



PARECER N.º 38/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, incluída em processo de despedimento colectivo, nos termos do artigo 63.º, n.º 1 e n.º 3, alínea b), do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
Processo n.º 116 – DP-C/2011

I – OBJECTO

1.1. A CITE recebeu, a 10 de Fevereiro de 2011, da *Clínica .., Lda.*, um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera ..., titular da categoria profissional de Técnica Superior de Recursos Humanos, incluída num processo de despedimento colectivo, por motivos de mercado e estruturais, abrangendo oito trabalhadores.

1.2. Em anexo ao processo encontram-se:

- Carta de intenção de despedimento, enviada à trabalhadora e comprovativo de envio;
- Carta enviada ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social e comprovativo de envio;
- Quadro de pessoal referente ao ano de 2009;
- Relação de colaboradores a dispensar e respectivas categorias;
- Comprovativo de entrega da Declaração da Informação Empresarial Simplificada, referente ao ano de 2008;
- Comprovativo de entrega da Declaração da Informação Empresarial Simplificada, referente ao ano de 2009;
- Carta da trabalhadora, datada de 12 de Janeiro de 2011, solicitando agendamento de nova reunião em data e hora convenientes para ambas as partes;



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- Acta de reunião de negociação, realizada a 18 de Janeiro de 2011, na qual a trabalhadora não esteve presente.

1.3. Foi junta ao processo comunicação da empresa, da qual estava em falta método de cálculo de compensação, nos termos do artigo 360º, nº3º, do Código do Trabalho, bem como comunicação enviada ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. Não é referida em acta a presença de representante da DGERT.

1.4. Quanto à descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo, a entidade empregadora alega que:

1.4.1. “a) A ..., S.A., passou, nos três últimos anos, períodos de importantes dificuldades financeiras. Registou resultados líquidos negativos no referido horizonte temporal, acumulando prejuízos, que no ano de 2008 foram negativos em € 59.682,00, em 2009 de € 169.005,00 e até Outubro de 2010 já acumulou prejuízos de € 138.152,56.”

1.4.2. “b) No decorrer do ano de 2010, verificou-se a insustentabilidade da situação financeira da ... que se repercutiu na impossibilidade de honrar os seus compromissos e responsabilidades para com os seus credores, designadamente prestadores de serviços e fornecedores.”

1.4.3. “c) Situação que se revelou insuportável nos últimos três anos, com uma diminuição em larga medida do volume de vendas, em mais de € 500.000,00.”

1.4.4. “d) Perante este cenário de insolvência iminente, a empresa ... promoveu um aumento de capital, através da entrada de novos accionistas, e iniciou um processo de reestruturação que passa obrigatoriamente por uma redução substancial de todos os custos, incluindo os custos com pessoal.”

1.4.5. “e) Acresce que, desde o ano de 2009, a ... tem verificado uma diminuição dos preços praticados pelos seus principais clientes, designadamente Companhias de Seguros.”



1.4.6. “f) Desde o ano de 2007 que se verifica uma diminuição de seu volume de clientes devido, fundamentalmente, ao acréscimo do número de concorrentes prestadores da área da saúde.”

1.4.7. “g) Verificou-se, ainda, um acréscimo dos custos fixos, que no ano de 2007 eram de € 412.641,00, em 2008 de € 453.984,00 e em 2009 € 457.610,00, sem, como atrás se alegou, o correspondente aumento no volume de negócios.”

1.4.8. “h) Afectada pelas condições da economia portuguesa e, simultaneamente, pela crescente concorrência na sua área de actuação, a ... tem vindo a registar uma diminuição da sua actividade nos últimos anos, sendo imperiosa a necessidade de adaptação da estrutura humana à realidade económica da empresa, bem como o ajustamento da estrutura de custos da empresa. Assim sendo, a redução da estrutura humana da empresa, é inevitável.”

1.5. A empresa considerou os seguintes critérios de selecção:

1.5.1. “O principal critério que determinou a selecção dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo, a que ora se pretende proceder, assentou no menor dano à eficiência do serviço.”

1.5.2. “Com a incorporação de novos accionistas na estrutura accionista da empresa, entre eles a ..., SGPS, será possível à ... integrar os seus serviços administrativos e financeiros na estrutura administrativa deste Grupo Empresarial. Deste modo, será possível à ... utilizar os recursos humanos do novo accionista, passando a haver funções centralizadas, pelo que houve necessidade de evitar duplicação de serviços e de trabalhadores para o exercício das mesmas funções, o que implica a adaptação dos meios humanos à estrutura empresarial resultante desta integração, processo que irá decorrer a partir de Janeiro de 2011.”

1.5.3. “Com esse processo de integração verifica-se a necessidade de algumas reestruturações de serviços, o que implica a redução do número de trabalhadores



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

da empresa e a consequente cessação de contratos de trabalho ligados aos diversos departamentos.”

- 1.5.4.** “No âmbito da reorganização dos seus serviços, para a optimização da utilização dos meios humanos e materiais, por razões estruturais, de mercado, e de gestão e racionalidade económica – com vista a garantir a sua viabilidade e rentabilidade, existe necessidade de até Março de 2011, implementar um processo de despedimento colectivo.”
- 1.5.5.** “Na empresa não existem postos de trabalho para colocar os trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo, que lamentavelmente se revelem excedentários perante o cenário de grave dificuldade económica que a empresa atravessa.”
- 1.6.** Da carta enviada pela trabalhadora à instrutora do processo, consta “Em resposta à V/ carta de 5 de Janeiro do corrente venho por este meio informar que, em virtude de nesse mesmo dia ser submetida a uma cirurgia, não poderei estar presente na reunião de informação para que fui convocada, pelo que peço o agendamento de nova reunião em data e hora convenientes para ambas as partes.”
- 1.6.1.** A trabalhadora puérpera foi recebida, a 25 de Janeiro de 2011, por dois administradores da empresa.
- 1.7.** A acta de reunião de negociação, de 18 de Janeiro de 2011, foi assinada por cinco trabalhadores – ..., ..., ..., ... e ... – demonstrando as duas últimas trabalhadoras o seu desacordo com a mesma.
- 1.7.1.** Além dos trabalhadores referidos, estiveram presentes a instrutora do processo e dois representantes da entidade patronal, não sendo feita referência a representante da DGERT.
- 1.7.2.** O trabalhador ... e a trabalhadora ... estiveram ausentes da reunião, tendo o primeiro mandatado a última como procuradora, que não compareceu, justificando



a sua ausência antecipadamente, tendo sido recebida na empresa a 25 de Janeiro de 2011.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Constituição da República Portuguesa consagra a maternidade e a paternidade como valores sociais eminentes, reconhecendo que as mulheres têm direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias.
- 2.2. 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.
- 2.3. 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.”
- 2.4. 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 14º 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.
- 2.5. Atendendo a este princípio, o artigo 63º do Código do Trabalho estabelece uma especial protecção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

e dos trabalhadores em gozo de licença parental, carecendo esse acto de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Nos termos do artigo 3º, alínea b), do Decreto-Lei nº124/2010, compete à CITE a emissão do referido parecer.

2.6. Nos termos do artigo 359º do Código do Trabalho, 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.

2.7. Neste sentido, entende-se por:

- 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;
- Motivos estruturais: desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;
- 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.

2.8. Deste modo, os motivos invocados pela entidade empregadora consideram-se de mercado e estruturais, uma vez que a empresa alega dificuldades financeiras, devido à diminuição do volume de vendas e dos preços praticados pelos seus principais clientes, o que gerou um cenário de insolvência iminente, tendo sido promovido um aumento de capital através da entrada de novos accionistas e iniciado um processo de reestruturação, incluindo a redução de custos com o pessoal.



2.9. Em conformidade com o artigo 360º 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:

- 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 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 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 colectiva”.

2.10. A entidade empregadora comunicou, por carta datada de 5 de Janeiro de 2011, a intenção de proceder ao despedimento colectivo sub *judice*, à trabalhadora puérpera, titular da categoria de Técnico de Recursos Humanos, objecto do presente parecer.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.11.** No presente despedimento colectivo, a entidade empregadora apresentou como fundamentos do despedimento, motivos de mercado e estruturais, que determinaram a redução dos custos com o quadro de pessoal, indicou o número de trabalhadores a despedir (8) e as categorias profissionais abrangidas, bem como o quadro de pessoal de 2009, constituído por 29 trabalhadores, que discriminou por sectores, servindo de base à descrição do critério usado para a selecção dos trabalhadores a incluir no despedimento, não referindo, no entanto, o método de cálculo da compensação a atribuir, nos termos do artigo 366º do Código do Trabalho.
- 2.12.** Alega a empresa que os oito trabalhadores a despedir revelam-se excedentários, não existindo postos de trabalho para colocar os mesmos.
- 2.13.** A empresa pretende utilizar os recursos humanos do novo accionista, passando a haver funções centralizadas, surgindo assim a necessidade de evitar a duplicação de serviços e de trabalhadores para as mesmas funções, pelo que se procedeu à selecção dos trabalhadores referidos, entre eles a trabalhadora puérpera ..., de modo a haver uma redução de custos com pessoal.
- 2.14.** A entidade empregadora alega como principal critério de selecção para o despedimento o menor dano à eficiência do serviço.
- 2.14.1.** Face à alegada duplicação de serviços e de trabalhadores para o exercício das mesmas funções, não comprova a entidade empregadora a sua existência, uma vez que o quadro de pessoal enviado, referente ao ano de 2009, é constituído por 29 trabalhadores, onde está incluída a trabalhadora puérpera, constando, igualmente, da carta enviada à trabalhadora que a empresa tem 29 trabalhadores, de onde se conclui que aquela trabalhadora é a única técnica de recursos humanos da empresa.
- 2.14.2.** Acresce que, não sendo demonstrada a existência de um quadro de pessoal que traduza a duplicação de serviços e de trabalhadores para o exercício das mesmas funções, afigura-se a inexistência denexo de causalidade entre a intenção de despedimento colectivo e a selecção da trabalhadora puérpera, visto que não é



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

feita prova dos recursos humanos do novo accionista, quais as respectivas funções desses trabalhadores e quando iniciam o seu exercício.

2.14.3. Desta forma, não existindo mais técnicos de recursos humanos afigura-se não existirem diversos trabalhadores para exercerem as mesmas funções que a trabalhadora puérpera.

2.14.4. Ora, afigurando-se não haver duplicação de trabalhadores para a função que a trabalhadora exerce enquanto Técnica de Recursos Humanos, não é comprovado que se revele excedentária, dada a subsistência do seu posto de trabalho, não sendo desta forma dispensável.

2.14.5. Neste sentido, não é aplicável à trabalhadora puérpera o critério de menor dano à eficiência do serviço da empresa, que determinou a selecção dos trabalhadores abrangidos no despedimento colectivo.

2.15. Importa referir que, da reunião realizada a 25 de Janeiro não foi enviada acta, não tendo a Comissão conhecimento da existência ou não de acordo entre as partes.

2.16. Da análise do processo, vislumbram-se indícios de discriminação com base no sexo, em virtude da maternidade, na inclusão no despedimento colectivo da trabalhadora puérpera.

III – CONCLUSÕES

3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à inclusão no despedimento colectivo promovido pela *Clínica ..., Lda.*, da trabalhadora puérpera ..., em virtude de se afigurar existirem indícios de discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 3 DE MARÇO DE 2011**