

PARECER N.º 241/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante incluída em 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 de fevereiro, apresentado pela ..., Lda.
Processo n.º 1087 – DL-C/2012

I – OBJETO

- 1.1. Em 2012.11.19, a CITE recebeu da gerência da ..., Lda, com sede na Rua ..., cópia de documentação respeitante ao processo de despedimento coletivo, fundamentado em motivos de mercado e estruturais, sendo nessa decisão incluída a trabalhadora, lactante, ..., a solicitar a emissão pela Comissão de parecer prévio à decisão de despedimento, 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 de fevereiro.
- 1.2. A ..., Lda., doravante designada apenas por entidade empregadora, tem por atividade principal (classificada em termos de CAE) Atividades de Contabilidade, Auditoria e Consultoria Fiscal, constitui uma micro empresa com 7 trabalhadores identificados no anexo A do quadro de pessoal do ano 2011 junto ao processo.
- 1.3. A trabalhadora, cuja situação de lactante suscita o pedido de parecer prévio segundo o regime de proteção em caso de despedimento que o Código do Trabalho prevê, detém a categoria profissional de Assistente Administrativa III.

- 1.4.** A entidade empregadora comunicou à trabalhadora lactante, mediante carta registada, recebida em 2012.10.17, da sua intenção de despedimento coletivo, comunicando-lhe que os trabalhadores abrangidos poderiam eleger, no prazo de cinco dias a contar da receção da comunicação, uma Comissão Representativa, para, nos cinco dias seguintes, iniciar-se a fase de informações e negociação com a referida comissão, com a participação de um representante do Ministério da Trabalho e da Solidariedade Social.
- 1.5.** Tendo as trabalhadoras abrangidas pela intenção de despedimento constituído a sua Comissão Representativa – com a composição coincidente com as duas únicas trabalhadoras abrangidas por aquela - e informado a entidade empregadora da sua composição, mediante comunicação entregue em mão no prazo legalmente estabelecido ⁽¹⁾, foi remetida à trabalhadora lactante, enquanto membro da comissão representativa, uma comunicação escrita contendo os motivos do despedimento, o quadro de pessoal do relatório único do ano de 2011, a enunciação do critério de seleção, o número de trabalhadoras abrangido, o tempo previsível para o despedimento e o método de cálculo ⁽²⁾.
- 1.6.** Na referida comunicação remetida à Comissão Representativa, a entidade empregadora enuncia como motivos de despedimento:
- “
- (...)

I

MOTIVOS DE DESPEDIMENTO

¹ Vide n.º 3 do artigo 360.º do Código de Trabalho – 5 dias úteis a contar da receção da comunicação.

² A correspondente e nos termos previstos pelo artigo 366.º do Código do Trabalho, conjugado com o artigo 6.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, com distinção do cálculo de compensação devida até 31 de outubro de 2012 e a devida pelo período ulterior.



(...) o posto de trabalho que vem ocupando será extinto por motivos de mercado e estruturais, perante, a redução acentuada e progressiva da atividade da empresa provocada pela diminuição na procura de bens e serviços que constituem o seu objeto social e pela perda de clientes existentes, motivada pela crise que atravessa o mercado empresarial e societário, bem assim, o desequilíbrio económico-financeiro daí emergente e o incumprimento destacado e crescente dos clientes no pagamento do preço desses serviços.

Tudo o que antecede acarreta a diminuição das tarefas que compõem a categoria da trabalhadora, aliado à imposição de uma diminuição dos recursos da empresa, da racionalização dos custos, para garantir a subsistência da empresa. Impõe-se assim a redução do quadro de pessoal, mormente, do número de trabalhadores que ocupam a categoria profissional da trabalhadora, por exceder o número necessário para dar resposta às necessidades atuais da empresa decorrentes dos diferentes fatores acabados de elencar, no concernente às concretas tarefas, tornando impossível a subsistência da relação de trabalho e o respetivo vínculo laboral.

II

QUADRO DE PESSOAL

(...).

III

DO CRITÉRIO DE SELEÇÃO

Perante intenção de despedimento coletivo, bem como, aos motivos subjacentes, são as trabalhadoras afetadas, as que auferem, dentro da

mesma categoria profissional supra referida, a remuneração mais elevada, constituindo este, o critério de seleção.

(...).”

1.7. O processo inclui ainda:

- Cópia da *Ata de Reunião* realizada em 2012.11.08 entre os representantes da entidade empregadora e a comissão representativa dos trabalhadores, que contou ainda com a presença, legalmente prevista³, de representante da Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT):
- Cópias da carta da entidade empregadora remetida, em 2012.11.12, por correio registado, à Comissão Representativa, bem como cópia do respetivo comprovativo de receção, a remeter-lhe um mapa de *elementos fatuais adicionais, em cumprimento do solicitado pelos membros da Comissão Representativa*, na reunião a que se reporta a ata supra referida, cujo teor é o de um exercício acerca do tempo de trabalho necessário à prestação de serviços a prestar a um conjunto de clientes identificados, distribuído por *TOC 1, TOC 2, TOC 3 e Externo*, indicando como *totais: 55,32 dias mês, 22 dias mês por funcionário e 2,51 o n.º de colaboradores necessários.*

1.8. De assinalar que da documentação remetida, designadamente a cópia do Anexo A – quadro de pessoal, anexo ao Relatório Único do ano de 2011, resulta o seguinte:

- Para além do gerente e de um contabilista, existem cinco trabalhadoras: quatro com a categoria profissional de Administrativa III e uma com a categoria de Estagiário de 1.º ano;

³ Vide n.º 1 do Artigo 362.º do Código do Trabalho.



- A antiguidade e a remuneração das duas trabalhadoras abrangidas pelo despedimento coletivo são superiores à das demais três trabalhadoras.

1.9. Na referida ata da reunião entre os representantes da empresa e da Comissão Representativa, consta que foram prestados pelos primeiros esclarecimentos quantitativos sobre a diminuição do número de clientes e as perdas na procura de serviços invocados como motivos de mercado e estruturais para o despedimento, e que foi referido subsequentemente o que ora se passa a referir abreviadamente :

- Pela trabalhadora ..., que não está abrangida pela proteção ao despedimento do presente pedido: *nega ter existido uma redução de empresas das que acompanha, tendo sido atribuídos 3 novos clientes no dia da comunicação da intenção de despedimento, sentindo que é necessária a sua presença e que tem muito trabalho, sendo os incumpridores sempre os mesmos, nas empresas a si alocadas; referindo ainda que as duas pessoas que foram Mães são as que estão a ser agora despedidas, entende que desde essa altura as coisas mudaram e que não aceita os fundamentos invocados por desconhecimento; não obstante os esclarecimentos prestados pela entidade empregadora, discorda que dos fundamentos invocados, de que o despedimento seja aplicado a si, sem apresentação de alternativas que considera existirem;*
- Pela trabalhadora puérpera, ...: assinalou que se opõe ao despedimento e ao critério utilizado, entende que é perseguida, sente que houve pressões para se desvincular do seu posto de trabalho, sente-se alívio de pressão psicológica desde que regressou de licença de maternidade, entende ainda que o seu posto de trabalho é diferente dos outros, tendo já pedido a substituição do computador por ser lento, bloquear e reiniciar e

passou a desempenhar tarefas simplesmente administrativas e externas e se encontra suspensa das suas funções por imposição da entidade empregadora e que tem sido paga em prestações ;

- Pelos representantes do empregador foi ainda referido que:
 - *não existem alternativas ao despedimento;*
 - *em 16 de outubro de 2012 comunicou a suspensão preventiva da trabalhadora mediante a instrução de um processo disciplinar, encontrando-se a trabalhadora em casa desde o dia 17 de outubro do corrente ano a aguardar a receção da nota de culpa;*
 - *que a empresa paga em prestações, mas regra geral dentro do prazo devido e a todos os colaboradores;*
 - *que é no respeito pela parentalidade que com a trabalhadora ... foi estabelecido um horário específico, por conveniência desta, à semelhança da Representante ...;*
 - *que as funções das trabalhadoras são as mesmas das demais colegas e as mesmas mantidas antes da licença de maternidade;*
 - *as perseguições inexistiram;*
 - *refere que houve uma negociação prévia entre a entidade empregadora e a Trabalhadora lactante para a resolução por acordo do contrato de trabalho (da iniciativa da entidade empregadora) e que se gorou porque a proposta da trabalhadora estipulava o pagamento de compensação de 2,5 meses por ano de antiguidade, o que a entidade empregadora rejeitou, após várias tentativas;*
 - *que seriam disponibilizados os elementos solicitados pelas representantes até ao dia 12 de novembro, inclusive, dentro dos limites do sigilo profissional.*

- 1.10.** De assinalar, por último, que não obstante o processo remetido à CITE não incluir cópia do comprovativo da comunicação à DGERT acerca da iniciativa da entidade empregadora em promover o procedimento de despedimento coletivo ora em apreciação, na Ata supra referida consta expressamente a indicação da presença e participação da representante da referida entidade na reunião com a comissão de representantes, e assinado a respetiva Ata.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A legislação nacional consagra no n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho, que o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera 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.
- 2.2.** Determina o n.º 6 do mesmo artigo citado no ponto anterior que se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efetuar após decisão judicial que reconheça a existência do motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação.
- 2.3.** Nos termos da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, compete à CITE emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental.
- 2.4.** Clarificada a competência desta comissão para emissão do parecer prévio solicitado, cumpre passar a referir os aspetos essenciais a atender regime do despedimento coletivo vigente que decorre dos artigos 359.º e seguintes.



2.5. 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.

2.6. Em conformidade com o artigo 360.º ainda 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.*

- 2.7.** No caso ora submetido a parecer prévio da CITE, um processo de despedimento coletivo fundado motivos de mercado e estruturais e a incluir uma trabalhadora lactante, cumpre averiguar a partir do processo remetido do desrespeito da tramitação do procedimento legalmente



preconizado e de outros eventuais indícios de que se possam concluir que o processo de despedimento incluía uma trabalhadora abrangida pela proteção dispensada pelo regime do artigo 63.º do Código do Trabalho promovendo uma discriminação do trabalhador em razão do sexo, em que se integra igualmente a violação direta ou indireta de direitos respeitantes à parentalidade.

- 2.8.** Em termos procedimentais, é de assinalar que na falta das entidades referidas no n.º 1 do artigo 360.º do CT, a entidade empregadora notificou os motivos e os critérios de seleção das trabalhadoras incluídos no despedimento coletivo que eram aplicáveis à trabalhadora lactante supra identificada, sendo que ocorreu uma única reunião de informações e negociação entre representantes da entidade empregadora e a comissão representativa dos trabalhadores, tendo estado presente e nela participado uma representante da DGERT.
- 2.9.** A comunicação da motivação em que fundamenta a decisão da intenção do despedimento que a entidade empregadora visa abranger 2 trabalhadoras tem de atender ao que supra se transcreveu do artigo 359.º e do n.º 2 do artigo 360.º, ambos do Código do Trabalho.
- 2.10.** Nestes termos, a entidade empregadora teria de incluir na própria comunicação dirigida à Comissão de Representantes a motivação legalmente admissível para o despedimento coletivo nos termos do artigo 359.º do Código, de forma a permitir que a Comissão de Representantes possa com conhecimento efetivo da mesma poder preparar-se e naturalmente desempenhar adequadamente o seu papel na fase de informações e negociação, sob pena da própria finalidade da fase - *ter em vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar-se bem assim, de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir*, não ser alcançada.



- 2.11.** A enunciação da motivação pela entidade empregadora que consta transcrita supra no ponto 1.6. é claramente uma mera alegação dos fundamentos sem apresentação de elementos que permitam considerar a pertinência do despedimento coletivo em vista.
- 2.12.** Nestes termos, não se atendeu de forma pertinente ao cumprimento do teor necessário que deverá integrar comunicação à Comissão Representativa a efetuar no momento e contexto do n.º 4 do artigo 360.º do Código do Trabalho, sendo ainda que os esclarecimentos prestados na reunião não podem sanar a omissão ocorrida na comunicação inicial à Comissão Representativa dos Trabalhadores, salvo entendimento desta em contrário.
- 2.13.** Pelo exposto supra, concluí-se que a mera enunciação dos fundamentos que constituem os motivos que fundamentam o despedimento coletivo sem apresentação de elementos que permitam considerar em concreto a pertinência do procedimento e do seu âmbito e a inclusão no mesmo de uma trabalhadora lactante, constitui a inobservância grave do próprio procedimento, o que determina que o despedimento da trabalhadora lactante pode constituir uma situação discriminatória em razão do sexo, integrando neste conceito as discriminações em razão da parentalidade, pelo que a CITE é desfavorável à intenção da entidade empregadora de incluir no presente processo de despedimento coletivo a trabalhadora...

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE é desfavorável à inclusão no despedimento coletivo promovido por ..., Lda., fundamentado em motivos de mercado e estruturais, da trabalhadora lactante ...



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE 10 DE DEZEMBRO DE 2012**