



PARECER N.º 112/CITE/2013

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 de fevereiro, promovido pela empresa ..., S.A.

Processo n.º 369 – DL-C/2013

I – OBJETO

1.1. Em 10 de abril de 2013, a CITE recebeu da ..., S.A., 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, cópia do processo de despedimento coletivo, abrangendo vinte e um (21) dos duzentos e dezasseis (216) trabalhadores, do qual está incluída a trabalhadora lactante, ..., escriturária de 2.ª, nas instalações sitas na ... de ... em Coimbra, desde 18.02.2009.

1.1.1. Para o efeito, a entidade empregadora anexou cópia do processo de despedimento coletivo, donde constam os seguintes documentos:

- carta de 19.03.2013, com comunicação de intenção de promover o despedimento à trabalhadora, rececionada por esta em 21.03.2013 com indicação:
 - Descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo;



- Critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir;
- Período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;
- Método de cálculo de eventual compensação a conceder aos trabalhadores a despedir;

- Registo dos CTT e talão de receção daquela carta pela trabalhadora;

E a solicitação da CITE cópias :

- Quadro de pessoal discriminado por áreas organizacionais da empresa e outro com identificação dos e das trabalhadores/as em falta;
- Contrato de trabalho celebrado com a trabalhadora especialmente protegida;
- Esclarecimentos relativos a aplicação de critério de seleção de trabalhadora especialmente protegida a despedir.

1.2. A entidade empregadora apresenta para o despedimento os seguintes motivos:

... a ... exerce, entre outras, a atividade de gestão de sistemas de captação, tratamento, adução e distribuição de água potável e recolha, transporte e tratamento de águas residuais e resíduos, bem como a prestação de serviços nessas áreas nos setores das indústrias do ambiente aí compreendidas sem limitar bem como em áreas semelhantes acessórias ou complementares daquelas .

Entre os serviços que a ... presta encontram-se os serviços de exploração manutenção e conservação das Estações de Tratamento de Águas Residuais (...) como e o caso da ... de Coimbra - ... objeto da prestação de serviços em vigor com a ..., S.A. (“...”), a quem foi



atribuída a concessão para a construção, exploração e gestão do Sistema Multimunicipal de Abastecimento de Água e Saneamento de Águas Residuais do ...

Na verdade, a ... mantém, desde 5 de maio de 1993, um contrato de prestação de serviços, cujo objeto é a exploração, manutenção e conservação da ... de Coimbra - ..., e no âmbito do qual se encontram alocados 21 (vinte e um) trabalhadores da ... com contratos de trabalho indeterminado, e que justifica a manutenção de uma unidade local em Coimbra para a sua execução.

Acontece que a ... procedeu à denúncia do contrato de prestação de serviços de Exploração e Manutenção da ... de Coimbra - ... para fim do prazo, ou seja, com efeitos a partir de 5 de maio de 2013.

Ora, tal cessação de contrato de prestação de serviços produz graves repercussões no seio da própria ..., implicando uma reestruturação, sobretudo para o que aqui releva, no plano dos recursos humanos e das relações laborais existentes.

Como consequência da referida denúncia do contrato de prestação de serviços, a ... vê-se obrigada a proceder ao encerramento do seu estabelecimento em Coimbra por não existir qualquer atividade e/ou serviço que justifique a continuação da mesma.

Por seu turno, esta decisão de encerrar definitivamente o estabelecimento de Coimbra implica, necessariamente, a cessação dos contratos de trabalho dos trabalhadores ao mesmo afetos.

De facto, os trabalhadores envolvidos no presente procedimento de despedimento coletivo exercem as suas funções, ao serviço da ..., afetos ao estabelecimento que esta mantém para execução da referida prestação de serviços com a ..., cujo termo ocorrerá na data acima indicada de 5 de maio de 2013, sem prejuízo, no entanto, do período temporal que se revele necessário para assegurar a continuidade do serviço público até à assunção efetiva do novo prestador de serviços.



De salientar que tal prestação de serviços representava para a ... uma parte significativa da sua faturação anual, equivalente no ano de 2012 a uma faturação de EUR 1.323.530, cerca de 10% da faturação anual.

Acresce ainda a profunda crise que atravessa praticamente todos os setores da economia, agravada pela política de austeridade e de contenção da despesa pública em vigor, o que originou o cancelamento e a reavaliação de vários procedimentos adjudicatórios no setor de serviços ambientais, onde se insere a atividade da ...

Ora, o agravamento das condições do mercado tem contribuído para a redução da atividade do grupo em que a empresa se insere, face aos seus modelos de viabilização económico-financeira dos negócios, sendo por isso necessário um esforço no sentido de reduzir despesas e custos fixos.

Acresce que não se anteveem, no imediato, melhorias significativas para a economia portuguesa, com as medidas de austeridade impostas e o investimento negativo.

Assim, os próximos anos afiguram-se particularmente difíceis, não se prevendo, a curto e médio prazo, uma inflexão do presente ciclo, que permita à Empresa criar expectativas de crescimento, pelo menos, num futuro próximo.

A cessação da prestação de serviço com a empresa ... obriga pois à redução do quadro de pessoal da ..., com a extinção dos postos de trabalhos atualmente afetos ao referido estabelecimento em Coimbra, porquanto se constata que os mesmos são excedentários para as necessidades da Empresa. A manutenção dos seus custos fixos, nomeadamente dos que se prendem com o pagamento das diversas remunerações aos seus trabalhadores afetos àquela unidade local (retribuição base, subsídio de almoço, e no caso de alguns trabalhadores, também subsídios de turno e de prevenção, entre outras remunerações), das contribuições para a Segurança Social sobre elas incidentes, e demais encargos aos mesmos inerentes, em face dos



motivos supra expostos, é manifestamente injustificada, e até inviável para a própria ...

Assim, a eliminação de custos fixos, através da redução de efetivos, mostra-se, pois, não só uma medida justificada, como igualmente, urgente.

A ... propõe-se assim proceder à imediata cessação dos contratos de trabalho dos trabalhadores, num total de 21 (vinte e um), que estão alocados, ao referido estabelecimento sito em Coimbra e à indicada prestação de serviços em vigor com a ..., por manifesta impossibilidade de a Empresa manter os referidos postos de trabalho dos trabalhadores afetos àquele após o termo da atividade ou cessação efetiva de tal prestação.

Assim, é intenção da ... proceder à redução do seu quadro de pessoal, de 216 (duzentos e dezasseis) para 195 (cento e noventa e cinco) trabalhadores, considerando-se, nesta fase, tal número suficiente e necessário para a prossecução da atual atividade da Empresa encontrando se V. Exa abrangido pelo presente despedimento coletivo, nos termos e para os efeitos do n.º 3 do art.º 360.º do Código do Trabalho. ...

1.3. Como critério de seleção dos trabalhadores a empresa declara que:

... Na seleção dos 21 (vinte e um) trabalhadores a abranger no presente processo de despedimento coletivo, foram conjugados os seguintes critérios:

- Encerramento definitivo do estabelecimento da Empresa em Coimbra;*
- A necessidade de adequação do numero de trabalhadores a redução estimada do volume de trabalho;*
- Existência de postos de trabalho redundantes e/ou excedentários, na medida em que os 21 (vinte e um) abrangidos estão alocados ao contrato de prestação de serviços com a referida ..., que como já referido, denunciou tal contrato, com efeitos a partir de 5 de maio de 2013;*



- *Nexo de causalidade (relação causa e efeito) entre a redução da faturação e a necessidade de redução dos custos fixos.*

De um total de 216 (duzentos e dezasseis) a empresa propõe-se despedir 21 (vinte e um) trabalhadores, ou seja, 9,7 % do número total de trabalhadores, conforme quadro abaixo designado. ... A cessação dos contratos de trabalho será concretizada decorridos que sejam os respetivos prazos legais de aviso prévio, de acordo com a antiguidade dos trabalhadores, pelo que se estima que tal cessação tenha lugar entre os meses de maio a julho de 2013. ...

II – ENQUADRAMENTO JURIDICO

2.1. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, chama desde logo a atenção nos considerandos para o risco destas mulheres serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado, pelo que no artigo 10.º, sob a epígrafe “Proibição de despedimento” determina:

... A fim de garantir às trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, o exercício dos direitos de proteção da sua segurança e saúde reconhecidos no presente artigo, prevê-se que:

1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade referida (...) salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.



2. Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.

3. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proteger as trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, contra as consequências de um despedimento que fosse ilegal ...

2.2. A Constituição da República Portuguesa (CRP) no artigo 67.º sob a epígrafe “Família” estabelece:

... 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros ...

2.3. O artigo 68.º da CRP sob a epígrafe “Paternidade e maternidade” consagra:

“(...) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

3- As mulheres têm proteção especial durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias. (...).”

2.4. Na sequência destes princípios o CT na Subsecção IV – Parentalidade estipula no artigo 63.º sob a epígrafe “Proteção 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 oportunidade entre homens e mulheres:

a) (...)

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

c) (...)

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

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 efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a ação 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 contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 6. (...):



2.5. Para implementação deste procedimento o Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) estabelece, no artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

... A CITE, prossegue as seguintes atribuições, 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 inspetiva 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) ...

2.6. O CT no Capítulo VII “Cessação de contrato de trabalho”, Divisão II Despedimento coletivo (artigos 359.º a 366.º), procede à definição e motivações legais, no artigo 359.º sob a epígrafe “Noção de despedimento coletivo”:

...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. ...

2.7. E quanto a procedimento, o artigo 360.º do mesmo Código sob a epígrafe “Comunicações em caso de despedimento coletivo” vem estabelecer:

... 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 referido 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.

6 - Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.os 1 a 4 e constitui contraordenação leve o efetuado com violação do disposto no n.º 5. (...).”

2.8. Relativamente a “Informações e negociação em caso de despedimento coletivo” epígrafe do artigo 361.º:

... 1 – Nos cinco dias posteriores à data do ato previsto nos nºs 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:

- 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 coletivo 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 ata 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 contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.ºs 1 ou 3 ...

2.9. 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 ata 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 respetivas áreas, de acordo com o enquadramento legal das soluções que sejam adotadas.

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



- 2.10. Toda esta legislação, ao estabelecer princípios e procedimentos especiais de proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes nas situações de despedimento, como é o caso *Sub Judice*, plasmados nas Diretivas Europeias, na CRP e CT, mostra que as entidades empregadoras devem ter um cuidado acrescido no tratamento destes casos, justificando de forma cabal, objetiva e coerente a inclusão das mesmas nos despedimentos, sob pena dos processos poderem conter indícios de discriminação em função da maternidade/parentalidade.
- 2.11. Compulsadas as normas legais acima reproduzidas enquadradoras do pedido agora formulado, atendendo aos elementos que constam no processo, nomeadamente os motivos invocados pela entidade empregadora transcritos no ponto 1.2 do presente parecer, os critérios utilizados na seleção dos trabalhadores a despedir, nomeadamente “... *Encerramento definitivo do estabelecimento da Empresa em Coimbra* ... “que abrange todos os postos de trabalho que ali desenvolvem atividade, ponto 1.3, não se vislumbrando indício da prática de discriminação em função do sexo por virtude da maternidade, a CITE não se opõe à inclusão da trabalhadora no despedimento ora em causa.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, não se vislumbrando indício da prática de discriminação em função do sexo por virtude da maternidade no processo despedimento coletivo promovido pela ..., S.A., a CITE não se opõe à inclusão da trabalhadora lactante ...

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 2 DE MAIO DE 2013, COM OS VOTOS CONTRA DA**



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN), QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE:

“A CGTP vota contra por não existirem dos autos comprovativo da denúncia do contrato que fundamenta o despedimento, não estando objetivamente comprovado o motivo do despedimento.”