



## PARECER N.º 87/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 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, promovido pela empresa ..., Lda.

Processo n.º 279 – DG-C/2013

### I – OBJETO

1.1. Em 15 de março de 2013, a CITE recebeu da ..., Lda, 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, cópia do processo de despedimento coletivo, abrangendo dezasseis (16) dos trinta e nove (39) trabalhadores, do qual está incluída a trabalhadora grávida, ..., gestora de cliente do departamento de serviços de apoio ao cliente.

1.1.1. Para o efeito, a entidade empregadora anexou cópia do processo de despedimento coletivo, donde constam os seguintes documentos:

- carta de 14.02.2013, com comunicação de intenção de promover o despedimento à trabalhadora, rececionada por esta em 14.02.2013;
- Descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo;
- Quadro de pessoal, discriminado por áreas organizacionais da empresa;



- Indicação dos critérios e fundamentos que servem de base para a seleção dos trabalhadores abrangidos no processo de despedimento;
- Indicação do número de trabalhadores abrangidos no processo de despedimento e das respetivas categorias profissionais.

E a solicitação da Cite:

- Ata da reunião de informações e de negociação realizada em 27.02.2013;
- Quadro de pessoal, integrado no relatório único com referência ao ano de 2011.

1.2. A entidade empregadora apresenta para o despedimento os motivos que aqui se dão por integralmente reproduzidos, entre os quais:

1.2.1. ... Enquadramento jurídico: ... a ... é detida em 99% pela ... com sede em ..., a qual detém filiais também no Reino Unido Alemanha, Holanda, Hungria e Republica Checa, entre outros países.

*Todas estas filiais à semelhança da .... Dedicam-se apenas à distribuição e comercialização de eletrodomésticos que são produzidos na sua grande maioria em Espanha e França, atuando nos seus respetivos países de modo autónomo, ainda que naturalmente sujeitas a linhas de orientação estratégica da casa mãe Espanha. ...*

1.2.2. ... Motivos económicos e de mercado ... crise internacional e, em particular, crise do mercado da construção civil, o volume de vendas ... a cair desde 2007, ... em 2013 com redução de vendas para cerca de metade ... fundamentam a necessidade de redução de pessoal e determinam o despedimento coletivo de 16 trabalhadores, e, por motivos estruturais a reestruturação da empresa ... Reestruturação na área de serviços ... Departamento de Serviços de Apoio ao Cliente ...



- 1.2.3.** O critério utilizado pela entidade empregadora para inclusão da trabalhadora especialmente protegida resulta do facto desta deter, no departamento de serviços de apoio ao cliente onde exerce funções, menor antiguidade na empresa (desde o mês 1.2011) com as outras duas que também estão inseridas na intenção do despedimento ( desde 8.2004 ..., desde 4.2008 ...) em contraponto com as restantes duas que ficam na empresa: ... desde 2.1994 e ... desde 6.1998, tal como se confirma no quadro de pessoal anexo ao relatório único com referência ao ano de 2011, critério de antiguidade na empresa utilizado para seleção dos trabalhadores a despedir.
- 1.3.** No dia 28 de fevereiro de 2013, realizou-se a reunião de informações e negociação, com a presença da trabalhadora especialmente protegida, que aqui se dá por integralmente reproduzida, não havendo observações pertinentes a fazer por não se detetar a existência de indícios de discriminação em função do sexo.

## II – ENQUADRAMENTO JURIDICO

- 2.1.** A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, chama desde logo a atenção nos considerandos para o risco destas mulheres serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado, pelo que no artigo 10.º, sob a epígrafe “Proibição de despedimento” determina:

*... A fim de garantir às trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, o exercício dos direitos de proteção da sua segurança e saúde reconhecidos no presente artigo, prevê-se que:*



1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade referida (...) salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.

2. Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.

3. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proteger as trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, contra as consequências de um despedimento que fosse ilegal ...

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

... 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros ... .

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

“ (...) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação 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 proteção 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. (...).”



**2.4.** Na sequência destes princípios o CT na Subsecção IV – Parentalidade estipula no artigo 63.º sob a epígrafe “Proteção 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 coletivo;*

*c) (...)*

*4 – A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subseqüentes à receção 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 efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subseqüentes 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 trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.*

*9 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 6. (...):*

**2.5.** Para implementação deste procedimento o Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) estabelece, no artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria” :

*... A CITE, prossegue as seguintes atribuições, 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 inspetiva 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) ... .*

**2.6.** O CT no Capítulo VII “Cessação de contrato de trabalho”, Divisão II Despedimento coletivo (artigos 359.º a 366.º), procede à definição e motivações legais, no artigo 359.º sob a epígrafe “Noção de despedimento coletivo”:

*...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. ....*

**2.7.** E quanto a procedimento, o artigo 360.º do mesmo Código sob a epígrafe “Comunicações em caso de despedimento coletivo” vem estabelecer:

*... 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 despedirem;*

*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 referido 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. (...).”

**2.8.** Relativamente a ”Informações e negociação em caso de despedimento coletivo” epígrafe do artigo 361.º:

... 1 – Nos cinco dias posteriores à data do ato previsto nos nºs 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.*

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 ...*

**2.9.** *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 ata 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*



*respetivas áreas, de acordo com o enquadramento legal das soluções que sejam adotadas.*

*4 – Constitui contraordenação leve o impedimento à participação do serviço competente na negociação referida no n.º 1 (...)."*

**2.10.** Compulsadas as normas legais acima reproduzidas enquadradoras do pedido agora formulado, atendendo aos elementos constantes no processo, nomeadamente os motivos invocados pela entidade empregadora no processo, parcialmente transcritos no ponto 1.2 do presente parecer, afigura-se-nos suficientemente comprovados os motivos do despedimento nomeadamente a redução de vendas que levou à reestruturação de serviços - área de apoio ao cliente onde a trabalhadora especialmente protegida se insere, acrescendo o facto de lhe ter sido aplicado um critério objetivo: o da antiguidade - ponto 1.3 deste parecer.

### **III – CONCLUSÃO**

**3.1.** Face ao exposto, não se vislumbrando indício da prática de discriminação em função do sexo por virtude da maternidade no processo despedimento coletivo promovido pela ..., Lda, a CITE não se opõe à inclusão da trabalhadora grávida ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 3 DE ABRIL DE 2013**