



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

**PARECER N.º 223/CITE/2011**

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, 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 1093 – DP-C/2011

**I – OBJECTO**

- 1.1. Em 2 de Dezembro de 2011, a CITE recebeu, da ... – Promoção e Gestão de Espaços Verdes, Lda, solicitação para emissão de parecer prévio ao despedimento colectivo, 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, no qual está incluída a trabalhadora ..., Arquitecta Paisagista, do Sector Técnico da empresa.
- 1.2. Neste requerimento informa que: *“Vimos pela presente, em conformidade com o disposto no artigo 63.º, n.º 1 e alínea b) do n.º 3 do Código do Trabalho, submeter a parecer favorável de V. Exas. a decisão de despedimento da trabalhadora Sr.a Arq. ..., abrangida em processo de despedimento colectivo iniciado em 19 de Outubro de 2011. Para tanto, junto se remete com a presente, cópia da comunicação inicial, acta de reunião e entendimento entre as partes na mesma alcançado.*
- 1.3. Para o efeito, a entidade patronal junta cópias dos seguintes documentos :
  - *Comunicação de despedimento colectivo, de 19.10.2011, entregue por mão própria à trabalhadora*



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

- *Acta da reunião de negociação ocorrida em 21 de Novembro de 201, assinada por todos os participantes.*

**1.4.** A entidade empregadora apresenta como motivação o seguinte:

*(...) uma acentuada redução da actividade da empresa provocada pela diminuição da procura dos serviços e produtos da mesma traduzida na inexistência de obras, e um enorme desequilíbrio económico-financeiro da empresa, foi tomada a decisão de proceder ao encerramento e liquidação da empresa a curto/médio prazo, atendendo a que a mesma não tem quaisquer possibilidades e expectativa de poder manter a sua actividade. A decisão tomada pretende assim, salvaguardar os interesses e direitos dos trabalhadores, minimizando as consequências ao nível das relações laborais e comerciais da empresa. (...)*

*A empresa tenciona despedir trabalhadores dos sectores: Técnico, Produtivo e Administrativo. No sector administrativo, com vista a assegurar as tarefas inerentes ao encerramento da empresa, nomeadamente: processamento de pagamentos e recebimentos a fornecedores e credores, e execução de tarefas administrativas relacionadas com o encerramento da empresa, prevê-se a manutenção de um funcionário.*

*No sector produtivo a empresa tenciona manter dois funcionários apenas. com vista a assegurarem a gestão, manutenção e liquidação dos produtos (plantas e afins), ainda em stock, até ao encerramento da empresa.*

*Por fim, no que toca ao sector técnico, verificando-se a não existência de obras em curso e a realizar, não se justifica a manutenção de qualquer posto de trabalho, pelo que a empresa tenciona despedir as duas trabalhadoras deste sector.*

*O despedimento colectivo será efectuado dentro do período de tempo mínimo legalmente previsto, prevendo-se a cessação dos contratos até final do ano civil em curso.*



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

- 1.5. A acta da reunião de informações e negociação tem o seguinte conteúdo:

*(...) Aos vinte e um dias do mês de Novembro de dois mil e onze, pelas 11:00horas, reuniram nas instalações da entidade empregadora “... – Promoção e Gestão de Espaços Verdes, Lda.”, ... o representante legal da empresa ..., e a trabalhadora ...*

*O Gerente da empresa deu início à reunião expondo os motivos pelos quais a empresa decidiu encerrar a sua actividade, e em consequência, tivesse dado início ao processo de despedimento colectivo, ou seja, a inexistência de obras em curso e agendadas, o grave desequilíbrio económico e financeiro daí resultante e a falta de condições da empresa em prosseguir a sua actividade.*

*A trabalhadora manifestou a sua compreensão pela situação da empresa e pelas dificuldades que a mesma atravessa, e manifestou, ainda, que nada tinha a opor à decisão da empresa.*

*Seguidamente procedeu-se a um período de negociações quanto às condições da compensação a atribuir á trabalhadora presente pela cessação do contrato de trabalho, tendo sido obtido acordo da mesma e da empresa, o qual se resume na atribuição à trabalhadora de uma compensação, nos termos legais, a liquidar até ao final de Outubro de 2012, e consequente cessação do respectivo contrato de trabalho com efeitos a 31 de Dezembro de 2011.*

*Foi estabelecido, verificando-se a não existência de obras em curso e a realizar, que não se justifica a manutenção de qualquer posto de trabalho no sector Técnico, pelo que, a empresa tenciona cessar o contrato de trabalho com as duas trabalhadoras deste sector (... e ...).*

*Foi decidido manter em funções os restantes dois trabalhadores do sector Produtivo, ... e ..., com vista a assegurar a gestão, manutenção e liquidação dos produtos ainda em stock, até ao encerramento da actividade da empresa. No sector Administrativo, ficou decidido manter-se em funções a trabalhadora ... com vista a assegurar as tarefas*



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

*inerentes ao encerramento da empresa, nomeadamente: processamento de pagamentos e recebimentos a fornecedores e credores execução de tarefas administrativas relacionadas com o encerramento da empresa. Por nada mais haver a informar ou a tratar, deu-se por encerrada a presente reunião pelas 12:00 horas do mesmo dia, lavrando-se para que conste, a presente acta que, em sinal de conformidade, vai ser assinada pelos intervenientes.*

## **II – ENQUADRAMENTO JURIDICO**

**2.1.** A Constituição da Republica Portuguesa (CRP) no artigo 67.º sob a epígrafe “ Família” estabelece:

*“(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à protecção da sociedade e do Estado e à efectivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros(...).”*

**2.2.** O artigo 68.º da CRP sob a epígrafe “Paternidade e maternidade” consagra:

*“(...) 1- Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*

*2- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

*3- As mulheres têm protecção especial durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias. (...).”*



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

**2.3.** Na sequência destes princípios 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) (...)*

*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*



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

*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. (...):*

**2.4.** Para implementação deste procedimento 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) (...)”*

**2.5.** O CT no Capítulo VII “Cessaçãõ de contrato de trabalho”, Divisãõ II Despedimento colectivo (artigos 359.º a 366.º), procede à definiçãõ e motivações legais, no artigo 359.º sob a epígrafe “Noçãõ de despedimento colectivo”:

*“(...) 1 – Considera-se despedimento colectivo a cessaçãõ 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 ocorrênciã se fundamente*



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

*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. (...).*

**2.6.** E quanto a procedimento, 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;*

*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 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.(...)”.

**2.7.** 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 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:





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

- 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.*

**2.8.** *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*



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

*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. (...).”*

- 2.9.** Compulsadas as normas legais enquadradoras do pedido agora formulado e da análise do processo, afigura-se-nos que a empresa seguiu os normativos legais sobre a matéria, não se detectando a prática de eventual discriminação em função da parentalidade, tendo em conta nomeadamente, o teor da comunicação efectuada pela entidade empregadora a fundamentação apresentada e o teor da acta de informações e negociação, nomeadamente o acordo da trabalhadora.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão da trabalhadora puérpera ..., no processo de despedimento colectivo promovido pela ...  
– Promoção e Gestão de Espaços Verdes, Lda.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 22 DE DEZEMBRO DE 2011**