



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

PARECER N.º 148/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, incluída em processo de despedimento colectivo, 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 764 – DL-C/2011

I – OBJECTO

- 1.1.** A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) recebeu em 7 de Setembro de 2011, cópia de um processo de despedimento colectivo, que inclui a Trabalhadora lactante ..., com a profissão de “Encadernador” e titular da categoria profissional de “Op. De Máq. Enc./Acab.-nível 13”, 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 de Fevereiro.
- 1.2.** A empresa informa no Ofício remetido à CITE que “junta cópia do processo de despedimento por caducidade, fundamentado no encerramento total e definitivo da ..., S.A. – em liquidação, promovido por esta empresa em 27 de Julho de 2011, através dos procedimentos previstos para o despedimento colectivo, com as devidas adaptações, conforme determinado pelo nº 3 do artigo 346º do Código do trabalho”.
- 1.3.** Informa ainda que “no referido processo – que abrange e determina a cessação dos contratos de trabalho de todos os trabalhadores da ...,



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

S.A. – Em liquidação, foi incluída a nossa trabalhadora, ..., que se encontra em situação de lactante”.

- 1.4. E que “Muito embora se tratando de uma situação de caducidade, motivada pelo encerramento total e definitivo da empresa, foram seguidos os procedimentos legalmente previstos para o despedimento colectivo (nº 3 do Artigo 346º do Código do Trabalho), colocando-se o processo em causa à devida consideração dessa comissão, para efeitos de eventual emissão de parecer obrigatório”.
- 1.5. A entidade empregadora enviou comunicação à Trabalhadora relativamente à intenção de proceder à cessação de contratos de trabalho, por caducidade, nos termos dos artigos 346º, nº 3 e 360º e seguintes do Código do Trabalho, informando sobre os motivos invocados para a cessação de contratos de trabalho, sobre a indicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir, o número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas, o período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento colectivo, o método de cálculo da compensação a conceder aos trabalhadores abrangidos pela cessação de contratos de trabalho.
- 1.6. Relativamente ao enquadramento e descrição dos motivos invocados para a cessação de contratos de trabalho, alega a empresa que “A ... foi constituída por autonomização da chamada ... e da Tipografia da ... com escritura de constituição celebrada em Dezembro de 1973, tendo em 1976 alargado o seu objecto social à edição de publicações periódicas e não periódicas e a prestação de serviços de publicidade na preparação e difusão de material publicitário, sendo a ..., desde 2007, detentora da totalidade do seu capital social”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.7.** “A ... nasceu tendo essencialmente em vista a necessidade de produzir os bilhetes utilizados no caminho-de-ferro. Porém, com a evolução que ao longo dos anos se tem verificado nos sistemas de bilhética, os títulos de transporte deixaram de ser feitos com recurso a tipografia, pelo que a actividade da ... foi naturalmente perdendo o seu interesse estratégico para o core business da ..., bem como para outros clientes do sector dos transportes”.
- 1.8.** “Por outro lado, a evolução das actividades complementares da empresa – nomeadamente as relativas à edição de publicações, a prestação de serviços de publicidade na preparação e difusão de material publicitário –, bem como a captação de novos clientes, não ocorreu de modo a compensar a perda da actividade de produção de títulos de transporte. Ao longo do tempo, a situação económica da empresa foi-se agravando, colocando em causa a sua sustentabilidade”.
- 1.9.** “Ainda assim, e aproveitando a mudança de instalações ocorrida no início de 2009 (transferência dos serviços do edifício da Av. ..., no domínio público ferroviário, para a Rua ... na Amadora) procedeu-se à modernização da empresa, quer no que respeita a equipamentos, quer à organização da produção, quer ainda às condições de trabalho”.
- 1.10.** “Com tais alterações pretendeu-se criar condições para tornar a empresa economicamente viável, sendo que, em Janeiro de 2010, se procedeu ao saneamento financeiro do seu balanço”.
- 1.11.** “Esta operação foi efectuada com a utilização de prestações suplementares ao capital e de suprimentos antes realizados, com o aumento do capital (após prévia redução) e a constituição de novas prestações suplementares, tendo envolvido um montante de €4.767.618”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.12.** “Não foi porém, possível, apesar destas medidas, inverter o agravamento da situação económica da empresa, que continuou a conhecer uma evolução negativa, como ilustrado no quadro seguinte” anexo aos autos.
- 1.13.** “Foi ainda tentado, por iniciativa da accionista única, – na sequência, aliás, de recomendações em tal sentido do Tribunal de Contas e da Inspeção-Geral de Finanças –, levar a cabo a alienação a terceiros da ..., através de oferta de venda realizada no último trimestre de 2010, processo que acabou por se revelar infrutífero por não terem surgido entidades interessadas na aquisição do capital da empresa”.
- 1.14.** “Por outro lado, face aos investimentos efectuados e à ausência da melhoria nos resultados económicos da ... foi efectuado, no segundo semestre de 2010, um estudo de viabilidade económica e financeira que analisou as alternativas que se colocavam ao futuro da empresa, manutenção da ... no Grupo ... ou a sua dissolução, que concluiu pelo elevado risco de inviabilidade, embora dentro de alguns pressupostos apresentados pela sua administração, fosse possível perspectivar a sua viabilização”.
- 1.15.** “Embora a exequibilidade da solução proposta fosse problemática, foi ainda assim entendido ser de aprová-la na tentativa de testar se, dessa forma, seria possível recuperar a empresa e, portanto, torná-la melhor vendável e impôs-se um controlo orçamental e de gestão muito próximo, de forma a limitar o potencial de surgimento de desvios orçamentais e de agravamento da situação económica ao longo do ano”.
- 1.16.** “No primeiro semestre de 2011 verificou-se que, embora se tenham reduzido de forma significativa os custos operacionais, não foi possível alcançar o volume de negócios que permitisse perspectivar a auto sustentabilidade da Sociedade”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.17.** “Com efeito, as tendências gerais do mercado gráfico, profundamente concorrencial, associadas à crise que a economia portuguesa enfrenta, não permitiram encetar ou ao menos perspectivizar essa viabilização”.
- 1.18.** “Assim e perante o manifesto insucesso das tentativas de atingir o equilíbrio de exploração, a permanente erosão do capital próprio da empresa e não sendo possível alcançar o volume de negócios necessário à perspectiva de auto sustentabilidade futura da Sociedade, o Conselho de Administração da ... propôs a dissolução e liquidação da empresa”.
- 1.19.** “A opção de liquidação sem pedido de declaração de insolvência decorre, nomeadamente, das repercussões de credibilidade do Grupo e de a ... ter assumido a responsabilidade sobre a maior parte do passivo da filiada, sendo ainda credora de um empréstimo directo de 460 mil euros”.
- 1.20.** “Em resumo, a ... já não contribui para o core business da ... e, nas condições actuais de mercado não se perspectiva a sua viabilização económica e financeira, não se encontrando interessados na sua aquisição pelo que a sua dissolução é a única solução para a empresa, no actual contexto do mercado em que opera e tendo em conta o profundo desequilíbrio económico-financeiro de que padece”.
- 1.21.** “Tendo em consideração o supra descrito, os seguintes factos legais ocorreram e/ou ocorrerão durante o ano de 2011” :
- 1.22.** “Em 27 de Julho de 2011 foi deliberada pela Assembleia Geral da ..., S.A. a dissolução desta sociedade comercial Portuguesa (decisão lavrada em acta número 33)”;



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.23.** “Em consequência da referida decisão, a ..., S.A. – em liquidação entrou em processo de liquidação”.
- 1.24.** “A actividade produtiva da ..., S.A. – em liquidação terminará definitivamente até 30 de Novembro de 2011”.
- 1.25.** “Finda a produção, a empresa será encerrada, sendo o processo de liquidação concluído, com o registo do seu encerramento e, em consequência, definitivamente extinta a ..., S.A – EM LIQUIDAÇÃO”.
- 1.26.** “Em consequência, nos termos do Artigo 346º do Código do Trabalho, os supra mencionados factos legais levam à cessação, por caducidade, dos contratos de trabalho da totalidade dos trabalhadores que integram o quadro de pessoal da ..., S.A. – em liquidação”.
- 1.27.** “Os factos acima discriminados constituem igualmente motivos de mercado e estruturais justificativos da cessação de contratos de trabalho”.
- 1.28.** Quanto à indicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir, a entidade empregadora refere que “O encerramento total e definitivo da empresa, tal como supra assinalado, faz com que sejam abrangidos pelo presente processo a totalidade dos trabalhadores que integram o quadro de pessoal da ..., S.A. – em liquidação”.
- 1.29.** Relativamente ao número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas informa a empresa que “O número total de trabalhadores a abranger pela cessação de contratos de trabalho visada neste processo é de 25 trabalhadores, conforme consta da listagem referida no ponto 11, abrangendo todas as categorias profissionais ali referidas”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.30.** Quanto ao período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento colectivo, alega que “É intenção da ..., S.A. - em liquidação proceder à cessação dos contratos de trabalho assinalados até à data de encerramento da sua actividade produtiva, que ocorrerá até 30 de Novembro de 2011, sem prejuízo da observância dos prazos de pré-aviso aplicáveis a cada Trabalhador consoante a sua antiguidade, contados a partir da comunicação prevista no n.º 1 do art.º 363º do Código do Trabalho”.
- 1.31.** Relativamente ao método de cálculo da compensação a conceder aos trabalhadores abrangidos pela cessação de contratos de trabalho, comunica “ser intenção da ..., S.A. – em liquidação proceder ao pagamento aos trabalhadores abrangidos pelo presente processo de uma compensação correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade”.
- 1.32.** “No caso de fracção de ano, os valores de compensação correspondentes serão calculados proporcionalmente”.
- 1.33.** “Aos créditos emergentes da cessação de contrato de trabalho, aplicar-se-á a regulamentação resultante do Código do Trabalho sendo os mesmos processados e pagos na data de cessação dos contratos de trabalho”.
- 1.34.** Informa ainda a empresa que “a presente comunicação é feita nos termos e para os efeitos do n.º 1 do Artigo 360º do Código do Trabalho, dando conta e formalizando para os efeitos legais correspondentes a intenção da ..., S.A. – em liquidação em proceder à cessação por caducidade dos contratos de trabalho dos trabalhadores que integram o seu quadro de pessoal o que é feito, por remissão legal, através da



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

tramitação prevista para os processos de despedimento colectivo, com as devidas adaptações”.

- 1.35.** Importa dizer que mostra o processo que foram realizadas duas reuniões de informações e negociação (das quais foram lavradas as respectivas actas), entre representantes da empresa, a respectiva Comissão de Trabalhadores, estando presente um representante da Direcção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em que resultou a configuração das medidas e condições de compensação por despedimento colectivo.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.¹
Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.
- 2.2.** É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias² que o despedimento de uma trabalhadora por motivo de maternidade constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Directiva 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 actividade profissional (reformulação).

¹ Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa

² Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00)



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.3.** Nos termos da lei (artigo 63.º do Código do Trabalho), o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
- 2.4.** A CITE, por força da alínea b) do artigo 3º do Decreto-Lei nº 124/2010, de 17 de Novembro, é a entidade com competência para emitir o parecer.
- 2.5.** Nos termos do artigo 359º do novo Código do Trabalho:
- “1 – Considera-se despedimento colectivo 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, respectivamente, 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 actividade 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 actividade, 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”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

2.6. Em conformidade com o artigo 360º do referido Código:

“1 – O empregador que pretenda proceder a um despedimento colectivo 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 colectivo;
- b) O quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;
- c) Os critérios para selecção 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 efectuar 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 colectiva 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 recepção 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 DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação colectiva”.

- 2.7.** Na verdade, compulsados os elementos remetidos pela Empresa ..., S.A. – Em liquidação e a respectiva comunicação à Trabalhadora anunciando a intenção de promover um despedimento colectivo, 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 colectivo, 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 Trabalhadores na empresa que é inviabilizada, na prática, pelo seu encerramento.

POR OUTRO LADO,

- 2.10.** No presente processo de despedimento colectivo, prévio ao encerramento total e definitivo da empresa foram cumpridos, por parte da empresa, os requisitos legais a que estava obrigada, nomeadamente,



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

a apresentação dos fundamentos do despedimento, consubstanciados nos motivos invocados e que se prendem fundamentalmente com motivos económicos, estruturais e de mercado justificativos da cessação de contratos de trabalho relacionados com o seu desequilíbrio económico-financeiro com a consequente impossibilidade de continuar a receber a prestação de trabalho dos trabalhadores abrangidos e não ocorrerem circunstâncias que permitissem inverter o quadro que está na origem da entrada da ..., S.A em processo de Liquidação, conforme deliberação, de 27 de Julho de 2011, que determinou a dissolução desta sociedade comercial, na sequência da qual a empresa será encerrada e, em consequência, definitivamente extinta a ..., S.A. – em liquidação.

- 2.11.** Acresce ainda referir que a empresa indicou o número dos trabalhadores a despedir (24) e as categorias profissionais abrangidas, apresentou o quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa e o método de cálculo da compensação a atribuir, nos termos do artigo 366º do Código do Trabalho.
- 2.12.** No que diz respeito à situação concreta da Trabalhadora lactante abrangida pelo despedimento – ... – refere a entidade empregadora que se encontra fundamentada nos motivos supra referidos, ou seja, será abrangida pelo presente processo de despedimento colectivo, promovendo-se a cessação do contrato de trabalho de todos os trabalhadores da ..., S.A. – em liquidação
- 2.13.** Da análise do processo, não se vislumbram indícios de discriminação por motivos de maternidade na inclusão da referida trabalhadora lactante no presente processo de despedimento colectivo, prévio ao encerramento da empresa.
- 2.14.** Face ao exposto, conclui-se que foram observados os requisitos legais estabelecidos para os procedimentos por despedimento colectivo, não



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

se detectando indícios de discriminação com base no sexo em virtude da maternidade na inclusão no despedimento colectivo da trabalhadora lactante ...

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento colectivo promovido pela ..., S.A. – EM LIQUIDAÇÃO da Trabalhadora lactante ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE SETEMBRO DE 2011