



PARECER N.º 208/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de uma trabalhadora grávida, duas puérperas e três 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 1027 – DGPL-C/2011

I – OBJECTO

- 1.1. Em 15.11.2011, a CITE recebeu do ..., S.A., cópia de um processo de despedimento colectivo, que inclui a trabalhadora grávida ..., as trabalhadoras puérperas ... e ... 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 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
- 1.2. Nas cartas enviadas aos trabalhadores a despedir, em 17.10.2011, a empresa refere sobre os fundamentos do presente despedimento colectivo, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Que “a empresa 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,



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

comunicar a intenção de proceder ao despedimento colectivo de 65 trabalhadores”.

- 1.2.2.** Que, “a exploração do estabelecimento do hipermercado "...” pela empresa tem demonstrado, desde a sua abertura, resultados de exercício extremamente deficitários”.
- 1.2.3.** Que, “a empresa procurou consecutivamente, nos últimos 3 anos, investir no estabelecimento de supermercado, procurando resultados menos deficitários. 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, pelo que, não resta outra alternativa que não seja o encerramento definitivo do estabelecimento do supermercado”.
- 1.2.4.** Que, “inexiste qualquer posto de trabalho ou função que os trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento colectivo possam desempenhar para a entidade empregadora, após o encerramento do estabelecimento de supermercado. É por isso necessária e inevitável a efectiva cessação do vínculo laboral da empresa com todos os trabalhadores que laboram no estabelecimento de supermercado”.
- 1.2.5.** Que, “todos os contratos de trabalho a prazo, com termo até 31.12.2011, cessarão no final do prazo estipulado, razão pela qual não foram incluídos neste despedimento colectivo, que abrange todos os 60 trabalhadores efectivos bem como os trabalhadores a prazo cujos contratos cessariam apenas em 2012”, pois, “pretende-se efectuar o presente despedimento colectivo até 13.01.2012”.
- 1.3.** Que, “a empresa informa os trabalhadores de que, no prazo de 5 dias úteis contados da data da recepção desta comunicação, poderá designar uma



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

comissão representativa, com o máximo de cinco elementos, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho”.

1.4. Foi realizada uma reunião de informações e negociação, “no dia 04 de Novembro de 2011, nos termos do artigo 361.º, n.º 1, do CT, entre o empregador ..., S.A., e todos os trabalhadores efectivos, que optaram por não criar uma comissão de trabalhadores, no âmbito do despedimento colectivo que os abrange”.

1.4.1. Que, “em representação do empregador esteve presente o Exmo. Senhor ...”.

1.4.2. Que, “apesar de ter sido devidamente notificada, a Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) não se fez representar. Foram igualmente notificados para se encontrarem presentes nesta reunião todos os trabalhadores, à excepção de 5 trabalhadores que, entretanto, revogaram os contratos de trabalho por acordo, em Outubro de 2011”.

1.4.3. Que, “depois de 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 a antiguidade dos trabalhadores, em 14.12.2011 e em 13.01.2012;

b) Na pendência do presente processo de despedimento colectivo, revogaram os contratos de trabalho os referidos 5 trabalhadores ..., ..., ..., ... e ... que, por essa razão, já não serão alvo de qualquer decisão de despedimento”.

c) A presente acta será remetida para a DGERT, acompanhada do mapa a que se reporta a alínea a) do n.º 3 do art.º 363.º do Código de Trabalho.

d) 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.



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

e) Exposto isto, os trabalhadores não se opuseram ao despedimento colectivo de todos os trabalhadores, cuja produção de efeitos ocorrerá presumivelmente até 13 de Janeiro de 2012”.

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 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 14.º 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.



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

- 2.2.** 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 alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, aplicável por força da alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.
- 2.3.** Nos termos do artigo 359.º 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 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



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”.

2.4. Em conformidade com o artigo 360.º 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 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



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

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 e estruturais, indicou o número de trabalhadores a despedir (60) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal, constituído por 96 trabalhadores, que discriminou por sectores organizacionais da empresa.
- 2.6.** No que diz respeito aos critérios de selecção dos trabalhadores a despedir, a empresa referiu que são todos os que trabalham no seu estabelecimento de supermercado que vai encerrar definitivamente e que não existe qualquer posto de trabalho ou função que os trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento colectivo possam desempenhar para a entidade empregadora.
- 2.7.** Na reunião de informações e negociação, após a apresentação das suas posições, os representantes da empresa e os trabalhadores a despedir chegaram a acordo no presente procedimento de despedimento colectivo.
- 2.7.1.** Da análise do processo, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade na inclusão das referidas trabalhadoras grávida, puérperas 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 ..., S.A., da trabalhadora grávida ..., das trabalhadoras puérperas ... e ... e das trabalhadoras lactantes ..., ... e



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

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