



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

PARECER N.º 194/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, 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 947 – DG-C/2011

I – OBJECTO

- 1.1. Em 24 de Outubro de 2011, a CITE recebeu, da Administração da ..., S.A., de Carcavelos, cópia do despedimento colectivo, no qual está incluída a trabalhadora grávida ..., para emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
- 1.2. Neste requerimento a entidade empregadora declara que: ... *a trabalhadora em causa manifestou à nossa Empresa a sua decisão de aceitar o dito despedimento...*
- 1.3. Para o efeito a entidade empregadora junta os seguintes documentos:
 - Carta enviada à trabalhadora recepcionada por esta em 14.10.2011;
 - Carta dirigida à Direcção-Geral do Emprego e das Condições de Trabalho (DGERT) mencionando: ... *cópia da COMUNICAÇÃO entregue ao SIESI e ao SIMA, também colocada à disposição dos restantes trabalhadores, e bem assim dos documentos que a integram, sobre a decisão de proceder a um DESPEDIMENTO*



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

COLECTIVO, REQUERENDO desde já (nos termos do n.º 5, do art.º 360.º do CT e para efeitos do n.º 1, do seu art.º 362.º) a intervenção dos Serviços próprios desse Ministério, em todo o Processo de Consultas/Informação e Negociações subsequentes, referindo, porque pertinente, que na empresa não existem constituídas Comissão de Trabalhadores ou Comissão Intersindical...

- *Descrição dos motivos invocados e respectivos fundamentos (Estudo) ANEXO I;*
- *Quadro de Pessoal ANEXO II;*
- *Indicação dos critérios de selecção dos trabalhadores a despedir ANEXO III;*
- *Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas ANEXO IV;*
- *Indicação do período de tempo contemplado para o despedimento ANEXO V;*
- *Indicação do método de cálculo de compensação ANEXO VI;*
- *Actas das duas reuniões de informações e negociação de 19.09.2011 e 20.09.2011.*

1.4. *A entidade empregadora notifica a trabalhadora no dia 14.10.2011 do seguinte: ...Serve a presente para, nos termos e para os efeitos do n.º1, do art.º 363.º, do Código do Trabalho, lhe comunicar que, no âmbito do Despedimento colectivo em curso, foi tomada a decisão de a despedir, uma vez que se enquadra nos critérios de selecção utilizados e em devido tempo enviados aos representantes dos trabalhadores e aos Serviços próprios do Ministério da Economia e do Emprego (DGERT/DSRPL), decisão essa condicionada, todavia, ao Parecer da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego a que se refere o art.º 63.º do Código do Trabalho. Os motivos, de natureza estrutural e de mercado, constam do documento especificamente elaborado para o*



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

efeito, que é colocado à V. disposição, sendo que, no V. caso concreto, pertence ao quadro de efectivos da Empresa, integrada na Direcção de Marketing, em área (Grande Público), a ser redimensionada face às circunstâncias do mercado e á integração em curso com a Direcção Comercial, desenvolvendo, pois, enquanto indirecta, a sua actividade em serviço a reduzir; ainda sobreleva o facto de, sendo oriunda de Assistente Administrativa, ter adquirido a categoria profissional de Gestora de Produto no dia 18 de Fevereiro de 2008, logo, em data mais recente do que qualquer dos restantes trabalhadores da empresa com essa função. O despedimento agora comunicado terá efeitos a partir do próximo dia 28/12/2011, colocando a ..., S.A. ao v. dispor, no penúltimo dia útil imediatamente anterior ao do termo do contrato, por cheque, a ser recebido por V. Exa. na Tesouraria da Empresa, pelas 10 horas e 30 minutos, nos termos e para os efeitos do art.º 363.º, n.º 4 e n.º 5, do Código do Trabalho, a compensação legal e os créditos vencidos e vincendos exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho, tudo acrescido da retribuição correspondente ao período do aviso prévio, que lhe será processada mensalmente, com inclusão do subsídio de refeição respectivo, nos termos em uso na Empresa ...

- 1.5.** *A Entidade empregadora ... tem sede em Carcavelos, concelho de Cascais. Possui um total de 58.000 m² dos quais 25.000 são área fabril e edifícios administrativos. Os restantes 33.000 são destinados a parques de estacionamento, arruamentos e espaços verdes.*

Possui, ainda, um armazém em Arruda dos Vinhos e uma Delegação Comercial no Porto.

A ..., S.A., tem uma estrutura tradicional constituída por Direcções em que o representante (Administrador-Delegado) reporta ao Grupo ... Destaca-se no organograma, pelo peso relativo em recursos, a Direcção Industrial. Faz parte do Grupo ..., com sede em ... (França), que possui uma forte implantação a nível mundial. Com fábricas em vários países da



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

Comunidade Europeia e muitas outras espalhadas pelo mundo, o Grupo ... elegeram como área de negócios a aparelhagem eléctrica de baixa tensão, sendo os únicos a deterem todas as soluções neste domínio, ocupando uma posição de líder mundial. Esta escolha foi recompensada por um percurso efectuado na senda do crescimento e da rentabilidade, tendo sempre presente, como objectivo último, a oferta de uma vasta gama de produtos de qualidade, fáceis de instalar e simples de usar, que permitem aos profissionais a apresentação de soluções inovadoras e adequadas para a habitação, o terciário e a indústria...

Os produtos destinam-se ao mercado nacional, onde é vendida toda a gama de produtos do Grupo ..., e ao mercado externo, onde são vendidos os produtos produzidos pelo Centro de Competências de Portugal. ...O Grupo ... é especialista em produtos e sistemas para instalações eléctricas e redes de informação, em edifícios residenciais, comerciais e indústria, ...

- 1.6.** *O despedimento colectivo a que ora se pretende proceder assenta nos seguintes motivos: No ano em curso, com a degradação sucessiva dos mercados acima referidos, é o seguinte o panorama da empresa, em termos de vendas por tipo de mercado: ...*

Ambiente Económico Internacional

Após um ano de recuperação ainda frágil e muito desequilibrada, em termos mundiais, a actual situação internacional é caracterizada por um claro abrandamento do crescimento económico, que se fez sentir, sobretudo, a partir do segundo semestre de 2010.

De acordo com a OCDE, apesar dessa recuperação se ter alargado a mais países, baseada, essencialmente, no aumento do consumo privado, continuam a notar-se “grandes divergências entre diferentes países”.

Ainda segundo o mesmo organismo, “o desaceleramento da economia chinesa superior ao previsto, a sustentabilidade da dívida pública e a



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

fragilidade permanente da zona euro” constituem sérios entraves ao crescimento económico internacional.

Para fazer face a estes riscos e combater a estagnação / recessão económica provocada pelo aumento do desemprego de longa duração e por um decréscimo constante do potencial de crescimento, muitos governos adoptaram medidas estruturais que garantam, no curto prazo, mais emprego e maior consolidação fiscal.

Apresentam-se, de seguida, indicadores que ilustram a situação económica que se vive actualmente. O crescimento brando da Zona Euro é motivado, em grande escala, pela implementação dos planos de ajustamento orçamental (redução do déficit e dívida pública) na maioria dos países, que têm impactos claros nos níveis de consumo privado e investimento e, também, nos níveis de produção. ... A duração e a profundidade da crise em curso são variáveis de difícil estimativa e os seus impactos sobre o nível de actividade da ... apresentam um grau elevado de incerteza.

A quebra contínua no volume da construção em Portugal, continua a representar, contudo, hoje, uma enorme preocupação, tal como indicado pela AECOPS, a que não é estranha a enorme quantidade de fogos disponíveis no mercado e as crescentes dificuldades de obtenção de crédito por parte dos particulares.

- 1.7.** *Quanto aos critérios de selecção: ... as medidas de intervenção na estrutura dos recursos humanos e nos custos associados, permitirão a readaptação da estrutura dos custos à nova dimensão do mercado.*

Relembremos aqui, porque pertinente, que o processo de reestruturação discutido com os Representantes dos Trabalhadores da ... e com os Serviços próprios do Ministério do Trabalho e da Solidariedade, em Junho de 2009, preconizava, na sua óptica realista, a necessidade de desafecção de 123 pessoas, adoptando-se, contudo, então, conjuntamente, como é sabido e para defesa dos interesses dos



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

colaboradores, transmitida em sede de negociação, numa clara intenção de protecção dos postos de trabalho, uma posição intermédia de saída de 72 pessoas, com enfoque reduzido na área produtiva (19) e com o restante já então alocado a áreas indirectas da produção. ... A economia mundial atravessa uma fase de evidente estagnação prevendo-se que a crise que se faz sentir actualmente se venha a prolongar, se não a agravar.

Da mesma forma, a economia portuguesa, encontra-se numa situação muito débil, não se perspectivando sinais de retoma no curto prazo, antes pelo contrário.

Face ao contexto actual, a actividade e a performance económica da ..., S.A., tem vindo a deteriorar-se, perspectivando-se a apresentação de níveis que não se coadunam quer com os standards internacionalmente exigidos, de criação de valor accionista, quer com as exigências de manutenção saudável da empresa no mercado.

As quedas sucessivas — desde 2008 — das vendas no mercado nacional, que se perspectiva continuar a agravar-se, não permitem a manutenção da estrutura organizacional actual, o que já se perspectivava em Junho de 2009, apesar de não ter sido bem compreendido por todos os actores da organização.

Torna-se, assim, necessário intervir, de imediato, ao nível da redução dos custos com a mão de obra, levando, então, à prática a adaptação dos recursos humanos já então estudada e apresentada.

Apesar das acções já levadas a efeito, a ..., S.A., continua a configurar-se, do ponto de vista dos Recursos Humanos, como uma estrutura pouco flexível, o que impõe que o recurso ao redimensionamento, reestruturação e redução, que é previsto ao nível de toda a estrutura organizacional indirecta, transversal, portanto, só possa ser levado a efeito através do procedimento de despedimento colectivo, cuja implementação aqui se decide, por se entender absolutamente crucial à



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

sobrevivência da própria empresa, o que impõe, pois, rígidas decisões de gestão.

Sobrelevam, assim, situações de mercado e estruturais, com impacto expectável ao nível do equilíbrio económico-financeiro da empresa, bem evidenciadas ao longo do presente trabalho, que bem impõem esta intervenção, uma vez que também não é possível arranjar, na organização, ocupação para os Colaboradores já excedentários ...

Ademais, justificada que fica à exaustão a necessidade do procedimento, importa salientar que outra alternativa não existe, no quadro de gestão da empresa tendo presentes os seus critérios de racionalidade/rentabilidade/manutenção. Pertencerem ao quadro do pessoal efectivo da empresa, afectos a áreas e/ou actividades a serem redimensionadas, face às novas circunstâncias; ... Estarem integrados, enquanto indirectos, em áreas / negócios ou unidades funcionais encerradas ou a encerrar / reduzidas ou a reduzir, por qualquer pretexto de gestão ...

- 1.8.** Na reuniões de informações e negociação, realizadas nos dias 19 e 20 de Setembro, com representantes dos trabalhadores, organizações sindicais, DGERT e entidade empregadora, foram efectuados e acordados os cálculos e os termos do despedimento colectivo cabendo à trabalhadora grávida, objecto do nosso parecer, o valor líquido de 20.146,73€.

II – ENQUADRAMENTO JURIDICO

- 2.1.** O Decreto-Lei n.º 124/2010 de 17 de Novembro, que aprova a lei orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) estabelece, no artigo 3.º, sob a epígrafe: “Competências próprias e de assessoria”:



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

“(...) Compete à CITE, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria:

a) Emitir pareceres em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, sempre que solicitados pelo serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, pelo tribunal, pelos ministérios, pelas associações sindicais e de empregadores, pelas organizações da sociedade civil, por qualquer pessoa interessada, ou ainda por iniciativa própria;

b) Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental;

c) (...)”.

2.2. O CT na Subsecção IV – Parentalidade estipula no artigo 63.º sob a epígrafe “Protecção em caso de despedimento”:

“(...) 1 – 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. (...).

2 – (...)

3 – Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres:

a) (...)

b) Depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º, no despedimento colectivo;

c) (...)

4 – A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à recepção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.



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

5 – Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.

6 – Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efectuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a acção ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

7 – A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

8 – Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.

9 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 6. (...)”.

2.3. O CT no Capítulo VII “Cessaçãõ de contrato de trabalho”, Divisãõ II Despedimento colectivo (artigos 359.º a 366.º), procedendo à definiçãõ e motivações legais, no artigo 359.º sob a epígrafe “Noçãõ de despedimento colectivo”:

“(...) 1 – Considera-se despedimento colectivo a cessaçãõ 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 reduçãõ do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2 – Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:



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

- 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. (...)*”.

2.4. O artigo 360.º do mesmo Código sob a epígrafe “Comunicações em caso de despedimento colectivo” vem estabelecer:

“(...) 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.*



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

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. (...)*

2.5. *Relativamente a “Informações e negociação em caso de despedimento colectivo” epígrafe do artigo 361.º:*

“(...) 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 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: ...

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.



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

2.6. A “*Intervenção do ministério responsável pela área laboral*” como epígrafe do artigo 362.º do CT prevê:

“(...) 1 – O serviço competente do ministério responsável pela área laboral participa na negociação prevista no artigo anterior, com vista a promover a regularidade da sua instrução substantiva e procedimental e a conciliação dos interesses das partes.

2 – O serviço referido no número anterior, caso exista irregularidade da instrução substantiva e procedimental, deve advertir o empregador e, se a mesma persistir, deve fazer constar essa menção da acta das reuniões de negociação.

3 – A pedido de qualquer das partes ou por iniciativa do serviço referido no número anterior, os serviços regionais do emprego e da formação profissional e da segurança social indicam as medidas a aplicar, nas respectivas áreas, de acordo com o enquadramento legal das soluções que sejam adoptadas.

4 – Constitui contra-ordenação leve o impedimento à participação do serviço competente na negociação referida no n.º 1. (...)”.

2.7. Compulsadas as normas legais enquadradoras do pedido agora formulado e da análise de todo o processo, conclui-se que foram observados os requisitos legais estabelecidos para o procedimento por despedimento colectivo, não se detectando indícios de discriminação com base no sexo em virtude da maternidade, tendo em conta, a extensa fundamentação carreada para o processo pela entidade empregadora.

III – CONCLUSÃO



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

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão da trabalhadora grávida ... no processo de despedimento colectivo promovido pela ..., S.A., de Carcavelos.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 9 DE NOVEMBRO DE 2011**