



PARECER N.º 177/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 804 – DL-C/2012

I – OBJETO

- 1.1. Em 03.09.2012, a CITE recebeu do mandatário representante da entidade ..., Lda., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora lactante, ..., titular da categoria profissional “funcionária de departamento administrativo e de contabilidade”, 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 12.02.
- 1.2. A empresa informa, através do Ofício remetido à CITE, datada de 31.08.2012, sobre os fundamentos do presente despedimento coletivo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3. Que “Em nome da minha Constituinte, ..., Lda., que me atribuiu poderes de representação conforme procuração que anexo, venho por este meio, nos termos e para os efeitos do artigo 63.º, n.º 1, e n.º 3, alínea c), do Código do Trabalho, comunicar a V. Exa. a intenção da ... de proceder a um despedimento coletivo, por motivos de mercado, que abrangerá uma trabalhadora (...), que se encontra presentemente a amamentar”.

- 1.4.** “Conforme se alcança dos documentos do processo de despedimento em curso, anexos à presente comunicação, para os quais se remete para maiores desenvolvimentos, o despedimento prende-se com uma situação económica insustentável da Empresa, que se vê privada da liquidez necessária para desenvolver a sua atividade, em resultado, principalmente, de situações de não pagamento por parte dos seus Clientes, às quais se acrescenta uma impossibilidade prática de obter crédito bancário”.
- 1.5.** “A crise económica que atravessamos atinge de forma particularmente violenta o setor de mercado relevante para a Empresa – o da construção civil – e torna, hoje em dia, a operação da empresa um risco que a torna antieconómica. De facto, cada fornecimento que a ... aceita, hoje em dia, tem como destino quase certo o não recebimento do pagamento respetivo. Esta situação comprova-se, e agravou-se brutalmente em tempos recentes, de tal modo que dos 11 principais devedores da Empresa, que já tinham processos de cobrança de dívida em curso, num montante total de 256.625,12 € já foram declaradas insolventes, ou estão em vias de o ser, 8 empresas, o que significa uma hipótese perto de zero de receber quaisquer valores em dívida”.
- 1.6.** “Neste contexto, a ... tem procurado e conseguido, até agora, realizar todos os pagamentos devidos aos seus trabalhadores, mas perante o contexto económico atual, não conseguirá continuar a fazê-lo. Da mesma maneira, a ... procurou, das formas possíveis, reagir a esta conjuntura, adotando diversas medidas, das quais se destaca a mudança de gerência em 2011, mas, tal como acontece com a maioria das Empresas do setor, sem sucesso”.
- 1.7.** “Assim, esta situação tem a consequência de que a Empresa não conseguirá manter os contratos de trabalho de qualquer das três trabalhadoras do seu

quadro. Com efeito, é uma questão de sobrevivência da Empresa, neste quadro, a redução, ao mínimo absolutamente possível, dos seus custos fixos, pois neste momento, não tem possibilidades de lhes fazer face, por total ausência de liquidez resultante de um acumular de prejuízos e de situações de não pagamento. A situação de risco insustentável de mercado leva a esta decisão difícil, mas absolutamente necessária do ponto de vista empresarial, de não levar a cabo qualquer atividade no mercado português, pelo menos, nos próximos dois a três anos. Embora, pelo menos por ora, não se considere a extinção da Empresa, por motivos empresariais e de imagem, a verdade é que esta decisão é incompatível com a manutenção dos contratos de trabalho, já que são largamente ultrapassados os pressupostos e prazos limite para os mecanismos legais alternativos ao despedimento. Nem seria, aliás, uma decisão legítima para a evolução da carreira dos trabalhadores a manutenção dos mesmos com um vínculo laboral ao qual não corresponderá qualquer trabalho efetivo durante os próximos dois a três anos. Os próprios trabalhadores não contestam qualquer dos elementos de facto (designadamente as situações de sucessivas insolvências e faltas de pagamento de Clientes) que atestam a difícil situação da Empresa e do mercado, nem manifestam oposição de fundo à decisão da Empresa de promover a cessação das relações laborais, conforme resulta da ata da reunião de informação e negociação realizada no dia 30 de agosto”.

- 1.8.** “Sublinha-se todo este enquadramento, pois pensa-se que o mesmo é importante para o parecer dessa Comissão, já que revela que a inclusão da trabalhadora lactante no despedimento coletivo em curso não é o resultado de uma escolha propriamente dita do empregador, de despedir esta e não aquela trabalhadora. Trata-se, antes, de uma medida transversal à Empresa, que afeta de igual modo todo o universo dos trabalhadores, sem distinção. Na realidade, sendo dispensados, como serão, todos os demais trabalhadores da

Empresa, caso se mantivesse o contrato de trabalho da trabalhadora lactante, a referida funcionária, sendo uma administrativa, ficaria, pura e simplesmente, sem qualquer trabalho para efetuar, sem que o empregador pudesse fazer fosse o que fosse para o evitar. Isto revela que a medida adotada não representa qualquer violação do princípio da igualdade no tratamento da trabalhadora que se encontra em período de aleitamento, mas sim uma (difícil e infeliz, repete-se) medida totalmente transversal”.

- 1.9.** Na comunicação entregue à trabalhadora a despedir, em 25/07/2012, a empresa refere que:
- 1.10.** “Como é do conhecimento de V. Exa., nomeadamente por meio da nossa carta enviada em maio deste ano e por sucessivas conversas, desde o ano de 2009 que a empresa ... vem passando por uma situação económica difícil. As dificuldades económicas, inicialmente, deveram-se ao facto de alguns dos grandes clientes da ... terem sucessivamente entrado em processos de incumprimento no pagamento das suas encomendas, o que levou a que a ... viesse a acumular prejuízos, apresentando resultados negativos desde então”.
- 1.11.** “Face a este problema, foram efetuadas alterações estruturais profundas na empresa, nomeadamente, alterou-se a gerência e a sede da empresa e levaram-se a cabo outros processos de contenção de despesa e de controle de prejuízos, na expectativa de se conseguir relançar a atividade e assegurar uma posição segura no mercado português”.
- 1.12.** “No entanto, apesar de todos os esforços no sentido de apostar na recuperação económica da empresa as condições de mercado atualmente não têm permitido a consolidação financeira necessária para relançar a

atividade da ... O mercado português, em especial o da construção civil, encontra-se gravemente afetado pela crise económica europeia, dificultando cada vez mais a concretização de vendas e o recebimento do respetivo pagamento por parte dos Clientes.”

- 1.13.** “Assim, face a estas dificuldades que vimos sentindo, a empresa não tem condições para a manutenção do posto de trabalho ocupado por V. Exa.”.
- 1.14.** “A seleção dos trabalhadores a despedir prendeu-se com o facto de a empresa, devido à redução drástica da sua atividade, não necessitar de quaisquer trabalhadores permanentes, necessitando de medidas extremas de contenção dos custos fixos, como são os das remunerações. Sublinhamos com todo o vigor que esta decisão, bastante difícil para a ..., não se prende com qualquer situação individual de desempenho de V. Exa., mas simplesmente com a situação insustentável do mercado, de todos conhecida”.
- 1.15.** “O número de trabalhadores a despedir é de dois, com as seguintes categorias profissionais: ..., funcionária de departamento administrativo e de contabilidade e ..., agente de vendas”.
- 1.16.** “O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento é o que mediará até ao dia 30 de setembro de 2012, data a partir da qual cessarão os efeitos dos contratos de trabalho dos trabalhadores abrangidos”.
- 1.17.** “Nos termos da lei, o método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir é o seguinte: um mês de remuneração base por cada ano completo de antiguidade na empresa, ao que acrescem as quantias devidas pela prestação de trabalho no ano de 2012 ("proporcionais"). Os referidos "proporcionais", tendo em conta que os

contratos de trabalho cessarão no dia 30 de setembro, são no valor de 9/12 de um mês de férias pagas, 9/12 do subsídio de férias e 9/12 do subsídio de Natal”.

- 1.18.** “Através de comunicação remetida à DGERT, em 22/08/2012, informa ainda a entidade empregadora que “Face a este facto, um dos trabalhadores do quadro – a Sr.^a ... – manifestou acordo em cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo, por dispor de outra oportunidade de emprego imediata e mais vantajosa. Quanto às restantes duas trabalhadoras, contudo, conversas informais revelaram indisponibilidade para essa hipótese”.
- 1.19.** “Assim, os trabalhadores a despedir por meio de despedimento coletivo são todos os do quadro de pessoal, excetuada a já referida funcionária ... É necessário dispensar todos os trabalhadores, já que a empresa, devido à redução drástica da sua atividade e elevados prejuízos, não necessita de quaisquer trabalhadores permanentes, necessitando de medidas extremas de contenção dos custos fixos, como são os das remunerações. Esta decisão, bastante difícil para a ..., não se prende com qualquer situação individual de desempenho dos trabalhadores, mas simplesmente com a situação insustentável do mercado, de todos conhecida. A ... pretende suspender a sua atividade, ficando sem quaisquer trabalhadores no quadro, até que o mercado ofereça novamente condições de viabilidade do negócio”.
- 1.20.** “O número de trabalhadores a despedir é de dois, com as seguintes categorias profissionais: ..., funcionária de departamento administrativo e de contabilidade e ..., agente de vendas. As funcionárias e categorias estão melhor identificadas no quadro de pessoal anexo que foi igualmente enviado às trabalhadoras referidas”.

- 1.21.** Foi realizada uma reunião de informações e negociação, em 30.08.2012, em que estiveram presentes a comissão representativa das trabalhadoras abrangidas pelo despedimento coletivo em curso, o mandatário da gerência da empresa e as duas trabalhadoras abrangidas no processo de despedimento coletivo.
- 1.22.** A CITE, através de contacto telefónico, solicitou ao mandatário da empresa ..., Lda., alguns esclarecimentos considerados necessários a fim de se poder emitir o competente parecer, tendo sido imediatamente enviada a seguinte informação:
- 1.23.** Na sequência da solicitação efetuada telefonicamente a propósito do processo referido em assunto, junto envio o mapa de quadro de pessoal mais recente (o do Relatório Único de 2011) da ..., Lda.
- 1.24.** Tal como referi na nossa conversa, chamo a atenção para o facto de a trabalhadora lactante que está sujeita a parecer dessa Comissão não figurar no mapa de quadro de pessoal pela única razão de que esteve um período muito longo fora da empresa: primeiro, por baixa de risco de gravidez e depois por gozo da licença de maternidade legalmente prevista. De todo o modo, a informação relativa à trabalhadora já se encontra nas fichas de registo informático de trabalhadores que constam do processo que enviei.
- 1.25.** Refiro também que no mapa de quadro de pessoal são ainda referidas uma trabalhadora que deixou entretanto de colaborar com a empresa já no início de 2012 (...) e que por isso não figura no procedimento de despedimento coletivo em curso, bem como uma trabalhadora (...) que, conforme explicado no ofício que dirigi à DGERT e que faz parte do processo que enviei à CITE,

já subscreveu entretanto acordo de revogação do contrato de trabalho e que por isso também não está incluída neste despedimento coletivo”.

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 novo 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

GOVERNO DE
PORTUGALMINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGOCOMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

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

- 2.5.** A entidade empregadora comunicou, por carta datada de 25.07.2012, a intenção do despedimento *sub judice*, à trabalhadora lactante, titular da categoria de “funcionária do departamento administrativo e de contabilidade”, admitida em 01-10-2002, objeto do presente parecer.
- 2.6.** No despedimento coletivo “sub judice”, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos não só de mercado, mas também estruturais com fundamento assente na crise económica que atinge de forma particularmente violenta o setor de mercado relevante para a Empresa – o da construção civil – e torna, hoje em dia, a operação da empresa um risco que a torna antieconómica. De facto, cada fornecimento que ... aceita, hoje em dia, tem como destino quase certo o não recebimento do pagamento respetivo” - indicou o número de trabalhadoras a despedir (2) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal, constituído por trabalhadores que discriminou por setores organizacionais da empresa.
- 2.7.** No que diz respeito ao critérios de seleção da trabalhadora lactante a despedir, a empresa referiu que “a inclusão da trabalhadora lactante no despedimento coletivo em curso não é o resultado de uma escolha propriamente dita do empregador, de despedir esta e não aquela trabalhadora. Trata-se, antes, de uma medida transversal à Empresa, que afeta de igual modo todo o universo dos trabalhadores, sem distinção. Na realidade, sendo dispensados, como serão, todos os demais trabalhadores da Empresa, caso se mantivesse o contrato de trabalho da trabalhadora lactante, a referida funcionária, sendo uma administrativa, ficaria, pura e simplesmente,



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

sem qualquer trabalho para efetuar, sem que o empregador pudesse fazer fosse o que fosse para o evitar. Isto revela que a medida adotada não representa qualquer violação do princípio de igualdade no tratamento da trabalhadora que se encontra em período de aleitamento, mas sim uma (difícil e infeliz, repete-se) medida totalmente transversal”.

- 2.8.** É de assinalar que, da ata da reunião de informações e negociação, não consta qualquer acordo no presente procedimento de despedimento coletivo, a que tivessem chegado o representante da empresa e a comissão representativa das trabalhadoras abrangidas pelo despedimento, “Na sequência destas intervenções, não tendo sido conseguido acordo, e nada mais havendo a tratar, foi lavrada e de imediato assinada a presente ata, após o que se concluiu a reunião”.
- 2.9.** 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 24 DE SETEMBRO DE 2012**