeadamente, as circunstâncias deficitárias mencionadas no ponto 1.5, que contribuíram para o encerramento total do estabelecimento.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE delibera não se opor à inclusão das trabalhadoras puérperas ..., ..., no processo de despedimento colectivo promovido pela ..., S.A.

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