



PARECER N.º 64/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., Artes Gráficas
Processo n.º 176 – DL-C/2013

I – OBJETO

1.1. Em 20 de fevereiro de 2013, a CITE recebeu da ..., S.A., Artes Gráficas, 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 cinco (5) dos setenta e dois (72) trabalhadores, do qual está incluída a trabalhadora lactante ..., rececionista/telefonista - III, desde 12.03.2007.

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

- carta de 14.12.2012, com comunicação de intenção de promover o despedimento à trabalhadora, rececionada por esta em 19.12.2012;
- fundamento para o despedimento coletivo;
- quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa;



- os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir; número de trabalhadores a despedir e respetivas categorias profissionais abrangidas;
- período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;
- método de calculo de compensação a conceder aos trabalhadores a despedir ;

e, a solicitação da CITE:

- esclarecimentos sobre funcionamento da sede da empresa no Porto e instalações em ...;
- quadro de pessoal;
- comprovativos de inscrição da trabalhadora ora protegida e da colega com a mesma categoria profissional nos serviços de segurança social ;
- contrato de trabalho celebrado com a trabalhadora protegida.

1.2. A entidade empregadora apresenta como fundamento para o despedimento:

... Cerca de uma década volvida desde a conclusão do processo de alargamento da atividade acima descrita, a empresa procedeu à ampliação das suas instalações fabris em ..., com a construção de um novo pavilhão adjacente ao já existente e onde foi colocada uma outra máquina de impressão rotativa.

6. Todas estas profundas e exigentes transformações permitiram a subsistência da sociedade até à atualidade. Porém, verifica-se que os seus exercícios anuais sempre se mostraram de frágil equilíbrio (anos de 2008,2009,2010) ou deficitários (como se verificou no ano de 2011).

Assim, a inversão da situação financeira é crucial para o futuro da empresa, dando sentido aos investimentos até hoje realizados e



salvaguardando a sua capacidade produtiva, ou seja, assegurando o cumprimento atempado das obrigações assumidas perante os trabalhadores, o Estado, fornecedores e instituições financeiras.

7. Tal inversão deveria ocorrer, preferencialmente, através de um aumento das receitas da empresa, fazendo coincidir um aumento da faturação com as margens praticadas. Tal, no entanto, não é expectável que venha a ocorrer num futuro próximo, sendo antes expectável um agravamento da situação, pela diminuição da procura dos serviços prestados. Para tanto contribuirão:

a) A contração da economia nacional: apenas esporadicamente a produção da empresa tem como destino o estrangeiro (nomeadamente, Angola e Moçambique). Na verdade, a quase totalidade da produção (95%) destina-se ao mercado interno. Ora, o que se tem verificado no mercado das artes gráficas tem sido o reflexo das quebras sucessivas do consumo interno nacional, tanto a nível público como privado: há publicações ou campanhas que deixaram de ser lançadas no mercado e em muitas daquelas que subsistem verifica-se uma redução do número de exemplares impressos.

b) A contração do crédito concedido: a empresa terá de adotar cautelas adicionais no futuro relativamente ao crédito concedido aos seus clientes, correndo menos riscos e, desde modo, diminuir as situações de incobrabilidade. Tal conduzirá a que na prática determinados trabalhos — sobretudo de clientes novos — possam vir a ser recusados.

8. Assim, não poderão deixar de ser adotadas medidas de redução de gastos. Entre as medidas a introduzir realça-se:

a) Redução dos turnos no setor da impressão (de três para dois), o que permitirá poupanças a nível de eletricidade e gás, pois as máquinas irão



laborar menos horas, bem como economias na mão de obra através da redução do subsídio de turno de 25% para 15%;

b) Procura de novos fornecedores de matéria-prima, nomeadamente, de papel. No entanto, os fornecedores no mercado nacional são escassos (... , ... e ...), o que obsta a margens de negociação significativas e promove políticas de crédito restritivas;

c) Ajustamento de horários no setor da pré-impressão, permitindo a poupança de horas extraordinárias;

d) Adoção de horário de trabalho com 40 horas semanais,

9. Tais medidas, contudo, por si só não permitem a inversão da situação, sendo, por isso mesmo, necessário reduzir os custos com os colaboradores. De facto, numa empresa que fatura anualmente cerca de € 5.500.000,00, verifica-se que gastou em 2011 € 1.400.00,00 (uma média de €1 17.000 € mês) e em 2012 estima-se um aumento destes gastos.

No cômputo das despesas da sociedade, verifica-se que na estrutura de gastos fixos, as obrigações com o pessoal assumem um peso muito importante, pelo que a sua redução por esta via se afigura inevitável.

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

... Os trabalhadores a despedir foram selecionados tendo por base a preocupação de não afetar o regular funcionamento dos diversos setores da empresa, nomeadamente, administrativo, pré-impressão, planeamento, impressão, acabamentos, comercial.

Para tanto, procurou-se minimizar o número de trabalhadores afetados com o atual processo e, na medida de possível, evitar concentrar a sua seleção no mesmo setor da empresa. Porém, o despedimento não poderá deixar de refletir o peso de cada setor nos encargos salariais suportados,



nem a reestruturação já levada a cabo há cerca de 10 anos, sobretudo no departamento da pré-impressão. Finalmente, atendeu-se ainda à antiguidade dos trabalhadores.

Assim, foi determinado reduzir:

- *Três lugares nos setores de impressão;*
- *Um lugar no departamento comercial;*
- *Um lugar de rececionista,*

1. Da redução no setor da impressão:

Neste departamento os trabalhadores a despedir serão os seguintes:

- a) *...;*
- b) *...;*
- c) *...*

Relativamente aos Sr. ... E ..., são os trabalhadores que auferem os vencimentos mais elevados dentro daquele setor, A alternativa ao despedimento destes dois trabalhadores e de modo a se atingir uma redução de custos equivalente passaria por despedir ainda mais colaboradores, Todavia, para além de tal alargar o número de pessoas diretamente afetadas pelo despedimento coletivo, colocar-se-ia em risco o normal funcionamento do setor de impressão uma vez que o mesmo poderia acusar falta de mão-de obra, situação com a qual a subsistência da empresa, ratio para o presente processo, não se compatibiliza.

O despedimento destes dois trabalhadores não se afigura, no entanto, suficiente, sendo necessário despedir mais um colaborador no setor da impressão, o qual, sendo o que mais pessoas emprega, será também, deste modo, o mais afetado.

Assim, e quanto ao colaborador ..., dentro dos trabalhadores com a categoria de impressor é o único que não assume o comando dos turnos. A isto acresce que não obteve formação específica para trabalhar com a nova rotativa, sendo do interesse da empresa que os colaboradores que fiquem ao seu serviço saibam operar com igual eficácia as duas máquinas.



2. Da redução no setor comercial:

O setor comercial dispõe atualmente de 5 colaboradores, a saber:

1.;
2.;
3.;
4.;
5. ...

Tem-se verificado que a empresa, desde há algum tempo, presta serviço a um núcleo, mais ou menos constante, de clientes. O setor comercial irá, assim, ficar reduzido a três pessoas, o que se afigura suficiente para acompanhar e sustentar a produção da empresa e não impede a prospeção de novos clientes,

Assim, manter-se-ão neste setor os seguintes trabalhadores:

1. ...
2. ...
3. ...

No que diz respeito ao colaborador ..., note-se que prestou serviço durante muitos anos no setor do planeamento antes de desempenhar funções no departamento comercial, Assim, opta-se por reforçar aquele setor, com o seu regresso.

No que diz respeito ao colaborador ..., uma vez que a sua carteira de clientes é menor do que os demais, a sua saída é a que menos afetará a produção da empresa.

3. Da redução do lugar de rececionista:

O posto de rececionista nas instalações que a empresa detém no Porto - e onde se concentra o setor da pré-impressão -, tem tido cada vez menos justificação, gerando-se, por vezes, uma situação de desocupação da trabalhadora que desempenha tais funções.

Assim, a empresa deixará de ter receção no Porto, sendo a entrega e receção de trabalhos assegurada pelos trabalhadores da pré-impressão que lá se encontram (funções que, de resto, pontualmente já



desempenham), optando-se pela transferência da rececionista do Porto para as instalações em ...

Todavia, também não se justifica a existência de duas rececionistas nas instalações fabris da empresa, donde a necessidade de despedir a colaboradora ..., mantendo-se a colaboradora ..., que está há mais tempo na empresa ...

- 1.4.** No âmbito deste processo e tal como a entidade empregadora refere: ...
não tendo sido constituída qualquer estrutura representativa dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo, foram encetadas negociações individuais, tendo sido a todos proposto o pagamento faseado da indemnização e demais créditos laborais. No caso da trabalhadora ..., tal acordo não foi alcançado pelo que o pagamento das quantias a que tem direito ocorrerá, nos termos legais, até ao termo do prazo do aviso prévio. Ficando a aguardar o parecer da CITE no prazo legal ...

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 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)...

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 despedirem;*
- 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.s 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.s 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. Da análise do pedido verifica-se em primeiro lugar que a entidade empregadora: *...Desde a sua constituição em 1973 e até 1995 que a empresa se dedicou exclusivamente ao setor de pré-impressão (desenho, maquetes e produção de fotolitos), onde alcançou uma forte posição no mercado. ... Com a evolução tecnológica verificada no ramo das artes gráficas, nomeadamente através da informatização de grande parte dos procedimentos, em meados da década de 90, o setor da pré-impressão deixou de ter o relevo que tivera outrora... a par do ano de 1995, a empresa começa a aceitar trabalhos de impressão e acabamento, dando-os a executar sob o regime de subcontratação. Em 1999, a empresa iniciou um processo de diversificação da sua atividade no sentido da impressão, adquirindo progressivamente novos equipamentos e instalações (em ..., Concelho de Paredes), alargando, assim, o seu objeto de negócio. ... Com a transformação ocorrida na empresa, as atividades de impressão e acabamentos aumentaram o seu peso na faturação anual, representando atualmente mais de 90% da mesma, enquanto a pré-impressão se situa em menos de 10%. Os trabalhos agora produzidos pela empresa consistem, sobretudo, em: 1. Encartes publicitários a serem distribuídos com jomais; 2. Livros; 3. Folhetos; 4. Catálogos; 5. Revistas; 6. Jornais;...*



2.12. As transformações operadas na empresa e as que se seguem resultam da contração da economia nacional, da contração do crédito concedido aos clientes e da evolução tecnológica acelerada no ramo das artes gráficas nomeadamente a informatização de grande parte dos procedimentos, factos que levaram a que a entidade empregadora procedesse a nova reestruturação dos serviços no Porto e em ... e a consequente redução de despesas com pessoal no atual despedimento: 4 trabalhadores: 3 do setor de impressão, 1 do setor comercial, e, da trabalhadora ora protegida do setor administrativo, rececionista/telefonista, desde 12.03.2007, com menos tempo de serviço do que a outra colega que exerce as mesmas funções (desde 12.08.2003).

2.13. Compulsadas as normas legais acima reproduzidas enquadradoras do pedido de parecer prévio formulado pela entidade empregadora com a prova produzida no processo, nomeadamente a fundamentação do despedimento, os critérios de seleção aplicados aos trabalhadores a despedir, o teor do quadro de pessoal e do contrato de trabalho, não se vislumbra indício da prática de discriminação em função do sexo por virtude da maternidade, pelo que 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., Artes Gráficas, a CITE não se opõe à inclusão da trabalhadora lactante ...



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE MARÇO DE 2013, COM OS VOTOS CONTRA DAS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES (CGTP) E DA UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES (UGT)