



## **PARECER N.º 112/CITE/2012**

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, incluída em processo de despedimento coletivo/encerramento de empresa, 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 552 – DG-C/2012

### **I – OBJETO**

- 1.1.** A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) recebeu em 20/06/2012, cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a Trabalhadora grávida ..., 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.** A empresa ... – Sucursal Portuguesa (Representação Permanente em Portugal da Sociedade ..., ..., com sede em Estraburgo, França), juntou ao processo carta dirigida à Trabalhadora, datada de 30/05/2012 e entregue em mão em 1/06/2012, comunicando-lhe a intenção de proceder ao despedimento no âmbito de um processo de despedimento coletivo, nos termos do artigo 360.º do Código do Trabalho, com fundamento na cessação do contrato de trabalho por despedimento coletivo, por força do encerramento total e definitivo de empresa.



- 1.3. Sobre os motivos invocados para o despedimento coletivo, a empresa refere o seguinte:
- 1.4. “O fundamento de tal processo de despedimento coletivo é o encerramento total e definitivo da ... Sucursal Portuguesa”.
- 1.5. “Uma vez que se trata do encerramento integral da atividade da ... Sucursal Portuguesa, todos os trabalhadores da ... Sucursal Portuguesa serão abrangidos pelo presente processo de despedimento coletivo, com exceção do Senhor ... Este último, que além de ser trabalhador da empresa é também o responsável em Portugal da atividade da Sucursal e tem poderes de representação da mesma conferidos por procuração, permanecerá ao serviço para concluir todo o processo de encerramento da atividade da Sucursal”.
- 1.6. “Assim, o despedimento coletivo em causa abrangerá quatro trabalhadores da ... Sucursal Portuguesa, com as seguintes categorias profissionais: Assistente de Gestão, Gestor de Obras e Responsáveis de Montagens”.
- 1.7. “Informamos ainda que, nos termos do disposto no art. 360.º do Código do Trabalho, e considerando que na empresa não existe comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissões sindicais, os trabalhadores a abranger no despedimento coletivo, poderão designar, de entre si, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção da presente carta, uma comissão representativa com um máximo de três membros”.
- 1.8. “O despedimento coletivo decorrerá no período compreendido entre 30 de maio de 2012 e 17 de agosto de 2012, respeitando-se assim os



diferentes períodos de pré-aviso necessários em face das diversas antiguidades de todos os trabalhadores envolvidos”.

- 1.9. “O método de cálculo da compensação a conceder a cada um dos trabalhadores envolvidos será o constante do art. 366.º do Código do Trabalho, a saber, um mês de retribuição base por cada ano completo de antiguidade, sendo que caso de fração de ano compensação é calculada proporcionalmente”.
- 1.10. “Mais informamos que, nesta data, enviamos cópia desta carta e respetivo anexo à Direção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho”.
- 1.11. Através de comunicação remetida à DGERT, em 18/06/2012, informa ainda a entidade empregadora que, “na sequencia da entrega aos trabalhadores da comunicação referida no artigo 360.º, n.º 2 do Código do Trabalho, não foi constituída qualquer comissão representativa dos trabalhadores abrangidos pelo processo de despedimento coletivo o em causa”.
- 1.12. “Mais informamos que não decorreram negociações individuais com os trabalhadores em causa, na medida em que não se mostrava possível haver reintegração e/ou reclassificação profissional dos trabalhadores, suspensão dos contratos de trabalho, redução dos períodos normais de trabalho ou qualquer outra medida destinada a evitar a caducidade dos contratos de trabalho, atento o fundamento do processo de despedimento coletivo em causa. Tal também não foi solicitado por qualquer dos trabalhadores”.



- 1.13.** “Em face do que antecede, julga-se devidamente fundamentado o facto de não se proceder ao envio de quaisquer atas de negociações havidas com os trabalhadores, conforme estipulado no artigo 363.º n.º 3, alínea a), do Código do Trabalho”.
- 1.14.** “Informamos ainda que as comunicações nas quais foi transmitido aos trabalhadores a cessação dos contratos de trabalho por força do encerramento total e definitivo da Sucursal foram entregues hoje a cada um dos trabalhadores em causa”.
- 1.15.** “Aproveitamos igualmente para informar que os respetivos prazos de pré-aviso em face da caducidade dos contratos de trabalhos se encontram devidamente assegurados, bem como o pagamento da respetiva compensação, dos créditos laborais vencidos e dos exigíveis por força da cessação dos contratos de trabalho e das prestações remuneratórias que entretanto se vencem até ao termo de cada um dos contratos de trabalho em apreço”.
- 1.16.** A empresa informa, através do Ofício remetido à CITE, que a trabalhadora em causa não apresentou qualquer resposta à comunicação da intenção de instauração de processo de despedimento coletivo.
- 1.17.** Informa que “não existe na empresa comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissões sindicais representativas dos trabalhadores a abranger. Também não foi formada qualquer comissão representativa dos trabalhadores a abranger no presente processo de despedimento coletivo, nos termos e para os efeitos do disposto no art. 360.º, n.º 3, do Código do Trabalho”.



- 1.18.** E que “Na sequência da comunicação, não decorreram negociações individuais com os trabalhadores, na medida em que não é possível haver reintegração e/ou reclassificação profissional dos trabalhadores, suspensão dos contratos de trabalho, redução dos períodos normais de trabalho ou qualquer outra medida destinada a evitar a caducidade dos contratos de trabalho, atento o fundamento do processo de despedimento coletivo em causa”.
- 1.19.** E que “Tal também não foi solicitado por qualquer dos trabalhadores”.
- 1.20.** Informa a empresa que “a compensação e os créditos vencidos e os exigíveis por força da cessação do contrato de trabalho, bem como as prestações remuneratórias dos meses de junho, julho e agosto, serão integralmente pagos à referida trabalhadora”.
- 1.21.** E que “Em face do que antecede, julga-se evidente que a caducidade do contrato de trabalho da trabalhadora em causa não se deve a atuação culposa da mesma ou da ..., nem tão-pouco ao facto de a trabalhadora se encontrar grávida, mostrando-se devidamente assegurados todos os direitos da trabalhadora no presente processo”.
- 1.22.** E que “verificam-se assim todos os requisitos legais exigíveis no âmbito do processo de despedimento coletivo em causa, designadamente o disposto nos artigos 359.º e seguintes, aplicáveis por força do disposto no artigo 346.º, n.º 3, todos do Código do Trabalho”
- 1.23.** E que “Relevamos por último que a trabalhadora em causa não informou a ..., por escrito, com a apresentação de atestado médico, do seu



estado de gestação conforme decorre do disposto no art. 36.º, n.º 1, do Código do Trabalho. No entanto, tal estado de gestação acabou agora por ser do conhecimento da ..., razão pela qual a presente comunicação é presentemente efetuada”.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.<sup>1</sup>

Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho determina uma especial proteção no despedimento.

**2.2.** É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias<sup>2</sup> que o despedimento de uma trabalhadora por motivo de maternidade 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.** Nos termos da lei (artigo 63.º do Código do Trabalho), o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade que tenha

---

<sup>1</sup> Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa.

<sup>2</sup> Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00)



competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, cabendo assim à CITE a emissão do parecer referido, por força do preceituado na alínea *b*) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

**2.4.** Nos termos do artigo 359.º do novo Código do Trabalho:

“1 – Considera-se despedimento coletivo 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, respetivamente, 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 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 referido Código:

“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;
- 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 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”.

- 2.6.** Na verdade, compulsados os elementos remetidos pela Empresa ... Sucursal portuguesa (Representação Permanente em Portugal da sociedade ..., ..., com sede em Estrasburgo, França), e a respetiva comunicação à Trabalhadora anunciando a intenção de promover um despedimento coletivo, prévio ao encerramento total e definitivo da empresa, nos termos do artigo 360.º do Código do Trabalho e consequentemente a caducidade do contrato – verificamos que, *in casu*, se trata de um encerramento total e definitivo da empresa, programado, e por isso, operando a caducidade dos contratos de trabalho de todos os trabalhadores e não de um encerramento imprevisto ou de um encerramento de uma ou várias secções ou estruturas equivalentes, conforme alega a entidade empregadora “Uma vez que se trata do encerramento integral da atividade da ... Sucursal Portuguesa, todos os trabalhadores da ... Sucursal Portuguesa serão abrangidos pelo presente processo de despedimento coletivo, com exceção do Senhor ... Este último, que além de ser trabalhador da empresa é também o responsável em Portugal da atividade da Sucursal e tem poderes de representação da mesma conferidos por procuração, permanecerá ao serviço para concluir todo o processo de encerramento da atividade da Sucursal”.
- 2.7.** Ora, como sabemos no caso de encerramento temporário ou no caso de encerramento de uma ou várias secções ou estruturas equivalentes pode a empresa socorrer-se com base em despedimento coletivo, que



tem obrigatoriamente como fundamento os motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos e não tem que abranger todos os trabalhadores da empresa.

**2.8.** Assim, no presente caso, tratando-se de um despedimento coletivo prévio ao encerramento total e definitivo da empresa fica desta forma ultrapassada a possibilidade de qualquer reintegração, reconversão e/ou reclassificação profissional dos Trabalhadores na empresa que é inviabilizada, na prática, pelo seu encerramento, conforme também alegado pela entidade empregadora “Assim, o despedimento coletivo em causa abrangerá quatro trabalhadores da ... Sucursal Portuguesa, com as seguintes categorias profissionais: Assistente de Gestão, Gestor de obras e responsáveis de Montagens” e informa ainda a entidade empregadora que “não decorreram negociações individuais com os trabalhadores, na medida em que não é possível haver integração e/ou reclassificação profissional dos trabalhadores suspensão dos contratos de trabalho, redução dos períodos normais de trabalho ou qualquer outra medida destinada a evitar a caducidade dos contratos de trabalho, atento o fundamento do processo de despedimento coletivo em causa. Tal também não foi solicitado por qualquer dos trabalhadores”.

**2.9.** Assim, no que diz respeito à situação concreta da Trabalhadora grávida abrangida pelo despedimento coletivo – ... – encontra-se fundamentada nos motivos atrás referidos, ou seja, será abrangida pelo presente processo de despedimento coletivo, promovendo-se a cessação do contrato de trabalho de todos os trabalhadores, pelo que refere a entidade empregadora “Em face do que antecede, julga-se evidente que a caducidade do contrato de trabalho da trabalhadora em causa não se deve a atuação culposa da mesma ou da ..., nem tão-pouco ao facto de



a trabalhadora se encontrar grávida, mostrando-se devidamente assegurados todos os direitos da trabalhadora no presente processo”.

**2.10.** Da análise do processo, não se vislumbram indícios de discriminação por motivos de maternidade na inclusão da referida trabalhadora grávida no presente processo de despedimento coletivo, prévio ao encerramento da empresa, nos termos do artigo 360º do Código do Trabalho.

**2.11.** Face ao exposto, conclui-se que foram observados os requisitos legais estabelecidos para os procedimentos por despedimento coletivo, não se detetando indícios de discriminação com base no sexo em virtude da maternidade na inclusão no despedimento coletivo da trabalhadora grávida.

### **III – CONCLUSÃO**

**3.1.** Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento coletivo promovido pela ... – SUCURSAL PORTUGUESA (Representação Permanente em Portugal da Sociedade ..., ...) da Trabalhadora grávida ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 6 DE JULHO DE 2012**