



## PARECER N.º 43/CITE/2013

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida incluída em processo de despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

Processo n.º 89 – DG-C/2013

### I – OBJETO

- 1.1. Em 24.01.2013, a CITE recebeu do ..., 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 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. Na carta enviada à trabalhadora a despedir, objeto do presente parecer, e por esta recebida, em 28.12.2012, a empresa refere sobre os fundamentos do presente despedimento coletivo, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. “O ... vem, nos termos e para efeitos do preceituado no artigo 359.º, 360.º, e n.º 1 do artigo 367.º todos do Código do Trabalho, promulgado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, comunicar, face à inexistência de comissão de trabalhadores e ou comissão intersindical e sindical, a intenção de proceder ao seu despedimento no âmbito do despedimento coletivo, após a obtenção do parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de

oportunidades entre homens e mulheres, com redução do número de trabalhadores ao serviço determinada por motivos de mercado”.

- 1.2.2.** “Porquanto, conforme foi dado a conhecer em reuniões de trabalhadores e também em contacto pessoal com os trabalhadores a despedir, há muito que a redução da faturação dos serviços prestados pelo Instituto nos anos de 2008, 2009, 2011 e 2012 aponta para a necessidade de se reduzirem os custos fixos com os trabalhadores contratados sob pena de se inviabilizar o prosseguimento da atividade a que o Instituto se propôs”.
- 1.2.3.** “Se numa primeira análise se entendeu que a redução da faturação era transitória, a diminuição do valor financeiro dos contratos com clientes, em particular dos contratos plurianuais que entretanto ocorreram, são suficientemente elucidativos da gravidade da situação, obrigando a procurar soluções que possam, senão inverter, pelo menos atenuar o défice operacional, na medida em que o resultado operacional provisório de 2012 será da ordem dos 300.000,00 € de prejuízo, que a crescer ao já existente decorrente dos resultados operacionais anteriores, coarta a operacionalidade do Instituto a curto prazo”.
- 1.2.4.** “De facto, entre 2010 e 2012, o ... sofreu um significativo decréscimo no valor total de projetos adjudicados passando de 1.415.780,00 € em 2010 para 748.150,00 € em 2012 o que representa uma redução de 47%. Esta redução foi particularmente sentida no setor da monitorização atmosférica, em que se observou uma redução de 61%, passando de 525.100,00 € em 2010 para 205.210,00 € em 2012, setor no qual V. Exa. exerce principalmente funções”.
- 1.2.5.** “A redução da faturação é mais expressiva nas áreas de laboratório e da monitorização ambiental, sem esquecer a área de projetos e consultadoria,

pelo que é nestes setores que mais se acentua o excesso de trabalhadores atento o volume de faturação. Na apreciação, sempre difícil, dos trabalhadores a abranger foram ponderados os diversos interesses em disputa com o firme propósito de incluir o menor número possível de trabalhadores, pugnando para que na dúvida se tenha optado pela manutenção do posto de trabalho, pelo que com esse propósito foi possível encontrar a melhor solução, julgamos, de poder conciliar o prosseguimento da atividade do ... com a extinção de seis postos de trabalho, o que reputamos absolutamente necessário e imprescindível para os tempos de crise que temos de enfrentar, integrando nestes a trabalhadora ..., apesar de grávida, por esta prestar trabalho maioritariamente nas áreas de monitorização atmosférica e dos projetos”.

## 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 excecionais 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 14º 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 63º, 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 496º da Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, aplicável por força da alínea s) do n.º 6 do artigo 12º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.
- 2.3.** Nos termos do artigo 359º 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”.

**2.4.** Em conformidade com o artigo 360º 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 (6) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal, constituído por 16 trabalhadores, que discriminou por setores organizacionais da instituição.
- 2.6.** No que respeita, aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, a instituição refere que, “de modo a garantir um nível futuro de qualificação elevado, a seleção dos trabalhadores a dispensar incide sobre os trabalhadores menos qualificados. Com o objetivo de garantir um nível flexível de resposta às solicitações futuras, no processo de seleção dos trabalhadores a dispensar dá-se prioridade aos trabalhadores com menor versatilidade e

diversidade de competências. Tendo por base o mesmo objetivo, o ... deve manter uma equipa com formações académicas diferenciadas.

- 2.7.** Não consta do processo que tenha sido constituída a comissão representativa dos trabalhadores a despedir, embora a trabalhadora objeto do presente parecer, tenha recebido em 01.02.2013, a decisão de despedimento, caso a CITE venha a emitir parecer prévio favorável ao despedimento de que constam, nomeadamente, os direitos relativos à compensação.
- 2.8.** Do processo consta uma declaração da trabalhadora a despedir, objeto do presente parecer, segundo a qual esta refere que “o processo de despedimento coletivo teve início com uma reunião individual a 3 de janeiro, em que o Diretor informou sobre a situação financeira do ... e a necessidade dos despedimentos. Seguiu-se a reunião de comunicação de intenção de despedimento a 14 de janeiro e a decisão de despedimento foi comunicada em reunião de 30 de janeiro e enviada a respetiva carta em correio registado com aviso de receção. É minha intenção aceitar a indemnização proposta pela entidade patronal de 23.640,34 €”.
- 2.9.** Da análise do processo, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da referida trabalhadora grávida no presente processo de despedimento coletivo.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento coletivo promovido pelo ..., da trabalhadora grávida ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento não constitui uma discriminação por motivo de maternidade.



GOVERNO DE  
PORTUGAL

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 22 DE FEVEREIRO DE 2013**