



PARECER N.º 149/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, 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 739 – DGPL-C/2011

I – OBJECTO

- 1.1. Em 30 de Agosto de 2011, a CITE recebeu da ..., Sucursal em Portugal, cópia de um processo de despedimento colectivo de 195 trabalhadores/as, abrangendo as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ...; ...; ...; ...; ...; ...; ...; ...; ...; ... e ..., para efeitos da emissão de parecer prévio nos termos do disposto no n.º 1 e na 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.
- 1.2. A entidade empregadora, que deixará de prestar a actividade de Business Process Outsourcing (BPO) a partir de Portugal, comunicou à totalidade dos/as trabalhadores/as, incluindo às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, a intenção de proceder ao seu despedimento, de acordo com o previsto no n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, tendo cumprido o estipulado no n.º 2 do mesmo artigo, fazendo constar da referida comunicação as informações e os elementos legalmente previstos, a saber:
 - a) A descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo;
 - b) O quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;
 - c) A indicação dos critérios que serviram de base à selecção dos/as trabalhadores/as a despedir;
 - d) A indicação do número de trabalhadores/as a despedir e das categorias profissionais abrangidas;



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

- e) A indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento;
- f) O método de cálculo para a indemnização.

1.2.1. No que respeita aos motivos invocados para o despedimento colectivo dos 195 trabalhadores, salienta-se que, de acordo com o preconizado pela entidade empregadora, a decisão assenta no facto de a empresa concluir que *o desempenho do SSC ... de Lisboa não se mostra conforme com as expectativas do Cliente e os níveis de qualidade de serviço acordados (...) com o Cliente existente não (serem) alcançados.*

Na verdade, refere o empregador que face ao mencionado contexto, forçoso se torna concluir que, contrariamente ao que se assumiu aquando da decisão de implementar o SSC ... de Lisboa, o Cliente existente será melhor servido a partir de outro dos existentes SSC ... da ...

Ademais, contrariamente às expectativas da ..., o SSC de Lisboa não conseguiu atrair quaisquer novos clientes, nada permitindo prever que tal situação possa inverter-se.

Considerando todos estes factores e após a sua avaliação criteriosa, forçoso se mostrou levar a cabo uma revisão radical da decisão anterior no que à actividade da BPO respeita, porquanto os objectivos que justificaram a decisão de implementar a SSC ... de Lisboa pura e simplesmente não se vieram a confirmar. Na verdade, não se justifica que se continuem a suportar custos agravados que o SSC ... de Lisboa acarreta para a ... quando a prestação da BPO ao único cliente da SSC ... de Lisboa pode ser assegurada em melhores condições de qualidade / preço pelas equipas de trabalho de outros SSC ... já existentes na sociedade.

Foi, como tal, decidido deixar de prestar a actividade da BPO a partir de Portugal, a partir do próximo dia 31 de Dezembro de 2011, procedendo ao encerramento dessa actividade (que é, aliás, a única do SSC de Lisboa), realocando o único cliente do mesmo aos SSC ... da ... na Roménia e na Índia.

Nesta sequência o despedimento colectivo assenta no encerramento da única actividade desenvolvida pelo SSC ... de Lisboa, em concreto da actividade de



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

BPO da ..., o que torna desnecessária a prestação laboral dos 195 trabalhadores da ..., sucursal em Portugal, afectos ao SSC ... de Lisboa.

1.2.2. No que respeita aos critérios de selecção dos/as trabalhadores/as a despedir, uma vez que a sucursal em Portugal irá encerrar a sua actividade, todos/as os/as trabalhadores/as ao serviço serão incluídos no despedimento.

1.3. Em 2 de Agosto e em 5 de Agosto de 2011, realizaram-se as reuniões de informações e negociação, de acordo com o previsto no artigo 361.º do Código do Trabalho, na qual estiveram presentes os representantes da entidade empregadora, acompanhados de perita; a comissão representativa dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo, constituída por cinco trabalhadores/as, acompanhados/as de perito e a representante da DGERT.

1.3.1. Das actas das referidas reuniões, assinadas por todos/as os/as presentes, salienta-se o que se transcreve e se considera relevante no que respeita ao acordo de interesses das partes:

(...)

Pelo representante da comissão de trabalhadores foi solicitado que fosse tida especial consideração relativamente aos trabalhadores que na data da cessação do contrato de trabalho ainda não tenham período de garantia que lhes permita aceder ao subsídio de desemprego, que estejam grávidas ou no gozo de licença de parentalidade, bem como aos casais existentes na empresa. Referiu que gostaria de ver a situação destes trabalhadores devidamente acautelada pela empresa aquando da decisão da concreta data da cessação dos contratos de trabalho.

Pelo representante da empresa foi referido que, na medida do que for possível atentas as concretas necessidades da empresa, tais situações serão tidas em consideração, esclarecendo porem que em qualquer caso lhes será sempre assegurada a especial protecção que lhes é concedida pela legislação aplicável.



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

Acrescentou o representante da empresa que a empresa está disponível para ponderar a atribuição aos trabalhadores de outras vantagens que poderão minimizar o impacto do presente processo, estando desde logo a ponderar, a concessão de formação profissional, o agendamento de uma reunião com representantes de algumas empresas que estejam a recrutar pessoal, bem como a extensão temporária do seguro de saúde dos trabalhadores para lá da data de cessação do contrato de trabalho.

(...)

Tendo sido possível obter o acordo entre a comissão representativa dos trabalhadores e a ... nos termos acima mencionados e nada mais havendo a tratar, deu-se por finda a reunião e por terminada a fase de informações e negociação do presente despedimento colectivo.

- 1.4.** Em 14 de Setembro de 2011, a CITE recebeu da entidade empregadora informação escrita conforme a trabalhadora ... remeteu *e-mail* à empresa, em 12 de Setembro de 2011, comunicando encontrar-se grávida de 4 semanas e seis dias.
 - 1.4.1.** A referida comunicação por *e-mail* bem como o envio do atestado médico comprovativo ocorreram em data posterior à notificação da decisão de despedimento remetida pelo empregador à citada trabalhadora em 26 de Agosto de 2011 e por esta recebida em 31 de Agosto de 2011.
 - 1.4.2.** Pese embora a referida circunstância, uma vez que a entidade empregadora fez chegar à CITE a informação supra, será a mesma considerada no âmbito do presente parecer.
- 1.5.** Em 20 de Setembro de 2011, a CITE recebeu informação complementar no que se refere à representação das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes na comissão representativa de trabalhadores. Na verdade, questionadas pela empresa sobre a matéria, seis trabalhadoras não responderam, uma respondeu não estar representada e outras seis responderam encontrarem-se representadas.



II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 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 excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.1.1.** Um dos considerandos da referida Directiva 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.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e reiterada 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 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).
- 2.3.** Em conformidade com o referido normativo comunitário, a legislação nacional consagra no n.º 1 do artigo 63.º 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, sendo a CITE tal*



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

entidade, de acordo com o preceituado na alínea *b)* do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro.¹

- 2.4.** Nos termos do n.º 1 do artigo 359.º do Código do Trabalho, *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 e de pequena empresa, por um lado, ou de média e 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, e dispõe o n.º 2 do mesmo artigo que para efeitos do citado n.º 1 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.*

- 2.5.** Em conformidade com o artigo 360.º do Código do Trabalho:

“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.

¹ Vd. Alínea *b)* do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, sob a epígrafe *Competências próprias e de assessoria*, que refere o seguinte: *Compete à CITE, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria: Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental.*



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

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

6 – *Constitui contra-ordenação grave o despedimento efectuado com violação do disposto nos n.ºs 1 a 4 e constitui contra-ordenação leve o efectuado com violação do disposto no n.º 5.*

2.6. No que se refere à fase de informações e negociação em caso de despedimento colectivo, refere o artigo 361.º o seguinte:

1 – *Nos cinco dias posteriores à data do acto previsto nos n.ºs 1 ou 4 do artigo anterior, o empregador promove uma fase de informações e negociação com*



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

a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:

- a) Suspensão de contratos de trabalho;*
- b) Redução de períodos normais de trabalho;*
- c) Reconversão ou reclassificação profissional;*
- d) Reforma antecipada ou pré-reforma.*

2 – A aplicação de medida prevista na alínea a) ou b) do número anterior a trabalhadores abrangidos por procedimento de despedimento colectivo não está sujeita ao disposto nos artigos 299.º e 300.º.

3 – A aplicação de medida prevista na alínea c) ou d) do n.º 1 depende de acordo do trabalhador.

4 – O empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores podem fazer-se assistir cada qual por um perito nas reuniões de negociação.

5 – Deve ser elaborada acta das reuniões de negociação, contendo a matéria acordada, bem como as posições divergentes das partes e as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.

6 – Constitui contra-ordenação grave o despedimento efectuado com violação do disposto nos n.ºs 1 ou 3.

- 2.7.** Ora, no despedimento colectivo *sub judice*, afigura-se que a empresa cumpriu os requisitos formais a que legalmente estava sujeita tendo apresentado, nomeadamente: os fundamentos do despedimento colectivo, que se prendem essencialmente com motivos estruturais – ligados à reestruturação da organização produtiva e que foram amplamente expendidos na comunicação legal remetida aos/às trabalhadores/as. Por outro lado, foi ainda apresentado o quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa; indicado que a totalidade dos/as trabalhadores/as serão despedidos, quais as categorias profissionais destes/as trabalhadores/as e, ainda, apontado o critério de selecção dos/as referidos/as trabalhadores/as - todos/as no caso *sub judice*, e concretizado o cálculo da compensação a atribuir.



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

- 2.8.** De salientar que, após a recepção da comunicação de despedimento colectivo, os/as trabalhadores/as abrangidos/as constituíram uma comissão representativa que logrou alcançar acordo com a entidade empregadora no que tange aos fundamentos e ao procedimento do despedimento colectivo, tal como consta das actas das reuniões de informações e negociação, nas quais aliás é abordada a protecção legal no âmbito do despedimento das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, bem como a atribuição de condições especiais até à cessação do contrato de trabalho, designadamente no que respeita a possibilidade de não participarem em viagens, ficando dispensadas através de apresentação de documento médico.
- 2.8.1.** De focar que, de acordo com informação prestada pelo empregador, algumas das trabalhadoras especialmente protegidas não se fizeram representar na comissão representativa de trabalhadores, não tendo chegado, contudo, ao conhecimento da CITE qualquer oposição por parte das mesmas.
- 2.9.** Assim sendo, é de relevar que a entidade empregadora demonstrou, com a necessária clareza, através da documentação remetida à CITE e incluída na comunicação aos/às trabalhadores/as, a objectividade da inclusão das trabalhadoras especialmente protegidas no processo de despedimento, deixando transparecer o nexos causal entre os motivos que subjazem à necessidade de decidir pela eliminação dos seus postos de trabalho, o critério de selecção apontado e a opção que conclui pela necessidade de envolver as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no despedimento.
- 2.10.** Face ao que antecede, afigura-se que a decisão de incluir as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no processo de despedimento colectivo não é considerada como discriminatória por motivo de maternidade.

III – CONCLUSÃO



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

3.1. De acordo com o exposto, a CITE delibera não se opor à inclusão das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes: ...; ...; ...; ...; ...; ...; ...; ...; ...; ...; ...; ...; ... e ... no despedimento colectivo promovido pela ..., Sucursal em Portugal.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 28 DE SETEMBRO DE 2011**