

**PARECER N.º 102/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 178 – DG-C/2015

**I – OBJETO**

1.1. A CITE recebeu da mandatária 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,*

*A ..., Lda. (“...”) concluiu um processo de despedimento coletivo, na sequência da decisão de suspensão da respetiva atividade em Portugal, por período indefinido, em consequência da significativa redução da procura dos serviços prestados pela empresa e dos resultados negativos que têm vindo a ser registados.*

*O referido processo de despedimento coletivo afetou a totalidade dos trabalhadores que atualmente prestam, de forma efetiva, a sua atividade à empresa, entre as quais se inclui a trabalhadora grávida ..., cujo contrato de trabalho se prevê terminar no próximo dia 11 de abril de 2015.*

*Sucedeu que a gravidez da trabalhadora apenas foi comunicada à empresa no passado dia 28 de janeiro, i.e., já após a entrega aos trabalhadores das cartas iniciais de intenção de despedimento, e a realização da reunião de informações e negociação com a comissão representativa de trabalhadores – de que a referida trabalhadora fez parte -, na qual as partes chegaram a acordo.*

*Dado o momento em que a ... teve conhecimento do estado da trabalhadora ..., resulta claro que, aquando da seleção dos trabalhadores a afetar pelo despedimento coletivo, não houve qualquer ato de discriminação por parte da empresa, nem podia haver, uma vez que a empresa desconhecia tal facto.*

*(...)*

*Assim, nos termos da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, vimos solicitar a V. Exas. a emissão de parecer prévio relativamente ao despedimento da trabalhadora acima referida (...).”*

- 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,*

*(...)*

*O presente despedimento justifica-se pela significativa diminuição de procura dos serviços prestados pela ... e pela redução da respetiva atividade, decorrentes da recessão da economia nacional e da retração do mercado à mesma associada, as quais tiveram – e continuam a ter um forte impacto no setor da construção civil, em geral, e na atividade da ..., em particular.*

*Tendo em conta as perspetivas do setor de atividade em que a ... opera, melhores descritas no Anexo I ao presente documento, a empresa não vislumbra, a curto ou médio prazo, qualquer viabilidade económica ou*

*financeira de manter em funcionamento a respetiva atividade, a qual ver-se-á obrigada a suspender, por período indefinido.*

*(...)*

### *Anexo I*

#### *Descrição dos Motivos Invocados para o Despedimento Coletivo*

*A ..., Lda.. (“...”) dedica-se à gestão, fiscalização e consultoria de projetos relacionados com a indústria de construção civil, e desenvolve a sua atividade com base num sistema de adjudicação individual e empreitadas.*

*Até ao ano de 2010, a ... cresceu continuamente face aos anos anteriores (...).*

*Sucede que a fase de recessão da economia nacional iniciada em 2011, com agravamento nos anos seguintes, e que ainda se verifica atualmente, teve um forte impacto no setor da construção civil, que conduziu à acentuada redução da respetiva atividade e à retração do mercado, com a conseqüente diminuição do número de novos projetos adjudicados às empresas que operam nessa área, entre as quais se inclui a...*

*(...)*

*O contexto supra descrito gerou resultados operacionais negativos na ..., que evidenciam as dificuldades sentidas pela empresa, traduzidas numa redução de cerca de 84% dos rendimentos registados entre 2011 e 2014, e num decréscimo, para valores negativos, dos resultados líquidos do mesmo período (...).*

*(...)*

*De facto, a carteira de encomendas em curso resume-se, atualmente, ao acompanhamento, consultoria e fiscalização da construção do Hotel ..., que gera uma faturação de cerca de € 7.250,00 mensais, projeto que se prevê vir a estar concluído em março de 2015.*

*Os resultados elencados, bem como o nível de faturação atual, acima descrito, são manifestamente insuficientes para manter o suporte da estrutura de funcionamento atualmente existente.*

(...)

*Considerando a suspensão de atividade supra referida, foi proposto a alguns trabalhadores da ... que passassem a desenvolver a sua atividade nos supra referidos mercados externos, proposta que, por variadas razões, designadamente de ordem pessoal, não lhes foi possível aceitar.*

*Pelo exposto, a ... conclui pela necessidade de extinguir os postos de trabalho dos trabalhadores que atualmente prestam, de forma efetiva, a sua atividade à empresa, mantendo no seu quadro de pessoal apenas um trabalhador, por o mesmo ter o seu contrato suspenso, não correspondendo a um custo atual e efetivo para a...*

(...)

### *Anexo III*

*Critérios objetivos que servem de base à seleção dos trabalhadores a incluir no despedimento*

(...)

*Pelos motivos de mercado descritos, a ... pretende dispensar os trabalhadores que atualmente prestam, de forma efetiva, a sua atividade à empresa, não se justificando, por inexistência de serviço e de operações, a manutenção dos mesmos no cenário descrito.*

(...)

*Assim, é intenção da empresa incluir no presente despedimento coletivo os trabalhadores ....., ... e ...*

*(...) ”*

- 1.3.** Do Anexo II consta o quadro de pessoal com a respetiva categoria profissional e departamento a que pertencem.
- 1.4.** O Anexo IV comporta um quadro de com as categorias profissionais abrangidas e o número de trabalhadores a despedir.

- 1.5.** Mediante solicitação da CITE, foi enviado o Anexo A - Relatório único, tendo sido esclarecido que o trabalhador ... já não é trabalhador da ... desde 31.10.2013.

## **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 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, aplicável por força da alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.
- 2.3.** Nos termos do artigo 359.º 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.** Encontram-se observados todos os requisitos legais da comunicação a que alude o art.º 360.º do CT, nomeadamente:

- 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.
- 2.6.** Cumpre referir, que resulta da documentação remetida à CITE que a entidade empregadora irá suspender por período indefinido a sua atividade.
- 2.7.** Analisado o processo, verifica-se que os motivos invocados para o despedimento coletivo traduzem-se em motivos de mercado, sendo os critérios utilizados a dispensa de todos os trabalhadores que prestam trabalho de forma efetiva na entidade empregadora, à exceção do trabalhador ..., com a categoria profissional de Diretor, uma vez que tem o seu contrato suspenso, “ (...) *não correspondendo a um custo atual e efetivo para a empresa*”.
- 2.8.** 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, ..., em virtude de se





COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

afigurar que tal despedimento não constitui uma discriminação por motivo de parentalidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO  
DA CITE DE 3 DE MARÇO DE 2015**