



## PARECER N.º 249/CITE/2012

**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 12.02.

Processo n.º 1156 – DG-C/2012

### I – OBJETO

- 1.1. Em 28.11.2012, a CITE recebeu da ..., Lda., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora grávida ..., admitida em 20/10/2010, com a categoria profissional de Coordenadora de Operações, 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, em 22.10.2012, a empresa refere sobre os fundamentos do presente despedimento coletivo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3. “Vem a ..., Lda., adiante simplesmente ..., na qualidade de entidade empregadora, comunicar-lhe para efeitos do disposto no nº 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que será promovido um procedimento de despedimento coletivo, no qual V.Exa. se encontra incluída”.



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.4.** “V. Exa. poderá, querendo, em conjunto com e de entre os restantes trabalhadores incluídos no presente procedimento de despedimento coletivo, designar, no prazo de cinco dias úteis a contar da data de receção da presente comunicação, uma comissão representativa dos trabalhadores nele integrados, com o máximo de cinco elementos, com o objetivo de participar na fase negocial inerente ao referido processo”.
- 1.5.** “Informa-se igualmente que, de acordo com a lei, decorrido o prazo de cinco dias úteis a contar da data de receção da presente carta para a constituição da comissão de trabalhadores ad hoc, inicia-se, no dia subsequente, a fase de informações e negociações entre a empresa e cada um dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo ou os seus representantes, a qual terá a duração de cinco dias”.
- 1.6.** “Fica também, informado(a) que foi remetida cópia da presente comunicação para a Direção Geral de Emprego e Relações de Trabalho, órgão do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social com competência nesta matéria, a fim de se dar cumprimento ao estabelecido no nº 5 do artigo 360.º e 362.º, ambos do Código do Trabalho”.
- 1.7.** “Nos termos e para os devidos efeitos legais, à presente carta são juntos os seguintes anexos, que dela fazem parte integrante:
- Anexo I: Descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo
  - Anexo II: Critérios para seleção dos trabalhadores a despedir
  - Anexo III: Quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa

- Anexo IV: Indicação dos trabalhadores abrangidos no processo de despedimento e respetivas categorias profissionais
  - Anexo V: Informações complementares”.
- 1.8.** Quanto à descrição dos motivos invocados para a caducidade dos contratos de trabalho invoca a entidade ... que “é uma sociedade sediada em ..., que se dedica à atividade de aluguer de plataformas elevatórias e transporte das mesmas”.
- 1.9.** “Territorialmente, tem a sua sede em ..., e uma delegação na ...”.
- 1.10.** “A ... tem atualmente 11 trabalhadores, sendo o quadro de pessoal dividido em 4 Departamentos a saber: Direção; Oficina; Administrativo e Comercial.
- 1.11.** Alega a entidade empregadora que “a atividade da construção civil e obras públicas, à qual a ... está intimamente ligada, tem vindo a sofrer uma enorme mutação resultante de diversas alterações importantes que ocorreram no mercado, pelas razões infra expostas”.
- 1.12.** Quanto aos “motivos de Mercado e Estruturais – enquadramento da redução de atividade do setor – restrições de acesso ao financiamento – O setor da construção é um setor/atividade económica com especificidades muito próprias, quer em termos de produção, quer em termos de mercado de trabalho e que tem sofrido diversas vicissitudes, em particular na última década”.
- 1.13.** “Com efeito, trata-se de um setor que está diretamente dependente da conjuntura económica, sendo revisto em alta quando há uma conjuntura

favorável ao investimento e revisto em baixa em momento de retração económica”.

- 1.14.** “Na última década, fruto da crise da economia nacional, a construção sofreu uma quebra profunda dos índices de produção, sendo que nos últimos três anos foi agravada pelo facto da conjuntura negativa se ter refletido a nível mundial, o que acentuou ainda mais a redução da atividade em Portugal”.
- 1.15.** “Num enquadramento mais amplo, e utilizando a informação fornecida pela Federação Portuguesa da Indústria da Construção e Obras Públicas (doravante FPICOP), é possível afirmar que o mercado da construção em Portugal caiu sustentadamente desde 2000)”.
- 1.16.** “A confirmar o péssimo desempenho do setor da Construção Civil e das Obras Públicas já em 2009, destaca-se a quebra muito acentuada - na ordem dos 15% - do Consumo de Cimento, face a 2008 (em termos acumulados, corresponde, segundo a FPICOP, a uma quebra de consumo de cerca de -45% desde o ano 2000)”.
- 1.17.** “À semelhança dos anteriores indicadores macroeconómicos, também o Valor Acrescentado Bruto apresentou um fraco desempenho nos dois primeiros trimestres de 2011. Registou variações homólogas negativas de -0,6% para o 1º e -1,6% para o 2º trimestre”.
- 1.18.** “O VAB da construção apresentou, por seu lado, uma acentuada diminuição no 2º trimestre de 2011, passando de uma variação de -2,8% no 1º trimestre para -9,4%”.

- 1.19.** “Refira-se ainda que o VAB no setor da construção foi o que mais contribuiu para a desaceleração do VAB Total, acompanhado da componente da Energia, Água e Saneamento; Transportes e Armazenagens e Outras Atividades e Serviços”.
- 1.20.** Alega a entidade que “Como é do conhecimento de todos os trabalhadores, a ... viu-se na necessidade de adotar um conjunto de medidas destinadas a reestruturar a dívida da empresa e a equilibrar o balanço, nomeadamente pela:
- (i) Reorganização das áreas do aluguer, reparação e transporte de máquinas;
  - (II) Alteração de alguns ativos;
  - (iii) Proceder ao despedimento coletivo de grande parte do pessoal.
- 1.21.** “No entanto, e apesar dos esforços desenvolvidos, não se mostra viável a continuidade da empresa, Na verdade, solução inversa somente seria possível através de um sobre endividamento da empresa o que somente iria afundar ainda mais a mesma”.
- 1.22.** “Tendo-se verificado que a manutenção se torna insustentável, devendo assim avançar para dissolução da mesma, com a inerente extinção do seu quadro de pessoal”.
- 1.23.** “Quanto às “Medidas aprovadas – Encerramento dos Estabelecimentos”, alega a empresa que “Em face do exposto, decidiu a ... proceder ao encerramento definitivo dos estabelecimentos, detidos pela ... e, em consequência, caducam os contratos de trabalho de todos os seus trabalhadores, devendo os mesmos ser devidamente ressarcidos dos seus créditos laborais nos termos legais”.

- 1.24.** “A caducidade dos contratos de trabalho tem assim por fundamento o encerramento definitivo dos estabelecimentos detidos pela ..., ao abrigo do disposto no artigo 346º, do Código do Trabalho, seguindo-se, com as necessárias adaptações o disposto nos artigos 360º do C.T.”
- 1.25.** “Relativamente aos critérios para Seleção dos trabalhadores a despedir, alega a entidade empregadora que “tendo em conta o encerramento definitivo de ambos os estabelecimentos da ..., todos os contratos caducam”.
- 1.26.** “Relativamente aos critérios de seleção, refere a empresa que “Não existem critérios de seleção uma vez que todos os trabalhadores serão abrangidos por esta medida”.
- 1.27.** Por último, compulsados os elementos constantes do processo administrativo verifica-se que a trabalhadora foi informada do pagamento da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho em virtude do encerramento da empresa.

## 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 artigo 1º e seguintes do Decreto Lei n.º 76/2012, de 26 de março.
- 2.3.** Nos termos do artigo 359º 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 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 e estruturais com fundamento assente na crise económica nacional, uma vez que a construção civil sofreu uma quebra profunda dos índices de produção, sendo que nos últimos três anos foi agravada pelo facto da conjuntura negativa se ter refletido a nível mundial, o que acentuou ainda mais a redução da atividade em Portugal – apresentou o quadro de pessoal,

constituído por 11 trabalhadores, que discriminou por Departamentos (direção, oficina, administrativo e comercial).

- 2.6.** No que diz respeito aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa referiu que “Tendo em conta o encerramento definitivo de ambos os estabelecimentos da ..., todos os contratos caducam” e “Não existem critérios de seleção uma vez que todos os trabalhadores serão abrangidos por esta medida”.
- 2.7.** Na verdade, compulsados os elementos remetidos pela Empresa ..., Lda e a respetiva comunicação à trabalhadora anunciando a intenção de promover um despedimento coletivo, que deverá ser enquadrado como prévio ao encerramento da empresa, nos termos dos artigos 346º, nº 3 e 360º e seguintes do Código do Trabalho e conseqüentemente a caducidade do contrato - verificamos que, *in casu*, se trata de um encerramento total e definitivo da empresa, programado, e por isso, operando a caducidade dos contratos de trabalho de todos os trabalhadores e não de um encerramento imprevisto ou de um encerramento de uma ou várias secções ou estruturas equivalentes.
- 2.8.** Ora, como sabemos no caso de encerramento temporário ou no caso de encerramento de uma ou várias secções ou estruturas equivalentes pode a empresa socorrer-se com base em despedimento coletivo, que tem obrigatoriamente como fundamento os motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos e não tem que abranger todos os trabalhadores da empresa.
- 2.9.** Assim, no presente caso, tratando-se de um encerramento total e definitivo da empresa fica desta forma ultrapassada a possibilidade de qualquer reintegração, reconversão e/ ou reclassificação profissional dos



MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Trabalhadores na empresa que é inviabilizada, na prática, pelo seu encerramento.

- 2.10.** Da análise do processo, não se vislumbram indícios de discriminação por motivos de maternidade na inclusão da referida trabalhadora grávida no presente processo de despedimento coletivo, prévio ao encerramento da empresa.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento coletivo promovido pela ..., Lda., da trabalhadora grávida ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO  
DA CITE DE 10 DE DEZEMBRO DE 2012**