



PARECER N.º 218/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas 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 989 – DG-C/2012

I – OBJETO

- 1.1. Em 26.10.2012, a CITE recebeu da ..., Lda, cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui as trabalhadoras grávidas ..., admitida em 20/04/2005 e ..., admitida em 08/11/2004, ambas com a categoria profissional de Embaladora, 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. Nas cartas enviadas às trabalhadoras a despedir, em 04.10.2012, a empresa refere sobre os fundamentos do presente despedimento coletivo, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. “(...) O presente procedimento de despedimento coletivo fundamenta-se na necessidade de redução do número de trabalhadores ..., Lda. (“...” ou “Empresa”), determinada por motivos de mercado, em virtude da diminuição da procura dos serviços da Empresa”.

- 1.2.2.** “A ... tem como atividade principal a prestação a terceiros de serviços de operação de logística comercial relativa a equipamentos telefónicos móveis (ie telemóveis), consistentes, nomeadamente, em assegurar os fluxos de entrada e saída de produtos em armazém, gestão de stocks e inventário, montagem/asseblagem de produtos e distribuição, testes e parametrização de equipamentos, bem como assistência técnica”.
- 1.2.3.** “Até agosto do corrente ano de 2012, tal atividade era prestada exclusivamente a um único cliente, a ..., S.A., ao abrigo de diversos contratos de prestação de serviços com duração anual”.
- 1.2.4.** “Sucede que, por missiva datada de 31 de agosto de 2012. a ... procedeu á denúncia unilateral dos contratos de prestação de serviços que mantinha com a ... Tal denúncia produzirá os respetivos efeitos no final do mês de outubro de 2012, data a partir do qual a ... deixará, pelo exposto, de prestar serviços à ...”.
- 1.2.5.** “Os serviços prestados à ... representam cerca de 97% da faturação da ..., sendo que a totalidade dos trabalhadores da Empresa estão afetos à referida prestação de serviços”.
- 1.2.6.** “Esta situação acarretará, para a ..., uma redução drástica da sua atividade, atendendo ao peso que a ... representava na mesma, conforme os indicadores acima descritos. Na verdade, e a partir de 1 de novembro, a Empresa não terá qualquer cliente a quem prestar os referidos serviços”.
- 1.2.7.** “Acredita-se que não é expectável que a ... venha a angariar um novo cliente que lhe permita proceder à prestação dos seus serviços, já que, como é público e notório, o mercado de telecomunicações móveis conta com um

leque muito limitado de operadores no nosso país que têm assegurada já, por diversas vias, a prestação dos serviços a que se dedica a ... Ou seja, a estrutura de pessoal da ... tem necessariamente, de ser drasticamente reduzida e, a seu tempo, se equacionará a dissolução e liquidação da Empresa”.

- 1.2.8.** Face ao exposto, o despedimento coletivo ora promovido pela ... fundamenta-se em motivos de mercado, conforme disposto no artigo 359.º, n.º 2 alínea a) do Código do Trabalho.
- 1.2.9.** Quanto aos “Critérios de seleção dos trabalhadores a despedir (Art 360.º, n.º 2, al. c) do Código do Trabalho), os trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento são todos aqueles que integram o respetivo quadro de pessoal, com exceção daqueles vinculados à Empresa por contrato a termo e cuja cessação lhes foi já comunicada e dos trabalhadores que laboram no departamento administrativo. Na verdade, estes últimos permanecerão ao serviço da Empresa a fim de auxiliar no processo de dissolução e liquidação da mesma.
- 1.2.10.** Relativamente ao “Número de Trabalhadores a Despedir e as Categorias Profissionais Abrangidas (Art.º 360.º, n.º 2, al. d) do Código do Trabalho)”, a empresa pretende proceder ao despedimento de 86 (oitenta e seis trabalhadores) com as seguintes categorias profissionais:
- Embaladores – 79
 - Fiel de Armazém – 1
 - Operador de Registo de Dados – 3
 - Sub-Coordenador/Coordenador – 3

- 1.2.11.** Quanto ao “Período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento (Art.º 360.º, n.º 2, al. e) do Código do Trabalho), a Empresa pretende que os contratos de trabalho abrangidos pelo procedimento de despedimento coletivo em curso venham a cessar logo que decorra(m) o(s) prazo(s) de aviso prévio previstos no número 1 do art.º 363.º do Código do Trabalho”.
- 1.2.12.** Quanto ao “Método de cálculo da compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir (Art.º 360.º, n.º 2, al. f) do Código do Trabalho), a Empresa pagará aos trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento de despedimento coletivo a compensação prevista no art.º 366.º do Código do Trabalho”.
- 1.2.13.** Foi realizada uma reunião de informações e negociação, em 12.10.2012, em que estiveram presentes, em representação da Empresa ... e a ..., assistidos pelo advogado da Empresa, Dr. ..., e os trabalhadores que constam na lista em anexo à ata.

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 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, em virtude da diminuição da procura dos serviços da Empresa, indicou o número de trabalhadores a despedir (86) e as categorias profissionais abrangidas (Embaladores – 79; Fiel de Armazém – 1; Operador de Registo de Dados – 3; Sub-Coordenador/Coordenador – 3) e apresentou o quadro de pessoal, constituído por 111 trabalhadores, que discriminou por setores organizacionais da empresa.

- 2.6.** No que diz respeito aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa referiu que “Os trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento são todos aqueles que integram o respetivo quadro de pessoal, com exceção daqueles vinculados à Empresa por contrato a termo e cuja cessação lhes foi comunicada e dos trabalhadores que laboram no departamento administrativo. Na verdade, estes últimos, permanecerão ao serviço da Empresa a fim de auxiliar no processo de dissolução e liquidação da mesma”.
- 2.7.** Importa referir que, no caso presente foi elaborada Ata de reunião de informações e negociação, assinada por todos os presentes e sem qualquer oposição, designadamente as trabalhadoras objeto de proteção especial, tendo sido referido que “Os trabalhadores colocaram questões relativamente ao requerimento de subsidio de desemprego, bem como à data de receção da decisão final relativamente ao presente procedimento, questões essas que foram respondidas pelo advogado da empresa”.
- 2.8.** Da análise do processo, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade na inclusão das referidas trabalhadoras grávidas no presente processo de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento coletivo promovido pela ..., Ld^a, das trabalhadoras grávidas ... e ...



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 12 DE NOVEMBRO DE 2012**