

## PARECER N.º 262/CITE/2015

**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  
Processo n.º 691 – DG-C/2015

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu da ..., Lda., 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 12.02., nos seguintes termos:

*“Exmos. Senhores,*

*Vem a sociedade”..., Lda.”, (...) requerer a V. Exas. a emissão de parecer prévio, com base nos seguintes factos:*

*(...)*

*5- Havendo na estrutura 4 postos de trabalho de conteúdo funcional diverso, nomeadamente um chefe de secção, um ourives de primeira, um operador de informática e um encarregado de armazém, a entidade patronal entendeu proceder ao despedimento de ..., com a categoria de Chefe de Secção, e de ... com a categoria de Ourives de 1ª. (...)*

*6- A seleção dos trabalhadores prendeu-se com a necessidade de manter aqueles operacionais que permitirão vender stocks, receber saldos antigos e dar assistência aos clientes, bem como proceder à organização administrativa*

*e contabilística da empresa, com vista ao seu encerramento, caso se mantenha a presente situação económica.*

*(...)*

*11- A cessação do contrato da referida trabalhadora não reveste, portanto, carácter discriminatório.*

*(...)"*

- 1.2.** Da carta enviada à trabalhadora especialmente protegida com a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo consta o que a seguir se transcreve:

*“ Exma. Senhora*

*Serve a presente para comunicar a V. Exa. da necessidade de proceder ao seu despedimento, no âmbito do Despedimento Coletivo que a empresa (...) irá promover, nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 359º e ss. do Código do Trabalho.*

*Com efeito, o setor da ourivesaria atravessa um período muito difícil, desde 2011, dada a crise e a diminuição drástica do poder de compra dos portugueses, as vendas das ourivesarias desceram imenso, tendo como consequência a diminuição drástica das vendas dos fabricantes e armazenistas. Paralelamente a banca deixou de apoiar os lojistas obrigando-os a liquidar de imediato todos os financiamentos em curso (...).*

*(...) teremos, lamentavelmente, de proceder, nesta fase, ao despedimento simultâneo de dois trabalhadores, sendo que V. Exa. é um desses trabalhadores.*

*Ora, havendo na estrutura 4 postos de trabalho de conteúdo funcional diverso, nomeadamente um chefe de secção, um ourives de primeira, um operador de Informática e um encarregado de armazém, a entidade patronal entendeu proceder ao despedimento de ..., com categoria de Chefe de Secção, e de ..., com a categoria de Ourives de 1ª, a efetuar logo que cumpridos os prazos previstos nos artigos 361º e 363º do CT.*

*A seleção dos trabalhadores pretendeu-se com a necessidade de manter aqueles operacionais que permitirão vender stocks, receber saldos antigos e dar assistência aos clientes, bem como proceder à organização administrativa e contabilística da empresa, com vista ao seu encerramento, caso se mantenha a presente situação económica.*

*(...)*”

- 1.3.** A 05.06.2015 a CITE solicitou à entidade empregadora o envio do Anexo A-quadro de pessoal, remetido via correio eletrónico no mesmo dia.

## **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;”.
- 2.2.** 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 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 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. Analisado o processo, verifica-se que os motivos invocados para o despedimento coletivo traduzem-se em motivos de mercado, sendo que os critérios de seleção dos/as trabalhadores/as prenderam-se “ *com a necessidade de manter aqueles operacionais que permitirão vender stocks, receber saldos antigos e dar assistência ao clientes, bem como proceder à organização administrativa e contabilística da empresa*”.
- 2.6. Cumpre referir, que resulta da documentação remetida à CITE que a entidade empregadora tem em vista o seu encerramento, pelo que no processo de despedimento coletivo foram incluídos todos/as os/as trabalhadores/as da empresa, com exceção do ... e da ..., detentores da categoria residual e com a profissão de diretor/a e gerente de comércio por grosso.
- 2.7. Posto isto, não decorre da apreciação de todo o processo que existam indícios de discriminação na inclusão da trabalhadora especialmente protegida no processo de despedimento coletivo.

### III – CONCLUSÃO

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

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE JUNHO DE 2015**