



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

## PARECER N.º 557/CITE/2015

**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  
Processo n.º 1819 – DL-C/2015

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu da ..., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora lactante ..., para efeitos de 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 de fevereiro.
- 1.2. Da documento com a comunicação da intenção proceder ao despedimento coletivo consta o seguir se expõe:

#### *“ DESPEDIMENTO COLETIVO*

*(Documento elaborado ao abrigo do disposto n.º 2, do art.º 360, do CT)*

*I. A sociedade comercial anónima ..., (...) tem vindo a enfrentar, nos últimos tempos, uma crise acentuada no mercado que, motivou o encerramento da empresa, daí que a administração se viu na contingência de fazer cessar todos os postos de trabalho na indicada empresa.*

*II. Não obstante, ao longo dos anos, a empresa signatária, foi-se estruturando tecnologicamente com equipamento moderno e efetuando investimentos ou outras atuações achadas oportunas, de forma a satisfazer todo o tipo de encomendas da atividade desenvolvida, respondendo célere e eficazmente,*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

*umentando e dotando as instalações de zonas adequadas ao comércio e fabrico tanto quanto possível em série, reduzindo os custos inerentes à logística,*

*III. Porém, tem tentado por todas as formas sobreviver, inclusive aceitando encomendas de reduzido valor económico e com margem reduzidas de lucro, descendo o valor real da aquisição do produto numa verdadeira tentativa de minimizar os custos diários da empresa que são elevados, por forma a salvaguardar e manter todos os postos de trabalho e tentando satisfazer todos os compromissos legais assumidos ou decorrentes da atividade desenvolvida,*

*IV. Reconhece que todas as diligências efetuadas não têm tido o resultado esperado, antes pelo contrário, cada vez é menor a faturação apresentada. Com efeito, alguns dos produtos utilizados na manufaturação e comercialização têm aumentado drasticamente de custo, o que diminui a margem de ganho, a par da redução de procura.*

*V. Tal acontece porque, nos últimos anos, em função da crise instalada, as encomendas reduziram bruscamente, ao ponto de não se justificar a continuidade de todos os trabalhadores.*

*VII. Portanto, a empresa signatária, em resultado da atividade que implementou de forma progressiva e sustentada, foi cimentando uma estrutura capaz de responder aos desafios e técnicas modernas aplicadas no setor de fabricação de produtos para a construção, fazendo uma concorrência leal, buscando novos mercados e reduzindo os custos de forma sustentada e progressiva, desenvolvendo e aplicando novas técnicas estruturais, com a finalidade de minimizar os custos, tentando fazer face à economia global e entrar em concorrência com os demais fabricantes e ou comerciantes de tais produtos, bem como da inovação que desenvolveu, quer quanto à fabricação, quer quanto à montagem, bem como à durabilidade dos mesmos.*

*VII. Acresce ainda referir que a empresa apresentou uma diminuição no volume de venda com resultados inferiores aos do exercido do ano anterior e*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

*já no decorrer do ano de 2015, perspectiva-se que a evolução dos resultados a obter se anuncia similar ao ano anterior, exibindo prejuízos significativos.*

*VIII. Acontece que, nos últimos meses, dado o fator da crise instalada, as encomendas reduziram bruscamente, conforme atrás se referiu, ao ponto de não se justificar a continuidade do número de trabalhadores na empresa.*

*IX. Assim, a empresa signatária, reconhece que todas as diligências efetuadas não têm tido o resultado esperado, antes pelo contrário, é cada vez menor a faturação e o prejuízo alcançado é cada vez mais evidente.*

*X. Perante tal cenário e sendo o setor da construção civil o mais atingido e para aquele em que a empresa se encontra mais dependente e numa verdadeira alternativa de aguentar toda a estrutura elaborou todo um plano de conjunto face aos trabalhadores que menos imprescindíveis são neste momento.*

*XI. Neste conjunto, são abrangidos os 10 (dez) trabalhadores ao serviço da empresa, conforme abaixo discriminado:*

*1 - Setor de produção*

*..., (...) admitido ao serviço em 23/01/2006, com a profissão de ...;*

*2- Setor de produção*

*..., (...) admitido ao serviço em 05/09/2005, com a profissão de ...;*

*3- Setor de produção*

*..., (...) admitido ao serviço em 22/08/2006, com a profissão de ...*

*4-Setor de produção*

*..., (...) admitido ao serviço em 27/08/2007, com a profissão e categoria profissional de ...*

*5-Setor de produção*

*..., (...) admitido ao serviço em 02/01/2008, com a profissão e categoria profissional de ...*

*6 - Setor de produção*

*..., (...) admitido ao serviço em 01/04/2010, com a profissão e categoria profissional de ...*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

*7-Setor de produção*

*..., (...) admitido ao serviço em 01/07/2010, com a profissão e categoria profissional de ...*

*8 - Setor de produção*

*..., (...) admitido ao serviço em 05/03/2012, com a profissão e categoria profissional de ...*

*9-Setor de produção*

*..., (...) admitido ao serviço em 14/11/2013, com a profissão de ...*

*10 - Setor administrativo*

*..., (...) admitida ao serviço em 11/07/2012, com a profissão e categoria profissional de ...*

*XII. O quadro da empresa, neste momento é composto por um total de 11 (onze) trabalhadores, conforme abaixo se discrimina:*

*(...)*

*XII. Mais se refere que a empresa irá Iniciar o procedimento no dia 26 de outubro, com a necessária comunicação a cada um dos trabalhadores envolvidos e terminando nos 75 dias subsequentes após a comunicação referida no n.º 1, do art.º 363, do CT;*

*(...)”*

- 1.3.** Do processo remetido à CITE, consta, ainda, a ata de 04.11.2015, correspondente à reunião de informação e negociação, na qual estava presente a trabalhadora especialmente protegida.

## **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 excepcionais 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 12.º 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.** Analisado o processo, verifica-se que os motivos invocados para o despedimento coletivo traduzem-se em motivos de mercado, de acordo com a alínea a) do n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho.
- 2.6.** Cumpre referir, que resulta da documentação remetida à CITE que a entidade empregadora tem em vista o seu encerramento, pelo que no processo de despedimento coletivo foram incluídos 10 dos/das trabalhadores/as da empresa, com exceção do trabalhador ..., financeiro – contabilista, com a categoria profissional de ...
- 2.7.** Da ata da reunião de informação e negociação, resulta que a trabalhadora especialmente protegida estava presente e aceitou a proposta da entidade empregadora que se traduzia na divisão da compensação em 12 meses.
- 2.8.** Assim sendo, não decorre da apreciação de todo o processo que existam indícios de discriminação na inclusão da trabalhadora especialmente protegida no processo de despedimento coletivo.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão da trabalhadora lactante, ..., no despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora, ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento não constitui uma discriminação por motivo de parentalidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE DEZEMBRO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**