



## PARECER N.º 211/CITE/2011

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, 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 1035 – DGPL-C/2011

### I – OBJETO

- 1.1. Em 16 de novembro de 2011, a CITE recebeu da ..., Lda, cópia de um processo de despedimento coletivo de 85 trabalhadores/as, abrangendo as trabalhadoras grávidas ... e ...; as trabalhadora puérperas ... e ..., e a trabalhadora lactante ..., para efeitos da emissão de parecer prévio nos termos do disposto no n.º 1 e na 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. A entidade empregadora fundamenta o despedimento coletivo dos/as referidos/as 85 trabalhadores/as no encerramento da unidade fabril da ... à qual os/as mesmos/as se encontram afetos/as, incluindo as trabalhadoras *supra* identificadas, informando que tal afetação preside ao critério de seleção dos/as trabalhadores/as a despedir.
- 1.3. Em 28 de outubro de 2011, as trabalhadoras especialmente protegidas receberam em mão<sup>1</sup> a comunicação inicial da intenção de despedimento coletivo, nos termos do previsto no n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho.

---

<sup>1</sup> O processo integra cópia da comunicação assinada por cada trabalhadora confirmando a receção.  
RUA VIRIATO, N.º 7 – 1.º, 2.º E 3.º 1050-233 LISBOA • TELEFONE: 217 803 700 • FAX: 213104 661/2 E-MAIL: [cite@cite.gov.pt](mailto:cite@cite.gov.pt) • [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)



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

- 1.4.** Em 25 de novembro de 2011, decorrido o prazo legal para a constituição da comissão representativa de trabalhadores sem que a mesma tenha sido criada, foi elaborada a comunicação da decisão de despedimento a remeter aos/às trabalhadores/as incluídos/as no despedimento, acompanhada das informações e dos elementos legalmente previstos, a saber:
- a) A descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo;
  - b) O quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;
  - c) A indicação dos critérios que serviram de base à seleção dos/as trabalhadores/as a despedir;
  - d) A indicação do número de trabalhadores/as a despedir e das categorias profissionais abrangidas;
  - e) A indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;
  - f) O método de cálculo para a indemnização.

**1.4.1.** No que respeita aos motivos invocados para o despedimento coletivo dos 85 trabalhadores/as, salienta-se que, de acordo com o preconizado pela entidade empregadora, a decisão assenta no facto de, em 2009, o Grupo Internacional ... ter iniciado um processo gradual de aquisição do Grupo ... integrando conseqüentemente o negócio de ambos os grupos, tendo vindo a *implementar um processo de redefinição estratégica de todo o grupo, o qual afeta, entre outras, as unidades de investigação e desenvolvimento, as unidades de produção e outras unidades operacionais, por forma a introduzir uma visão e gestão global e integrada de todos os produtos, serviços e valor inerentes à ... e ao grupo ... adquirido por aquela.*

**1.4.1.1.** Com efeito, concretiza o empregador que *A seleção das unidades fabris a encerrar assentou, entre outros critérios de gestão, na já mencionada relação custo benefício, nos volumes de faturação e vendas dos produtos fabricados, na capacidade de produção das unidades fabris e taxa de ocupação dos meios produtivos, na capacidade de expansão e adaptação das estruturas fabris com prevalência daquelas com equipamentos*



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

*tecnologicamente mais avançados e na localização geográfica em função do posicionamento estratégico e políticas de penetração em mercados relevantes.*

- 1.4.1.2.** No âmbito da reestruturação da organização, a entidade empregadora refere que *em Portugal, e à semelhança do ocorrido em outros países, o negócio e atividade da ... tem igualmente vindo a ser objeto de um processo de reestruturação e de integração, por forma a implementar a estratégia internacional de gestão globalizada da produção e comercialização de medicamentos, introduzida pela ..., (...)*

*Assim, aclara ainda o empregador, foi decidido o encerramento total da unidade e instalações fabris da ... (...) por um lado, mostrou-se relevante na decisão do encerramento a circunstância de a fábrica do ... não se encontrar geograficamente localizada em território relevante à luz da redefinição geoestratégica dos mercados em que a ... pretende operar. Por seu turno, foi ainda um fator determinante na decisão de encerramento o tipo de equipamentos atualmente existentes na fábrica do ..., os quais se mostram mais antiquados e com menor capacidade de produção e adaptação ao novo portfolio de produtos, decorrentes da integração da ... na...*

*Acrescenta ainda o empregador que o encerramento das instalações fabris decorre também do aproveitamento residual deficitário da sua capacidade de produção e que a aludida unidade fabril tem realizado a sua atividade a menos de 40% da sua capacidade produtiva total, operando quase exclusivamente com recurso a 1 turno e apresentando, por conseguinte, baixos níveis de aproveitamento de recursos técnicos e humanos.*

- 1.4.2.** No que concerne aos critérios de seleção dos/as trabalhadores/as a despedir, uma vez que o empregador irá encerrar a atividade da unidade fabril, serão incluídos/as no despedimento todos/as os/as trabalhadores/as que exercem atividade na fábrica, para além dos/as que trabalham em postos afetos às instalações fabris ainda que não localizados no perímetro da fábrica.



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

- 1.5. Em 24 de novembro de 2011, a CITE remeteu *e-mail* à entidade empregadora solicitando o envio à Comissão de documento comprovativo do conhecimento, por parte das trabalhadoras especialmente protegidas, dos motivos e critérios que presidem à decisão de promover o despedimento coletivo.
- 1.6. Em 28 de novembro de 2011, a CITE recebeu duas comunicações da entidade empregadora, ambas via *e-mail*. Na primeira, o empregador informa que irá, posteriormente, proceder ao envio da documentação solicitada pela Comissão e comunica que uma das trabalhadoras grávidas, ..., *deixou de estar abrangida pelo procedimento de despedimento coletivo*. Através do segundo *e-mail*, veio o empregador remeter à CITE quatro declarações assinadas, uma por cada trabalhadora especialmente protegida incluída no despedimento, cujo trecho, na parte pertinente, se transcreve:
- (...), vem, por este meio, declarar ter tomado integral conhecimento, em data prévia à emissão da presente declaração, dos fundamentos inerentes ao procedimento de despedimento coletivo promovido pela ..., no qual a ora signatária foi incluída, nomeadamente o encerramento da unidade fabril do ... e os motivos e circunstâncias subjacentes a tal encerramento.*
- Mais vem a ora signatária declarar ter tomado total conhecimento, em data prévia à declaração, dos critérios inerentes à seleção dos trabalhadores a despedir, designadamente (i) o exercício de funções nas instalações fabris do ... e (ii) postos de trabalho afetos às instalações fabris do ..., ainda que não localizados no perímetro da fábrica.*
- ..., 28 de novembro de 2011.*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O n.º 1 do artigo 10.º da Diretiva 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



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

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 Diretiva 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 direta em razão do sexo, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Diretiva 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 atividade profissional (reformulação).
- 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>2</sup>
- 2.4.** Nos termos do n.º 1 do artigo 359.º do Código do Trabalho, *considera-se despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo*

<sup>2</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

*empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respetivamente, 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 atividade 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 atividade, 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 360.º do Código do Trabalho:

*“1 - O empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo 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 coletivo;*
- b) O quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;*
- c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir;*
- d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;*



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

e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar 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, tratando-se de novos contratos de trabalho, no artigo 366.º-A, ou em instrumento de regulamentação coletiva 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 receção 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 coletiva.

6 – Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.ºs 1 a 4 e constitui contraordenação leve o efetuado com violação do disposto no n.º 5.

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

1 – Nos cinco dias posteriores à data do ato 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.



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

2 – A aplicação de medida prevista na alínea a) ou b) do número anterior a trabalhadores abrangidos por procedimento de despedimento coletivo 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 ata 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 contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.ºs 1 ou 3.

**2.7.** Ora, no despedimento coletivo *sub judice*, afigura-se que a empresa cumpriu os requisitos formais a que legalmente estava sujeita tendo apresentado, nomeadamente: os fundamentos do despedimento coletivo, que se prendem fundamentalmente com motivos estruturais – ligados à reestruturação da organização do grupo internacional a que o empregador pertence e à decisão de encerrar a unidade fabril, razões que são do conhecimento das trabalhadoras especialmente protegidas e que foram expendidas na comunicação legal aos/às trabalhadores/as incluídos/as no procedimento. Por outro lado, foi ainda apresentado o quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa; indicado que a totalidade dos/as trabalhadores/as que serão despedidos/as integram postos de trabalho na unidade fabril que será encerrada ou postos que lhe são afetos, e foi, ainda, apontado o critério de seleção dos/as referidos/as 85 trabalhadores/as e concretizado o cálculo da compensação a atribuir.

**2.8.** De salientar que, após a receção da comunicação de despedimento coletivo, os/as trabalhadores/as abrangidos/as não constituíram comissão representativa, pelo que, de acordo com informação escrita do empregador, *não foi realizada a negociação com intervenção do ministério responsável pela área laboral, prevista nos artigos 361.º e 362.º do Código do Trabalho.*



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

- 2.9.** De focar, todavia, que, de acordo com as declarações escritas prestadas pelas trabalhadoras especialmente protegidas, as mesmas tiveram conhecimento dos motivos que presidem à decisão ao despedimento e aos inerentes critérios de seleção de trabalhadores/as abrangidos/as, não tendo chegado ao conhecimento da CITE qualquer oposição por parte das mesmas.
- 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 aos/às trabalhadores/as, a objetividade da inclusão das trabalhadoras especialmente protegidas no processo de despedimento, deixando transparecer o nexos causal entre os motivos que subjazem à necessidade de decidir pela eliminação dos seus postos de trabalho, o critério de seleção apontado e a opção que conclui pela necessidade de as envolver no despedimento.
- 2.11.** Face ao que antecede, afigura-se que a decisão de incluir a trabalhadora grávida, as trabalhadoras puérperas e a trabalhadora lactante no processo de despedimento coletivo 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 ...; das trabalhadoras puérperas ... e ..., e da trabalhadora lactante ..., no despedimento coletivo promovido pela ..., Lda.

### **APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 15 DE DEZEMBRO DE 2011**

**Nota:** Texto adaptado às regras do acordo ortográfico.