



PARECER N.º 108/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante 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 12.02.

Processo n.º 488 – DL-C/2012

I – OBJETO

- 1.1. Em 25.05.2012, a CITE recebeu da ..., LDA., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora lactante ..., 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.
- 1.2. Nas cartas enviadas aos trabalhadores a despedir, em 11.05.2012, a empresa refere sobre os fundamentos do presente despedimento coletivo, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Que “a empresa é uma sociedade comercial por quotas constituída por sócio único, sediada em Lisboa que se dedica a atividade de relações públicas, gabinete de imprensa, contratação de publicidade, organização de seminários e cursos no âmbito de formação profissional”.

- 1.2.2.** Que, “a empresa tem atualmente 16 (dezasseis) trabalhadores, afetando o seu quadro de pessoal à seguinte estrutura organizacional: Direção Geral, Departamento de Informática e Tecnologia, Departamento Administrativo e Financeiro, Departamento de Marketing/Assistência ao Cliente, Departamento Comercial e Departamento de Operações”.
- 1.2.3.** Que, “as atividades a que a empresa se dedica e os serviços que presta, no âmbito da sua atividade comercial supra descrita, têm vindo a sofrer uma drástica redução em virtude das alterações no mercado impostas pela conjuntura económica e financeira”.
- 1.2.4.** Que, “de facto, a crise profunda que se instalou na Europa e em Portugal tem vindo progressivamente a criar dificuldades à colocação no mercado dos produtos e serviços comercializados pela empresa na sequência da redução drástica da procura e do aumento exponencial da oferta pelos concorrentes diretos que comercializam os mesmos produtos e serviços na área da formação”.
- 1.2.5.** Que, “temos, pois, um cenário de redução da atividade da empresa, provocada pela diminuição da procura dos seus produtos e serviços e pela impossibilidade prática e objetiva de colocar esses produtos e serviços no mercado. A empresa tem vindo, pois, a apresentar resultados desfavoráveis desde, pelo menos, os últimos 3 (três) anos, evidenciados pela quebra brutal de vendas dos seus produtos e serviços e aumento dos custos fixos inerentes ao exercício da sua atividade”.
- 1.2.6.** Que, “este cenário obrigou a uma tomada de decisão no sentido de viabilização da empresa, salvaguardando-se alguns postos de trabalho, ao invés de se optar pelo seu encerramento total e definitivo, que acabaria por

ser inevitável caso não se proceda a uma reestruturação da sua organização interna de funcionamento. Apesar das várias medidas de racionalização de recursos humanos e do esforço encetado nos últimos meses no sentido de angariação de novos mercados externos que pudessem contribuir para a sustentabilidade da empresa, certo é que o volume de vendas não aumentou, nem sequer se manteve, registando-se antes uma quebra progressiva e acentuada”.

- 1.2.7.** Que, “analisados os valores das vendas dos anos 2010 e 2011, resulta uma quebra de 31% no ano de 2011 em relação ao ano de 2010 (2010 - 1.718.792,75 € / 2011 -1.177.663,00 €). Se verificarmos apenas o 1.º trimestre do ano de 2011 e o 1.º trimestre do ano de 2012, conclui-se que a referida quebra nas vendas atinge os 63% (1.º T 2011 - 282.210,00 € / 1.º T 2012 -104.164,30 €). Portanto, a tendência crescente de queda da faturação acentuou-se drasticamente no primeiro trimestre do corrente ano, registando-se valores de menos 63% do que no período homólogo”.
- 1.2.8.** Que, “face a estes valores, referentes ao 1.º trimestre do corrente ano, é previsível que o valor final das vendas não ultrapasse, este ano, os 800.000,00 €”. Acresce que a empresa tem tido crescentes dificuldades na cobrança efetiva dos seus créditos de que é titular juntos dos seus clientes habituais que nunca tinham evidenciado comportamentos incumpridores. Esta realidade está a inverter-se, acumulando-se as situações de clientes devedores, sendo o prazo médio de recebimento dos créditos de 111,2 dias, isto é, superior a 3 (três) meses”.
- 1.2.9.** Que, “tal incumprimento reiterado por parte dos clientes da empresa, maioritariamente outras empresas, é explicado pelas enormes e crescentes dificuldades que o setor empresarial português tem vindo a enfrentar, e que é

público, suportando um aumento da carga fiscal, dificuldade de acesso ou mesmo inexistência de financiamento bancário, falta de investimento e quebra acentuada no consumo, o que, em muitos casos, culmina na insolvência das empresas. A empresa em causa tem, atualmente, por cobrar o valor total de 196.962,03 €, a título de créditos pendentes de pagamento, referente ao período de janeiro de 2010 a abril de 2012”.

1.2.10. Que, “o não cumprimento de prazos de pagamento e a falta efetiva de pagamento dos valores faturados por parte dos seus clientes está a criar dificuldades de tesouraria que se traduzem na impossibilidade de fazer face aos custos fixos da empresa, que se cifraram no ano de 2011 na quantia total de 981.194,00 €, acrescido dos custos diretos de produção na ordem dos 554.192,00 €, provocando um grave desequilíbrio económico-financeiro. Ora, o nível de vendas que tem vindo a baixar vertiginosamente, o difícil e caro acesso ao crédito, o agravamento da taxa de juro bancário, alargamento de prazos de recebimento, aumento dos valores incobráveis, tem vindo a reforçar as dificuldades de liquidez da empresa para fazer face aos custos de manutenção da sua estrutura”.

1.2.11. Que, “numa outra vertente, a empresa também tem estado a enfrentar o esvaziamento de funções dos seus colaboradores face à descida acentuada e significativa do volume de encomendas dos seus clientes que significa menos vendas, menos trabalho e menos faturação. Ora, o decréscimo acentuado do volume de trabalho aliado à frágil situação económico-financeira para suportar os custos fixos da empresa que integram os vencimentos de todos os seus colaboradores, criou uma situação de impossibilidade de manter todos os postos de trabalho existentes na sua estrutura organizacional”.

- 1.2.12.** Que, “após estudar as várias soluções possíveis para conseguir alcançar a viabilidade da empresa, concluiu-se que a única saída possível que permite a recuperação da empresa é uma alteração de organização interna no seu funcionamento através de redução do número de trabalhadores por forma a reduzir os custos fixos e adequar a estrutura da empresa à realidade imposta pelo mercado.
- 1.2.13.** Que, “a empresa foi obrigada a tomar a difícil decisão de reduzir a dimensão de 3 (três) dos seus departamentos, onde se encontram a trabalhar os 5 (cinco) trabalhadores abrangidos pelo presente processo de despedimento. Esta decisão vai obrigar à reorganização do funcionamento dos serviços nos vários departamentos existentes, com a eliminação de serviços que se tornaram inúteis, racionalizando recursos, o que permite a redução de custos a fim de tentar manter a empresa em atividade, salvando-se os postos de trabalho mais antigos e imprescindíveis ao seu funcionamento”.
- 1.2.14.** Que, “desta forma, serão reestruturados os departamentos de marketing/assistência ao cliente, comercial e de operações, eliminando-se o número de técnicos de pedagogia, técnicos de atendimento e apoio ao cliente e técnicos de secretariado e apoio à formação, afetos àqueles departamentos. Efetivamente, em função da redução do volume de negócios da empresa registado nos últimos 2 anos e meio, tornou-se impossível manter os postos de trabalho ocupados pelos trabalhadores com as referidas categorias profissionais, já que havendo consideravelmente menos ações de formação comercializadas pela empresa, deixou de ser exigível - e até inútil - o número de técnicos pedagogos, de secretariado e apoio à formação, apoio e atendimento ao cliente, por se verificar um efetivo esvaziamento das suas funções”.

1.2.15. Que, “de um modo simples, as tarefas de apoio de pedagogia e de secretariado e apoio à formação associadas à venda dos produtos e serviços no âmbito da formação profissional, sofreram considerável redução em face do reduzido número de vendas desses produtos e serviços. Considerando tal número reduzido de vendas de ações de formação, as tarefas inerentes a essas vendas são facilmente executadas por uma única pessoa que tenha a seu cargo essas funções. Da mesma forma, as tarefas de apoio e atendimento ao cliente, executadas por dois trabalhadores da empresa, encontram-se substancialmente reduzidas, não se justificando manter dois postos de trabalho que integram as ditas funções por não existir trabalho suficiente que possa ocupar aqueles dois trabalhadores”.

1.2.16. Que. “assim sendo, e em resumo:

- dos 4 (quatro) postos de trabalho existentes na empresa e ocupados por técnicos de pedagogia, serão eliminados 3 (três) e mantém-se 1 (um);
- dos 2 (dois) postos de trabalho existentes na empresa e ocupados por técnicos de secretariado e apoio à formação, será eliminado 1 (um) e mantém-se 1 (um);
- dos 2 (dois) postos de trabalho existentes na empresa e ocupados por técnicos de atendimento e apoio ao cliente, será eliminado 1 (um) e mantém-se 1 (um).

Serão, pois, eliminados 5 (cinco) postos de trabalho ocupados por 3 (três) técnicos de pedagogia, 1 (um) técnico de secretariado e apoio à formação e 1 (um) técnico de atendimento e apoio ao cliente”.

1.2.17. Que, “as funções de técnico de pedagogia passarão a ser exercidas por um único técnico com as mesmas funções afeto ao departamento de operações, as funções de técnico de secretariado e apoio à formação

passarão a ser exercidas por um único técnico com as mesmas funções afeto ao departamento de operações e as funções de técnico de atendimento e apoio ao cliente passarão a ser exercidas por um único técnico com as mesmas funções afeto ao departamento de marketing e assistência ao cliente. Assim, os serviços inerentes à gestão de ações de formação (desempenhados pelos técnicos de pedagogia e de secretariado e apoio à formação) ficarão concentrados no departamento de operações, reduzindo-se o âmbito deste departamento e do departamento de marketing e assistência ao cliente”.

1.2.18. Que, “os serviços de atendimento e apoio ao cliente serão reduzidos e concentrados num único trabalhador afeto ao departamento de marketing e assistência ao cliente, reduzindo-se o departamento comercial que apenas terá por missão a área das vendas de projetos de maior dimensão. A extinção dos 5 (cinco) postos de trabalho e a conseqüente reestruturação dos departamentos acima explicitada, vai permitir à empresa reduzir os custos fixos com pessoal (na ordem dos 6.734,24 €/mês / 94.279,36 €/ano), com rendas devidas pelo arrendamento das suas instalações (na ordem de 1.300,00 €/mês / 15.600,00 €/ano) e com encargos indiretos (seguros, energia, comunicações, etc.), mantendo a mesma capacidade de vender os seus produtos e prestar os seus serviços sem perda de qualidade, enfrentando as dificuldades colocadas pelo mercado com uma estrutura mais reduzida, mais racional e eficaz. A escolha dos postos de trabalho a extinguir observará o critério da antiguidade no posto de trabalho e na categoria profissional, conforme estabelece o artigo 368.º, n.º 2, alíneas a) a d) do Código do Trabalho”.

1.2.19. Que, “as circunstâncias acima descritas, que implicam a difícil decisão de dispensar 5 (cinco) colaboradores que integram a equipa, não permitem a

manutenção destes postos de trabalho, tendo sido esta solução a última a ser equacionada e admitida pela empresa, após os esforços de racionalização de recursos e tentativa de diversificação de mercados.

- 1.2.20.** Que, “a decisão supra enunciada resulta da necessidade da empresa racionalizar os seus custos fixos e maximizar os recursos existentes, de forma a prosseguir com a sua atividade de um modo sustentável, adequando o quadro de pessoal às efetivas necessidades da empresa determinadas pela dinâmica da oferta e da procura no mercado da formação profissional. O presente procedimento de despedimento coletivo tem, assim, por fundamento motivos de mercado decorrentes das alterações ocorridas no mercado onde a empresa opera e supra referidas e motivos estruturais relativos à reestruturação da organização da empresa e dos seus serviços racionalizando recursos e diminuindo custos por forma a obter um equilíbrio financeiro, económico e humano essencial à sua manutenção em atividade. Os motivos referidos justificam o presente procedimento coletivo ao abrigo do disposto no artigo 359.º, n.ºs 1 e 2 alíneas a) e b) do Código do Trabalho”.
- 1.3.** A empresa comunicou aos trabalhadores, objeto do presente despedimento que “nos termos do n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, poderiam, querendo, em conjunto e de entre os trabalhadores abrangidos pelo presente processo de despedimento coletivo, designar, no prazo de 05 (cinco) dias úteis a contar da data de receção da presente comunicação, uma comissão representativa dos trabalhadores nele integrados, com o máximo de 3 (três) elementos, com o objetivo de participar na fase negocial do presente procedimento”.
- 1.4.** Foram realizadas duas reuniões de informações e negociação, em 21.05.2012 e 23.05.2012, em que estiveram presentes a gerente da entidade

empregadora e a comissão representativa dos trabalhadores a despedir, de que fazia parte a trabalhadora objeto do presente parecer.

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”.
- 2.1.2.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada 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 direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 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 atividade profissional.

- 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 artigo 1.º e seguintes do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.
- 2.3.** Nos termos do artigo 359.º do 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.** No despedimento coletivo “sub judice”, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado, indicou o número de trabalhadores a despedir (5) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal, constituído por 16 trabalhadores, que discriminou por setores organizacionais da empresa.
- 2.6.** No que diz respeito aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa referiu que “a escolha dos postos de trabalho a extinguir observará o critério da antiguidade no posto de trabalho e na categoria profissional, conforme estabelece o artigo 368.º, n.º 2, alíneas a) a d) do Código do Trabalho.
- 2.6.1.** “Assim, de entre as 2 (duas) técnicas de secretariado e apoio à formação a exercer funções na empresa, escolheu-se a que ocupa o posto de trabalho e a categoria profissional há menos tempo na empresa: ... - admitida em 27.01.2003, afeta ao departamento de marketing/assistência ao cliente”.
- 2.7.** É de assinalar que a trabalhadora objeto do presente parecer fez parte dos 3 elementos que compunham a comissão representativa dos trabalhadores a despedir.
- 2.8.** Nas reuniões de informações e negociação, após a apresentação das suas posições, os representantes da empresa e os representantes dos trabalhadores a despedir chegaram a acordo no presente procedimento de despedimento coletivo.



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

2.8.1. Da análise do processo, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da referida trabalhadora lactante no presente processo de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento coletivo promovido pela ..., LDA., da trabalhadora lactante ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 20 DE JUNHO DE 2012**