



## PARECER N.º 58/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 12.02.

Processo n.º 171 – DL-C/2013

### I – OBJETO

- 1.1. Em 20.02.2013, a CITE recebeu da ... – ..., S.A., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora lactante ..., com a categoria profissional de Técnica Administrativa Produção Grau 1, 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., nos seguintes termos:

*“Exmos. Senhores,*

*A ..., S.A., pessoa coletiva matriculada na Conservatória do Registo Comercial de ... sob n.º ..., iniciou um processo de despedimento coletivo de 9 dos seus 16 trabalhadores, pelos motivos e critérios enunciados na documentação junta. Dos 9 trabalhadores abrangidos, a identificada a seguir está abrangida pelo disposto no n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho, por ser trabalhadora lactante:*

*Senhora ..., casada, contribuinte fiscal n.º ..., residente na Rua ... n.º ..., ..., em Mem Martins, com a categoria profissional de Técnica Administrativa Produção Grau 1.*

*Sumariamente, o despedimento coletivo implicará o encerramento de diversos Departamentos da empresa e a redução de outros. O departamento ao qual a trabalhadora está afeta o Departamento de Produção verá, por razões gestionárias, o pessoal reduzido de 12 para 5 trabalhadores, relativamente a três deles o contrato cessará por acordo. Foi estabelecido apenas um critério objetivo para a seleção dos trabalhadores abrangidos no departamento em causa – o da menor antiguidade.*

*Na falta de comissão de trabalhadores ou comissão intersindical ou comissões sindicais da empresa, a intenção de proceder ao despedimento foi comunicada, por escrito, a cada um dos trabalhadores abrangidos, nos termos do n.º 3, do art.º 360 do Código do Trabalho, os quais não designaram uma comissão representativa.*

*Os fundamentos e restante informação relativa ao presente procedimento encontram-se na carta de 18 de janeiro de 2013 dirigida à trabalhadora, nos termos e para os efeitos do n.º 3 do art.º 360.º do Código do Trabalho, e respetivos anexos.*

*Em face do exposto, vem a ..., S.A., solicitar a V. Exas. a emissão do parecer prévio a que alude o n.º 1 e a alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho.*

*Ao dispor de V. Exas. para qualquer esclarecimento que se venha a revelar necessário.”*

- 1.2. Na carta entregue em mão à trabalhadora a despedir, objeto do presente parecer, em 18.01.2013, a empresa refere, o seguinte:

*..., 18 de janeiro de 2013*

*Assunto: Intenção de cessação de contrato de trabalho por despedimento coletivo*

*Ex.mo (a). Senhor (a),*

*Pela presente, vem a ..., S.A., pessoa coletiva n.º ..., nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 359.º e seguintes do Código do Trabalho, comunicar a V. Ex.a a intenção de fazer cessar o seu contrato de trabalho no âmbito de um despedimento coletivo, que agora se inicia.*

*Os fundamentos e restante informação relativa ao presente procedimento encontram-se nos documentos que se anexam.*

*Em virtude da inexistência, na empresa, de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissão sindical, a presente comunicação é feita apenas aos trabalhadores abrangidos, sendo enviada uma cópia aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral, conforme previsto no n.º 5 do artigo 360.º do Código do Trabalho.*

*Informamos que V. Ex.a poderá, em conjunto com os demais trabalhadores que também serão abrangidos por este processo, e no prazo de cinco dias úteis contados da receção da presente comunicação, designar uma comissão representativa com o máximo de cinco elementos, para efeitos de representação durante a fase de informações e negociação.*

*O despedimento coletivo implicará a cessação do contrato de trabalho dos trabalhadores abrangidos. No entanto, a cessação apenas se concretizará no termo do processo agora iniciado, com a comunicação da decisão final que será oportunamente enviada e na qual constará, de entre os outros elementos legalmente exigidos, a data prevista para a cessação do contrato de trabalho. Cumpre ainda referir que a cessação do contrato lhe será comunicada com uma antecedência não inferior a 30 dias relativamente à data prevista para a mesma, sendo-lhe garantido o pagamento da retribuição durante esse período.*

*Em virtude do presente despedimento, a ..., S.A., compensará genericamente os trabalhadores a despedir com um montante a ser calculado nos termos do artigo 6.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, correspondendo a um mês de retribuição base por cada ano de antiguidade, até 31 de outubro de 2012, e, em relação ao período a partir desta data, a 20 dias de retribuição nos termos do disposto no art. 366.º do Código do Trabalho.*

*A ..., S.A., estima que o presente despedimento coletivo termine no final de fevereiro de 2013, já tendo, nesta data, cessado os contratos de trabalho de todos os trabalhadores abrangidos pelo despedimento.*

*Anexo:*

- (i) Relatório com a indicação dos motivos justificativos para o despedimento coletivo,*
- (ii) quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa e com indicação das categorias profissionais e trabalhadores abrangidos, (iii) critérios para seleção dos trabalhadores.*

**1.3.** A entidade empregadora junta à comunicação à trabalhadora, como anexo 1. os motivos justificativos do despedimento coletivo que se transcrevem:

1. Motivos para o Despedimento Coletivo

1.1. Motivos Justificativos

A ..., S.A., pessoa coletiva nif ..., com sede em ..., ..., com o capital social de € 75.000,00, foi criada com o objetivo de ser uma empresa especializada na construção civil e em empreitadas de obras públicas, exercendo a sua atividade por todo o território nacional.

A decisão de proceder ao despedimento coletivo de 9 trabalhadores, afigura-se imprescindível no quadro de uma adequada e ponderada gestão empresarial e é objetivamente justificada por motivos económicos relativos a esta Empresa, decorrentes do mercado e estruturais, motivos esses que, específica e detalhadamente, a seguir se enunciam, nos termos c para os efeitos da al. a) do n.º 2 do art. 360.º do Código do Trabalho.

A decisão decorre da conjugação de fatores objetivos diretamente relacionados com a situação económica da empresa, consequência da crise económico-financeira, vívida desde 2008, mas com maior incidência no ano anterior.

Na verdade, o mercado nacional da construção civil vem desde há algum tempo a atravessar um enorme retraimento, fruto, nomeadamente, da situação económica e financeira que o país atravessa.

Segundo a AECOPS (Associação de Empresas de Construção c Obras Públicas), as estimativas mais atualizadas para a atividade registada em 2011 apontam para uma quebra de (-)9,4% em termos reais, cujo valor é o mais expressivo da série iniciada em 2002 e que contribui para uma queda acumulada de (-)41% verificada desde então.

Todos os segmentos de atividade sofreram quebras nos seus níveis de produção durante 2011 tendo sido a mais expressiva a observada no segmento de construção de edifícios residenciais, a qual deverá ter atingido os (-)17%, o que coloca a queda acumulada desde 2002 nos (-)65%.

Também a produção do segmento de edifícios não residenciais voltou a registar um significativo decréscimo de cerca de (-)8,5%, em termos reais, face a 2010, devido ao fraco desempenho da sua componente privada, por falta de confiança traduzida na ausência de lançamento de novos projetos de investimento envolvendo construção, à semelhança, aliás, do já observado nos dois anos imediatamente anteriores, bem como da suspensão do programa de modernização de escolas, por parte do cliente público.

O segmento da engenharia civil revelou, por enquanto, uma maior resistência à quebra, fruto da generalidade das obras em curso estarem a ser asseguradas no âmbito das parcerias público-privadas, sendo que, também este segmento desacelerou fortemente a sua produção no último trimestre de 2011, com a paragem de múltiplas frentes de obra associadas a estes projetos, devido a negociações envolvendo o financiamento das mesmas.

Em linha com estas quedas descritas e transversais a todo o setor, o valor apurado para a taxa média de utilização da capacidade produtiva instalada nas empresas assumiu o valor mais baixo dos já apurados nos últimos 23 anos (67,6% em 2011), o que significa que aproximadamente 1/3 do setor não tem ocupação, ou, noutra perspetiva, em termos médios cada empresa possui 1/3 da sua estrutura inativa.

Também a evolução conhecida ao nível do mercado de trabalho traduz bem a redução da atividade no setor.

De acordo com o Instituto Nacional de Estatística (INE), o emprego no setor da construção tem vindo a reduzir-se de forma muito significativa.

De facto, durante os primeiros nove meses de 2011 a população empregada no setor da construção situou-se nos 447,8 mil trabalhadores, quando, em 2002, a média anual do número de trabalhadores do setor ultrapassava os 622 milhares, o que traduz uma brutal perda de emprego, só parcialmente compensada pela saída de quadros para outros mercados.

De notar ainda que, de acordo com o Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), o número de pessoas registadas nos Centros de Emprego e oriundas do setor da construção ascendia, no final de novembro de 2011, a 78 milhares, traduzindo um crescimento homólogo de 12,5% (face a um acréscimo de 6,4% do total de desempregados) e representando 14,6% do total de desempregados da economia inscritos nos Centros de Emprego.

Para além do desaparecimento de 6.363 empresas de construção entre 2002 e o final do terceiro trimestre de 2011, importa igualmente referir que o número de insolvências de construtoras tem vindo a evoluir a um ritmo preocupante (+36,8% em termos homólogos, até setembro de 2011, segundo a Cofac), representando, nesse período, 18,4% das insolvências registadas para a totalidade dos setores de atividade

#### a) Motivos de Mercado e sectoriais

O sobredimensionamento da ..., S.A., é visível nos indicadores económicos de atividade e de resultados registados, bem como as perspetivas francamente negativas que se afiguram para os próximos anos no mercado português da construção, esgotadas que se encontram outras alternativas já implementadas de redução de custos.



A inédita redução de atividade originou uma profunda quebra na carteira de encomendas e nos níveis de resultados.

Com efeito, no último biénio (2011-2012) a atividade da empresa apresentou um decréscimo de 25%, tendo caído de um volume líquido de €3.578.603 para €2.732.895. Prevendo-se, face ao volume de prestação de serviços do ano transato, uma quebra no volume de faturação ainda superior para futuro. A redução desta atividade é, ainda, agravada contração do investimento público, em que o montante das obras a concurso nos primeiros oito meses de 2012 caiu 56% (1,3 mil milhões de euros) e as adjudicações efetuadas no mesmo período também registaram uma quebra homóloga de 52,3 % (905 milhões de euros).

Sem procura e com os aspetos financeiros, nomeadamente os elevados encargos e carga fiscal e os atrasos nos pagamentos do Estado, a constituírem as principais condicionantes da atividade, a construção segue por um caminho que, se não for já atalhado, dificilmente terá retorno.

Neste cenário de redução que se tem verificado no setor da construção, e sem que a tendência de evolução de mercado apresente quaisquer perspetivas de retoma da atividade, prevendo-se pelo contrário que a diminuição da produção (em 2012 foi de 6,8 meses, face à média de 10,2 meses em 2011) se acentue no curto prazo, a empresa terá grandes dificuldades em conseguir uma carteira de encomendas de valor significativo limitando a sua atividade à realização de obras de pequeno montante.

Em boa verdade, no que concerne às perspetivas para 2013, a economia portuguesa irá deparar-se com dificuldades crescentes e o setor da construção irá assistir, certamente, ao seu mais desfavorável registo histórico. Projetos de obras públicas com um peso essencial na carteira de obras da empresa anteveem-se, para futuro, como associados uma imprevisibilidade



elevada no que toca à sua concretização, imprimindo, deste modo, uma diminuição brutal da carteira e criando de imediato elevados desequilíbrios entre as capacidades instaladas e a nova realidade de produção estimada.

Nesta contingência a empresa tem, atualmente, apenas uma obra em curso (em fase de conclusão) e não prevê iniciar qualquer obra no horizonte próximo, sendo que a última obra a ter início ocorreu no passado mês de setembro.

Este aspeto, acumulado a todo o contexto de incerteza nacional e internacional, projeta um exercício económico de 2013 de elevada dificuldade, que importa desde já minimizar.

Face ao descrito, a ..., S.A., necessita de reequacionar a sua base operativa e adaptá-la às características reais do novo contexto macroeconómico e sectorial português.

Decorre do exposto a necessidade de uma profunda reestruturação da empresa, com o propósito da adequação dos seus custos fixos aos atuais níveis de faturação e consequente reequilíbrio de exploração, por motivos de viabilidade da ..., S.A.

Esta reestruturação da empresa traduz-se na cumulação de alguns cargos e tarefas, na redução da estrutura orgânica e num previsível recurso à externalização de serviços, visando, desta forma, compatibilizar a dinâmica e competitividade da ..., S.A. com a realidade de mercado.

#### b) Motivos Estruturais

Todas as projeções sectoriais apontam para uma quebra significativa da procura de serviços de construção em Portugal nos próximos anos, provocando, de imediato e de modo estrutural, um elevado excedente de capacidade instalada.

Verifica-se, pois, existir na atualidade um forte desequilíbrio no que se refere aos recursos humanos da ..., S.A. que se traduz na necessidade de procurar um novo e mais eficiente equilíbrio dos recursos, capacidades e competências face ao reduzido potencial do mercado expectável nos próximos anos.

Ponderados e avaliados os factos acima mencionados, a ..., S.A., decidiu, por motivos de mercado relacionados com a redução da atividade da empresa, e por motivos estruturais, em virtude do desequilíbrio económico-financeiro e da reestruturação da organização produtiva, proceder a um despedimento coletivo.

- 1.4.** O processo remetido à apreciação da CITE integra ainda:
- um quadro de pessoal, com indicação dos trabalhadores que serão dispensados e dos que permanecerão na empresa.

## **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”.

**2.2.** 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 alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, aplicável por força da alínea s) do n.º 6 do artigo 12º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.

**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 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 estruturais e tecnológicos, indicou o número de trabalhadores a despedir (9) 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 respeita, aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa, relativamente à trabalhadora lactante objeto do presente parecer, refere o seguinte:

#### Critérios para seleção dos trabalhadores

A seleção dos trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento coletivo assenta nos seguintes critérios objetivos:

O Departamento de Produção (setor funcional que engloba os trabalhadores ligados aos trabalhos materiais de execução das empreitadas, bem como as funções técnicas e administrativas diretamente relacionadas com os trabalhos

de execução das empreitadas) será reduzido de 12 para 5 trabalhadores, face à redução previsível do número de obras, no futuro, e inexistência de obras novas ou em vias de serem iniciadas, no presente, e também de não haver trabalho para a sua categoria profissional.

Dos 12 trabalhadores do Departamento de Produção o contrato de 3 deles irá cessar por acordo entre celebrado entre o empregador e os trabalhadores. Serão, assim, abrangidos pelo despedimento coletivo 4 trabalhadores, do Departamento de Produção.

Como critério de seleção dos trabalhadores, do Departamento de Produção, abrangidos foi estabelecido o da maior antiguidade e experiência.

Não sendo abrangido um trabalhador que se encontra em baixa médica, por razões humanas e por se ter entendido que, dada a situação de doença, o trabalhador teria maiores dificuldades em se pronunciar adequadamente no processo de despedimento.

Além do mais, o trabalhador em causa é o único 'serralheiro' do quadro de pessoal e, por razões gestionárias, a empresa entende que deverá manter um trabalhador com essa aptidão profissional, de molde a manter as competências da empresa nessa área de trabalho específica.

O Departamento de Qualidade e Higiene e Saúde no Trabalho será extinto, uma vez que não há obras novas ou cru vias de serem iniciadas, onde possam ser utilizadas as competências de um tal Departamento. Acresce que com o final, dentro de dias, da única obra, atualmente em curso, o trabalhador do Departamento entrará em situação de inatividade.

O despedimento coletivo abrange 1 trabalhador do Departamento de Qualidade e Higiene e Saúde no Trabalho.

O lugar de fiel de armazém do Estaleiro Central será também extinto porque a sua função no armazém, face ao decréscimo de atividade, deixará de ser necessária. Com eleito, não havendo obras novas ou cru vias de serem iniciadas, não se justifica a afetação de um trabalhador, em permanência, ao local.

O despedimento coletivo abrange 1 trabalhador do Estaleiro Central.

- 2.7.** A entidade patronal juntou ao processo cópia do contrato de trabalho da trabalhadora bem como comprovativos da diminuição de receitas.
- 2.8.** Da análise do processo, não resulta que não existam indícios de discriminação na inclusão da referida trabalhadora, porquanto se encontram diversas incongruências, tais como:
- i) na carta entregue à trabalhadora, com a intenção de cessação de contrato de trabalho por despedimento coletivo, recebida a 18.1.2013, diz a entidade patronal *“como critério de seleção dos trabalhadores, do departamento de produção, abrangidos, foi estabelecido o da maior antiguidade e experiência”*;
  - ii) está demonstrado, pelo quadro de pessoal junto ao processo, que os funcionários mais antigos do Departamento de Produção são ..., ..., ..., ... Segundo os critérios enunciados, estes seriam, então os funcionários a dispensar;
  - iii) a trabalhadora lactante é das funcionárias com menor antiguidade, não se enquadrando nos motivos de inclusão do despedimento coletivo.

### III – CONCLUSÃO





MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Face ao exposto, a CITE opõe-se à inclusão no despedimento coletivo promovido pela ... – ..., S.A., da trabalhadora lactante ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento constitui uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO  
DA CITE DE 7 DE MARÇO DE 2013**