



## PARECER N.º 115/CITE/2012

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávida e lactante, incluídas em processo de despedimento coletivo, 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 12.02.

Processo n.º 535 – DGL-C/2012

### I – OBJETO

- 1.1. Em 14.06.2012, a CITE recebeu da ..., LDA., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora grávida ... e trabalhadora lactante ..., 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 12.02.
- 1.2. Nas cartas enviadas aos trabalhadores a despedir, em 01.06.2012, a empresa refere sobre os fundamentos do presente despedimento coletivo, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. Que “a empresa é uma sociedade comercial por quotas, com sede em Marco de Canaveses, e tem por objeto social a otimização, desenvolvimento e partilha de recursos especializados, prestando serviços nas áreas administrativa e financeira, controlo de gestão, secretaria comercial, sistemas de informação, gestão de processos, recursos humanos, ambiente, higiene e segurança e compras para as diversas empresas do Grupo ...”.

- 1.2.2.** “Que, a atividade económica desenvolvida por estas empresas no setor de Retalho Automóvel de comércio e reparação de veículos automóveis novos e usados, tem vindo a sofrer uma abrupta redução nos últimos anos, que se tem vindo a agudizar desde o último ano, e em termos percentuais a acusar uma redução de 40% face ao período homólogo do ano anterior”.
- 1.2.3.** Que, “diversas fontes nacionais e europeias revelam que Portugal continua a liderar a queda da venda de carros na Europa, com uma quebra de 46,8% até abril, a maior entre os países da União e da EFTA”.
- 1.2.4.** Que, “o atual cenário de crise económica, o aumento de desemprego, a contração de despesas na maioria dos setores económicos, o aumento das taxas de juro e as limitações no recurso à banca e financiamentos têm-se revelado fatores de desequilíbrio para o mercado automóvel afetando gravemente a atividade do Grupo e determinando drástica diminuição do volume de negócios no último ano”.
- 1.2.5.** Que, “infelizmente, o que está acontecendo ao Grupo foi precedido de situações semelhantes, e até mais graves, em praticamente todas as empresas da nossa atividade. As principais razões estão, por isso, muito divulgadas, podendo dizer-se que são já do conhecimento público”.
- 1.2.6.** Que, “de facto, perante a redução do volume de vendas e de reparações de veículos, é menor o número de processos e documentos administrativos e financeiros solicitados à entidade patronal e conseqüentemente redução das suas receitas e das necessidades de mão de obra. Conseqüentemente, para manter o equilíbrio económico-financeiro, a entidade patronal é forçada a promover o despedimento coletivo de modo a ajustar o número de

trabalhadores e as despesas com a mão de obra, à redução da sua atividade e do volume de receitas”.

- 1.2.7.** Que, “para tal a entidade patronal socorreu-se de um critério de pura racionalidade económica, tendo em vista a redução dos custos e encargos com a mão de obra, o que de resto aplica às restantes rubricas da sua estrutura de custos fixos”.
- 1.2.8.** Que, “como critérios de seleção para os postos de trabalho a extinguir, a empresa optou pelas funções e categorias profissionais com maior esvaziamento de tarefas, identificando os trabalhadores que para o exercício da mesma função e categoria profissional implicam maiores despesas para a entidade patronal com salários e outros encargos”.
- 1.2.9.** Que, “dentro de cada função e categoria profissional serão selecionados os trabalhadores, com maior de redução de atividade face à contração do volume de negócios, redução das vendas de veículos por marca, diminuição das atividades contabilísticas e número de processos a executar, e bem assim, os trabalhadores cujos salários e outros encargos sejam superiores, implicando maiores despesas para a entidade patronal, designadamente de transporte e deslocação.
- 1.2.10.** Que, se verifica ainda existirem situações nas quais a extinção do posto de trabalho corresponde a um só titular da função, identificando-se assim o trabalhador que ocupava o cargo agora extinto. Em alguns casos, os trabalhadores envolvidos encontravam-se ainda numa situação de Contrato a Termo, optando a entidade patronal pela antecipação da respetiva caducidade do Contrato de Trabalho”.

- 1.2.11.** Que, “não existe comissão de trabalhadores na empresa, nem comissão intersindical, nem comissões sindicais representativas dos trabalhadores abrangidos pelo presente processo de despedimento”.
- 1.2.12.** Que, “integrarão o processo de despedimento 12 trabalhadores correspondendo à extinção do mesmo n.º de postos de trabalho, abrangendo as seguintes Categorias Profissionais:
- a) Diretor de Serviços (2)
  - b) Escriturário de 2.ª (3)
  - c) Técnico Administrativo (2)
  - d) Técnico de Eletrónica industrial e telecomunicações (2)
  - e) Técnico nível II (3)
  - f) Técnico nível I (1)”.
- 1.2.13.** Que, “a entidade patronal tem intenção de fazer cessar o vínculo laboral a partir do dia 30 de junho e nos termos legalmente exigidos, sem prejuízo da retribuição e demais direitos a decorrer do contrato de trabalho, como se ele se mantivesse em vigor até ao final do prazo legal do pré-aviso em função da antiguidade do trabalhador e data de caducidade do Contrato de Trabalho”.
- 1.2.14.** Que, “a compensação a receber pela cessação do Contrato de Trabalho obedecerá ao disposto no artigo 366.º do Código do Trabalho e ainda ao abrigo do artigo 344.º do Código de Trabalho, para as situações de antecipação de caducidade de contrato de trabalho a termo”.
- 1.2.15.** Que, “os trabalhadores abrangidos por este processo de despedimento poderão, no prazo de cinco dias úteis contados da data da receção desta

comunicação, designar uma comissão/estrutura representativa, para defesa dos seus direitos com um número máximo de cinco membros”.

- 1.2.16.** Que, “fica desde já designado o dia 06 de junho, pelas 9h00, na sede social da entidade patronal, para reunião destinada a informações e negociações entre a entidade patronal e a estrutura representativa dos trabalhadores, podendo cada trabalhador comparecer pessoalmente e fazer-se acompanhar por um perito”.
- 1.2.17.** Que, “cópia desta comunicação é enviada para a Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, para que tal entidade tome conhecimento do processo de despedimento coletivo e da data marcada caso pretenda comparecer na referida reunião.
- 1.3.** Apesar de “não ter sido constituída pelos trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento coletivo qualquer comissão representativa dos mesmos”, foi realizada uma reunião de informações e negociação, em 06.06.2012, em que estiveram presentes vários representantes da entidade empregadora e alguns trabalhadores a despedir, entre os quais se encontravam as duas trabalhadoras objeto do presente parecer.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 10.º, n.º 1 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 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”.
- 2.1.2.** 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 direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) 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.
- 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 artigo 1.º e seguintes do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.
- 2.3.** Nos termos do artigo 359.º do 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”.

#### **2.4.** 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”.

- 2.5.** No despedimento coletivo “sub judice”, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado, indicou o número de trabalhadores a despedir (12) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal, constituído por 86 trabalhadores, que discriminou por setores organizacionais da empresa.





MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.6.** No que diz respeito aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa referiu que “para os postos de trabalho a extinguir, optou pelas funções e categorias profissionais com maior esvaziamento de tarefas, identificando os trabalhadores que para o exercício da mesma função e categoria profissional implicam maiores despesas para a entidade patronal com salários e outros encargos”.
- 2.6.1.** A empresa não apresentou as razões que, com base nos critérios por si escolhidos, determinaram a seleção de cada um dos trabalhadores a despedir, nomeadamente das duas trabalhadoras objeto do presente parecer.
- 2.6.2.** Perante esta circunstância não fica afastada a possibilidade da existência de indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão das referidas trabalhadoras grávida e lactante no presente processo de despedimento coletivo.
- 2.7.** É de assinalar que, da ata da reunião de informações e negociação, não consta qualquer acordo no presente procedimento de despedimento coletivo, a que tivessem chegado os representantes da empresa e os trabalhadores a despedir presentes nessa reunião, entre os quais estavam as duas trabalhadoras objeto do presente parecer.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE não é favorável à inclusão no despedimento coletivo promovido pela ..., LDA., da trabalhadora grávida ... e da trabalhadora lactante ...



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO

**CITE**

COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

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