



PARECER N.º 218/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, incluída em processo de despedimento colectivo, 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 1065 – DL-C/2011

I – OBJECTO

- 1.1. Em 23 de Novembro de 2011, a CITE recebeu da ..., S.A., através dos seus mandatários, ..., Sociedade de advogados, cópia de um processo de despedimento colectivo por motivos de mercado e estruturais, abrangendo 12 trabalhadores/as, num universo de 94 trabalhadores/as, que inclui a trabalhadora lactante, ..., titular da categoria profissional de Revistadeira, 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 de Fevereiro.
- 1.2. Mostra o Processo que a empresa notificou a aludida trabalhadora, a 23 de Setembro de 2011, da intenção de proceder ao despedimento colectivo, nos termos do n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho e aproveitou para lhe comunicar que poderá, para efeitos do n.º 1 do mesmo artigo citado 360.º, constituir uma comissão representativa com o objectivo de participar na fase negocial.
- 1.3. Em 29 de Setembro de 2011, todos os/as Trabalhadores/as abrangidos/as pelo despedimento colectivo designaram, nos termos do n.º 3 do artigo 360.º e nos termos do previsto no artigo 415.º e segs. do Código do Trabalho, uma Comissão Representativa.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.4.** Em 12 de Outubro de 2011, a Empresa enviou à Comissão Representativa dos Trabalhadores a comunicação do despedimento colectivo, nos termos e para os efeitos do disposto nos n.ºs 2, 3 e 4 do artigo 360.º do Código do Trabalho.
- 1.5.** Em 12 de Outubro de 2011, a Empresa enviou à Direcção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, nos termos do n.º 5 do artigo 360.º do Código do Trabalho, os elementos de informação discriminados no n.º 2 do artigo 360.º do mesmo diploma.
- 1.6.** Quanto à descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo, a entidade empregadora alega que:
- 1.6.1** “A ..., SA (...) é uma empresa cuja actividade compreende o fabrico de tecidos e acabamentos e a respectiva comercialização”.
- 1.6.2.** “A empresa teve Resultados Líquidos negativos nos últimos três anos, no montante de cerca de 600.000,00 €/ano. Desde o ano de 2008 que a empresa tem vindo a ter resultados líquidos negativos em consequência da diminuição das vendas, fruto de uma diminuição da procura dos produtos por esta produzidos e comercializados”.
- 1.6.3.** “Assim, a empresa encontra-se hoje com uma tesouraria extremamente débil, o que poderá provocar o seu encerramento a qualquer momento”.
- 1.6.4.** “Hoje as necessidades de fundo de maneo situam-se perto dos 600.000,0€, em particular saldos atrasados de fornecedores e para compensar o resultado negativo de 2011”.
- 1.6.5.** “Existem já fornecedores com dificuldade de fornecerem a empresa, devido aos atrasos nos pagamentos”.
- 1.6.6.** “Acreditando que as medidas de gestão adoptadas, conjugadas com a melhoria das condições de trabalho, permitiriam inverter a situação deficitária, os accionistas, ao longo dos anos, fizeram um elevado esforço financeiro de forma a possibilitar a



solvência dos compromissos com os fornecedores, o sector público e com os trabalhadores”.

- 1.6.7.** “Apesar de todos os esforços não foi possível inverter a situação, tendo-se inclusive verificado uma acentuada degradação da situação económico-financeira durante o último ano”.
- 1.6.8.** “Por seu lado, a facturação tem vindo a apresentar uma quebra significativa nos últimos anos, face à grave situação que o próprio País atravessa e a retracção do investimento, tal como, pela fraca procura dos produtos produzidos e comercializados por esta empresa”.
- 1.6.9.** “Acresce o exponencial aumento dos custos da matéria-prima que praticamente duplicaram o seu valor nos últimos três anos”.
- 1.6.10.** “Os factos descritos provocaram o desequilíbrio económico-financeiro da empresa pelo que, não sendo tomada qualquer medida, não será possível garantir os pagamentos futuros a fornecedores, ao Estado (administração fiscal e segurança social) e aos trabalhadores”.
- 1.6.11.** “É neste contexto que se insere, como último recurso, o presente processo de despedimento colectivo, atendendo a que o nível de redução da actividade da empresa e o desequilíbrio económico-financeiro em que a mesma se encontra não permitem a manutenção de todos os trabalhadores ao seu serviço, com os custos daí decorrentes, impondo, pois, a cessação dos contratos de trabalho *infra*”.
- 1.7.** Quanto aos critérios de selecção dos trabalhadores a despedir, nos termos do artigo 360.º, n.º 2, alínea c) do Código do Trabalho alega a empresa que “é forçoso proceder a uma reestruturação no âmbito dos sectores produtivo, administrativo e comercial, (...) de modo a adequar os recursos humanos da empresa às suas efectivas necessidades, sob pena de se caminhar para o seu encerramento”.



- 1.8.** A Empresa considerou os seguintes critérios e parâmetros:
1. “Trabalhadores estarem inseridos no sector produtivo, administrativo ou comercial.”
 2. “Benefício entre o custo do salário e a produtividade do trabalhador (serão dispensados os trabalhadores cuja produtividade é menor mas relativamente aos quais o salário e todos os custos adicionais são maiores/mais elevados ou semelhantes).”
 3. “Optimização e a total rentabilização dos recursos humanos da empresa, face à diminuição do número de encomendas, redução do número de clientes e dificuldade real no pagamento dos encargos da empresa.”
 4. “Extinção dos postos de trabalho de bordadeira, dado o trabalho de bordado ser actualmente residual, redistribuindo tais funções com as necessidades pontuais.”
 5. “Redução do número de motoristas de veículos pesados, extinguindo-se um posto de trabalho, optando-se, no caso, pelo despedimento do trabalhador com menor antiguidade.”
 6. “Extinção do posto de trabalho de telefonista.”
 7. “Extinção do posto de trabalho de empregada de limpeza.”
 8. “Extinção do posto de trabalho de chefe da secção administrativa.”
- 1.9.** Relativamente ao método de cálculo da compensação, refere a entidade empregadora que “Não estão previstas compensações genéricas a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da compensação prevista no art.º 366.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12/02”.
- 1.10.** A entidade empregadora apresenta, ainda, na fundamentação do processo de despedimento colectivo, o quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa, e refere o número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas, e a indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento colectivo.
- 1.11.** A entidade empregadora informa que, em 21 de Outubro de 2011, procedeu-se à reunião de informações e negociação, prevista nos artigos 361.º e 362.º do Código



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

do Trabalho, na qual esteve presente o representante da DGERT, conforme a acta n.º 1 que consta do processo de despedimento colectivo.

- 1.12.** A segunda reunião de informações e negociação decorreu no dia 4 de Novembro de 2011 e a terceira no dia 10 de Novembro de 2011.
- 1.13.** Conforme decorre do conteúdo das actas, e dos respectivos anexos, foi alcançado um acordo entre a entidade empregadora e a Comissão de Trabalhadores relativamente ao pagamento da compensação. Ficou acordado que a compensação pecuniária, a que os trabalhadores abrangidos pelo despedimento têm direito, será paga de forma fraccionada dada a débil situação da tesouraria da empresa. 50% do valor da compensação será pago no momento em que é celebrado o acordo, os restantes 50%, bem como todos os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho serão pagos em 12 prestações mensais e sucessivas, vencendo-se a primeira no mês seguinte à data do acordo. Ficou, ainda, estabelecido que a primeira prestação ocorrerá durante o mês de Dezembro e que os pagamentos deverão ser efectuados até ao dia 10 de cada mês, à excepção do referido mês de Dezembro.
- 1.14.** Informa a entidade empregadora, e resulta das actas das reuniões de informações e negociação, que “Nas reuniões de negociação mantidas não foi levantada qualquer questão ou dúvida referente à inclusão no despedimento da trabalhadora lactante em apreço”.
- 1.15.** Refere a entidade que “O despedimento da trabalhadora em apreço não constitui qualquer discriminação em função do sexo por motivo de maternidade dado que, por um lado, foram abrangidos pelo despedimento outras trabalhadoras com funções e categorias semelhantes e, por outro lado, não foram incluídas outras trabalhadoras em situação de protecção de maternidade”.
- 1.16.** Alega, ainda que “A escolha da trabalhadora resulta dos critérios de selecção adoptados, aplicados aos demais trabalhadores abrangidos”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.17.** Que “A trabalhadora participou activamente em todo o procedimento de despedimento colectivo, tanto representada pela sua comissão de trabalhadores como pessoalmente, formalizando o acordo alcançado pela dita comissão”.
- 1.18.** E que “Apesar do seu despedimento se encontrar dependente de parecer favorável desta Comissão (CITE), a trabalhadora lactante, à semelhança dos demais trabalhadores abrangidos e sob a “supervisão” do Ilustre Representante do Ministério do Trabalho, acordou com a sua entidade empregadora a data da cessação do seu contrato de trabalho, assim como os montantes e forma de pagamento da respectiva compensação”.
- 1.19.** A referida formalização da cessação do contrato de trabalho celebrada entre a entidade empregadora e a trabalhadora em apreço, em 18 de Novembro de 2011, refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.20.** “Nos termos do acordo alcançado no presente despedimento colectivo, as partes convencionam a data da cessação do contrato de trabalho que vigorava entre ambas, iniciado em 08 de Outubro de 2001, nos termos do qual esta vinha desempenhando as funções inerentes à sua categoria profissional de Revistadeira”.
- 1.21.** “A cessação do contrato de trabalho referida no número anterior produzirá todos os seus efeitos em 30 de Novembro de 2011, terminando definitivamente nessa data toda e qualquer relação contratual entre as partes”.
- 1.22.** “A primeira contraente pagará à trabalhadora, nos termos da tabela em anexo, a importância ilíquida de € 7.343,81, sujeita a descontos legais que se mostrem devidos, a título de: a) Proporcional de Subsídio de Natal de 2011; b) Compensação pecuniária de natureza global pelo presente despedimento colectivo”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.23.** “Na quantia *supra* acham-se incluídos todos os créditos da Trabalhadora vencidos nessa data, vincendos até à Data da Cessação ou exigíveis em virtude da Cessação”.
- 1.24.** “A Trabalhadora declara que, com a assinatura deste documento e com o efectivo recebimento das quantias nele previstas, renuncia e/ou nada mais tem a receber, a nenhum título (...)”.
- 1.25.** “A Trabalhadora declara que prescinde do prazo de aviso prévio a que alude o artigo 363.º do Código do Trabalho”.
- 1.26.** “A Trabalhadora declara ainda que assinatura deste documento equivale a aceitação definitiva do despedimento colectivo promovido pela Primeira Contraente e consequente cessação definitiva da relação laboral com esta Empresa, renunciando a trabalhadora a qualquer eventual direito de impugnação da cessação do respectivo contrato de trabalho”.
- 1.27.** “Até à data da cessação a Trabalhadora manter-se-á dispensada da prestação de trabalho (...)”.
- 1.28.** A entidade empregadora junta ao processo os seguintes documentos:
- Fundamentação do processo de despedimento colectivo;
 - Registo e aviso de recepção do envio da comunicação de intenção de despedimento à trabalhadora lactante e aos restantes trabalhadores/as abrangidos/as pelo despedimento;
 - Comunicação e respectivo registo do envio à DGERT – Direcção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho das comunicações remetidas aos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo;
 - Comunicação da constituição da Comissão Representativa de Trabalhadores;
 - Envio da fundamentação do processo de despedimento colectivo aos membros da Comissão Representativa dos Trabalhadores;
 - Cópia da formalização da cessação de contrato de trabalho entre o empregador e a trabalhadora lactante;
 - Actas n.º 1, 2 e 3 das reuniões de negociação;



- Comunicação da Comissão Representativa de Trabalhadores, aos mandatários da empresa, relativa à proposta de pagamento da compensação devida.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 10.º, n.º 1 da Directiva 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 Directiva 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”.
- 2.1.2.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional.
- 2.2.** Do mesmo modo, a Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias¹. Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.

¹ Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa.



2.3. Nos termos do n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho, “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.

2.4. Nos termos do artigo 359.º do novo Código do Trabalho:

“1 – Considera-se despedimento colectivo 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, respectivamente, 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 actividade 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 actividade, 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”.

2.5. Em conformidade com o artigo 360.º do referido Código:

“1 – O empregador que pretenda proceder a um despedimento colectivo 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:



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- a) Os motivos invocados para o despedimento colectivo;
- b) O quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;
- c) Os critérios para selecção 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 efectuar 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, tratando-se de novos contratos de trabalho, no artigo 366.º-A, ou em instrumento de regulamentação colectiva 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 recepção 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 colectiva”.

2.6. No despedimento colectivo *sub judice*, foram cumpridos, por parte da entidade empregadora, os requisitos legais a que estava obrigada, nomeadamente, a apresentação dos fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado e estruturais, tais como a diminuição de vendas, da procura dos produtos e problemas graves de tesouraria, que determinaram a reestruturação dos sectores produtivo, administrativo e comercial. A empresa indicou, ainda, o número de trabalhadores/as a despedir (12), as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal, constituído por 94 trabalhadores/as, que discriminou por sectores organizacionais da empresa.

2.7. Quanto aos critérios de selecção dos trabalhadores/as a despedir, refere a empresa que: os trabalhadores/as seleccionados/as estão inseridos nos sectores



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

alvo de reestruturação (sectores produtivo, administrativo e comercial); é tido em conta o benefício entre custo do salário e produtividade do trabalhador; são extintos os postos de trabalho de bordadeira, telefonista, empregada de limpeza e chefe de secção administrativa; redução do número de motoristas de veículos pesados; tudo numa lógica de optimização e total rentabilização dos recursos humanos da empresa face à diminuição do número de encomendas e do número de clientes e dificuldades no pagamento dos encargos da empresa.

- 2.8.** Relativamente à situação concreta da trabalhadora lactante, refere a entidade empregadora que a sua inclusão no processo de despedimento colectivo se encontra fundamentada pelos motivos atrás referidos, não constituindo qualquer discriminação em função do sexo por motivo de maternidade dado que foram abrangidas pelo despedimento outras trabalhadoras com a mesma categoria e, por outro lado, não foram incluídas outras trabalhadoras em situação de protecção de maternidade.
- 2.9.** Sem prejuízo dos critérios estabelecidos não se afigurarem suficientemente demonstrados e de, por isso, não ser inequívoca a ausência de indícios de discriminação na decisão de incluir a referida trabalhadora no processo de despedimento colectivo, refere a empresa, e resulta ainda das actas das reuniões de informação e negociação, que nunca foi levantada qualquer questão, nem oposição, no que respeita à inclusão no despedimento colectivo da trabalhadora lactante.
- 2.10.** Resulta, ainda, das referidas negociações que a Empresa e a Comissão Representativa de Trabalhadores chegaram a consenso relativamente aos termos em que o pagamento da compensação deverá ser efectuado.
- 2.11.** Por último, importa referir que a empresa e a trabalhadora especialmente protegida formalizaram o acordo, alcançado nas reuniões de negociação, tendo acordado na data da cessação do contrato de trabalho, no montante da compensação pecuniária e na forma de pagamento faseada.



III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao que antecede, a CITE não se opõe à inclusão da trabalhadora lactante ... no despedimento colectivo, promovido pela ..., S.A.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 15 DE DEZEMBRO DE 2011**