



PARECER N.º 173/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 877 – DGP-C/2011

I – OBJECTO

- 1.1. Em 6 de Outubro de 2011, a CITE recebeu da ..., Lda, cópia de um processo de despedimento colectivo de seis trabalhadoras, abrangendo a trabalhadora grávida ... e a trabalhadora puérpera ..., 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 *comercializa produtos e serviços que caem fora do cabaz dos chamados “bens de primeira necessidade”* – objectos de decoração, utilidades domésticas, jóias, livros e discos, comunicou às trabalhadoras, em 27 de Setembro de 2011, 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 (6) e das categorias profissionais abrangidas;



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

e) O método de cálculo para a indemnização, o que, no caso, se concretiza no pagamento de um mês por cada ano de antiguidade, sendo as fracções calculadas proporcionalmente.

No caso em apreço, embora a entidade empregadora não tenha indicado o período de tempo no decurso do qual pretende efectuar o despedimento, tal informação consta da acta da reunião de informações e negociação.

1.2.1. No que respeita aos motivos invocados para o despedimento colectivo das seis trabalhadoras, é de notar que, de acordo com o preconizado pela entidade empregadora, a decisão assenta fundamentalmente na conclusão que retirou, após analisar o seu desempenho relativamente ao presente ano e ao transacto. Assim, *no primeiro semestre do ano, regista uma quebra muito significativa no volume de negócios (-14, 58% face ao período homólogo) e confirma a tendência negativa na evolução dos resultados: ao prejuízo de 1,159 milhões de euros apurado em 2010 somam-se em 30 de Junho de 2011 mais 479 mil euros negativos o que representa um prejuízo total agregado de 1,6 milhões de euros nos últimos 18 meses de actividade.* Na verdade, acrescenta o empregador que, *continuando a monitorização da situação, a empresa conclui pela necessidade de ir mais longe no ajustamento dos seus custos com o pessoal e na adequação da sua força laboral às necessidades reais e aos constrangimentos económicos e financeiros impostos pela actual conjuntura recessiva.*

Salienta, por outro lado, que a sua actividade está *concentrada num dos sectores que mais sofre com esta erosão do poder de compra: as expectativas e as disponibilidades das famílias e dos consumidores da classe média-baixa – já sobrecarregados com o aumento dos encargos financeiros dos créditos que caracterizam a sua economia doméstica – não se acham viradas para a aquisição da tipologia de produtos que integram o portfolio da empresa (objectos de decoração, utilidades domésticas, jóias, livros e discos), antes se projectam na salvaguarda dos interesses primários da economia familiar.*



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

O empregador adianta ainda que *o aumento da carga fiscal, a redução dos benefícios fiscais, a diminuição dos apoios sociais, (...) têm provocado e continuarão a provocar, a par do aumento do custo das matérias primas nos mercados internacionais (dos bens alimentares aos combustíveis), um agravamento da perda do poder de compra dos consumidores nacionais obrigando-os a cortar ainda mais no consumo de bens e serviços não essenciais.*

1.2.2. No que respeita aos critérios de selecção das trabalhadoras a despedir, o empregador refere que *a redução incide em três departamentos, todos eles relacionados com a gestão de aspectos relativos às vendas e que para determinação dos efectivos a reduzir a empresa procedeu a uma avaliação da justificação específica de cada posto de trabalho naquelas estruturas produtivas e do desempenho e capacitações profissionais dos respectivos titulares. Nesta medida, os trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo são, em primeiro lugar, aqueles que ocupam postos de trabalho de conteúdo funcional reduzido ou facilmente agregável a outros sem perda da eficiência operacional global, e, subsidiariamente, os que evidenciam parâmetros e/ou perfis de desempenho insatisfatórios no quadro das exigências específicas das respectivas funções.*

Tal como aludido, a entidade empregadora identificou 6 (seis) postos de trabalho a eliminar, a saber:

- *No Departamento de Apoio ao cliente, dois dos três postos de trabalho de atendimento telefónico alocados à secção “Assistência / DB’s”, (uma chefe de equipa e uma operadora de call center), por se tratar daqueles que representam um custo mais elevado para a empresa e a redução do volume de trabalho apenas justificar a manutenção de um desses três postos, e, ainda um dos dois postos de trabalho administrativo, ocupado por uma trabalhadora com a categoria profissional de 1.ª escriturária, cuja antiguidade é mais recente;*
- *No Departamento de Agências, os postos de trabalho de contacto telefónico, ocupados pelas trabalhadoras especialmente protegidas, ambas com a categoria profissional de 2.ª escriturária, dado que a*



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

drástica redução de volume de trabalho deixou para estas funções um espaço meramente residual para o qual não se justifica a manutenção de qualquer posto de trabalho;

- *No Departamento de Telemarketing, um posto de trabalho de vendedor, ocupado por uma trabalhadora com a categoria profissional de operadora de telemarketing, por se tratar daquela que apresenta menores índices de produtividade.*

1.3. Em 30 de Setembro de 2011, realizou-se a reunião de informações e negociação, de acordo com o previsto no artigo 361.º do Código do Trabalho, na qual estiveram presentes a representante da entidade empregadora, e as trabalhadoras especialmente protegidas.

1.3.1. Da acta da referida reunião, assinadas pelas presentes, salienta-se o que se transcreve e se considera relevante no que respeita ao acordo de interesses das partes:

(...)

Conforme declararam, as trabalhadoras participam na reunião a título pessoal, não tendo conferido poderes de representação a terceiros, pelo que as decisões tomadas as vincularão apenas a elas.

Depois do debate entre as partes, houve acordo neste sentido:

As trabalhadoras reconhecem e aceitam como boas as razões invocadas pela entidade patronal para o despedimento colectivo.

A título indemnizatório a entidade patronal pagará às trabalhadoras acima mencionadas o montante correspondente a 1 vencimento base por cada ano de antiguidade (sendo as fracções do ano calculadas proporcionalmente).

As trabalhadoras aceitam estas condições e consideram que o vínculo à empresa cessará na data do pagamento das quantias acordadas, sem prejuízo porém do parecer da CITE nos termos do artigo 63.º do Código do Trabalho, cuja promoção irá ser feita de imediato pela entidade patronal.



III – 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 de mercado, e que no caso se concretizam na redução da actividade da empresa provocada pela diminuição da procura de bens que oferece e que se prevê continue a decrescer, o que já levou a uma quebra de 14,58% no volume de negócios face ao período homólogo do ano anterior, e, ainda, por motivos estruturais relacionados com o desequilíbrio económico-financeiro decorrente dos motivos de mercado. Na verdade, alega a entidade empregadora que ao prejuízo 1,159 milhões de euros apurado no ano de 2010, soma-se agora a quantia de 479 mil euros negativos o que perfaz um prejuízo total de 1,6 milhões de euros nos últimos 18 meses.



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

- 2.8.** Por outro lado, foi ainda apresentado o quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa; indicado que trabalhadoras serão despedidas, quais as categorias profissionais das mesmas e, ainda, apontado o critério de selecção das referidas trabalhadoras – seis, no caso *sub judice*, e concretizado o cálculo da compensação a atribuir.
- 2.9.** De salientar que, após a recepção da comunicação de despedimento colectivo, não foi constituída comissão representativa mas que as trabalhadoras especialmente protegidas estiveram presentes, a título pessoal, na reunião de informações e negociação, tendo logrado alcançar acordo quanto aos fundamentos e ao procedimento do despedimento colectivo, bem como no que tange ao cálculo da indemnização a receber.
- 2.10.** Assim sendo, é de relevar que a entidade empregadora demonstrou, com a necessária clareza, através da documentação remetida à CITE e incluída na comunicação às trabalhadoras, a objectividade da sua inclusão 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 no despedimento uma trabalhadora que se encontra em estado de gravidez e outra que se encontra em gozo de licença parental.
- 2.11.** Face ao que antecede, afigura-se que a decisão de incluir as referidas trabalhadoras, grávida e puérpera, no processo de despedimento colectivo não é considerada como discriminatória por motivo de maternidade.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** De acordo com o exposto, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora grávida ... e da trabalhadora puérpera ..., no despedimento colectivo promovido pela ..., Lda.



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

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 24 DE OUTUBRO DE 2011**