



PARECER N.º 6/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, incluída em processo de despedimento, 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 1131 – DL-C/2011

I – OBJECTO

- 1.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) recebeu em 14 de Dezembro de 2011, cópia de um processo de despedimento colectivo, abrangendo nove (9) dos doze (12) trabalhadores, no qual se inclui a Trabalhadora lactante ..., titular da categoria profissional de bailarina, 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. Na comunicação entregue à trabalhadora a despedir, em 13.10.2011, a empresa refere que, “nos termos do art. 360º, n.º 3 do Código do Trabalho, no prazo de 5 dia úteis contados da recepção desta comunicação, poderão os trabalhadores abrangidos nomear uma Comissão representativa, no máximo de 3 elementos, para acompanhar o processo de consulta e negociação que vai seguir-se com a possível intervenção do Ministério do Trabalho”.
- 1.3. Relativamente, aos fundamentos do presente despedimento coletivo, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:



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

- 1.4. “A Associação Companhia ... (...), associação sem fins lucrativos, pessoa colectiva n° 504071297, iniciou a sua actividade em 1997, apresentando contabilidade organizada desde 1998”.
- 1.5. “Durante o ano de 1998 todos os trabalhos realizados foram pagos como prestações de serviços aos seus intervenientes, quer pela realização de espectáculos quer no âmbito da restante actividade da Companhia, sem que a Companhia tenha tido qualquer apoio institucional”.
- 1.6. “Em 1999, foi assinado o primeiro protocolo da ..., com base num projecto com vocação para a criação contemporânea e capacidade formativa e educativa, estabelecendo-se assim as condições para receber o apoio das Câmaras Municipais de Lisboa e Cascais e a cooperação do Ministério da Cultura”.
- 1.7. “O referido protocolo teve a duração inicial de 3 anos, renovável por iguais períodos, e a atribuição de uma verba anual de cerca de 525.000€ corrigida anualmente pelo índice de inflação publicado pelo INE, o que possibilitou a viabilização do programa de actividades apresentado pela ...”.
- 1.8. “Nesse ano, foram, pela primeira vez, contratados a termo 5 bailarinos com os quais a Companhia teve um custo total de 42.177,45€, tendo dispendido mais de 431.617,10€ com as restantes despesas inerentes à sua actividade”.
- 1.9. “Em 2000 foram criados os serviços administrativos para a organização e prossecução do trabalho administrativo, financeiro e de produção, tendo para o efeito sitio contratados 3 empregados administrativos e mais 6 bailarinos”.



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

- 1.10. “Sem instalações próprias, a Companhia foi trabalhando em estúdios alugados mensalmente, ou pontualmente. Tendo ainda as despesas de produção e criação dos espectáculos contratualizados nos protocolos”.
- 1.11. “Assim como foi necessário proceder ao arrendamento de um espaço para armazenamento de materiais de cenário e de iluminação técnica”.
- 1.12. “Com uma visibilidade cada vez maior e um trabalho mais consistente, a Companhia contava já com um grande número de espectáculos em Portugal e no estrangeiro, durante os seus primeiros 3 anos de vida”.
- 1.13. “Entre 2001 e 2004 a ... continuou a obter apoios e venda de espectáculos o que lhe permitiu uma crescente actividade artística e pedagógica, bem como a possibilidade de ter um elenco em média de 18 bailarinos, uma técnica de palco e 4 funcionários de escritório”.
- 1.14. “Estes contratos de trabalho foram sendo realizados à medida das necessidades de cada temporada e denunciados para o termo do prazo sempre que não se justificasse a respectiva permanência ou denunciados pelo trabalhador”.
- 1.15. “Com apoios mecenáticos, vendas de espectáculos e outros subsídios pontuais, a ... pôde crescer e organizar as suas temporadas de forma mais sustentada e, em 2004 assinou mais um protocolo de colaboração com a Junta Metropolitana de Lisboa, com um apoio financeiro de 255.000€ para a realização de 34 espectáculos por ano, nos Municípios da área da grande Lisboa, cujos encargos, designadamente, com a produção, logística, deslocações, direitos de autor, ficaram a cargo da Companhia”.



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

- 1.16.** “Contudo, foi também em 2004 que os apoios concedidos em 1999 à ... foram denunciados pelas respectivas entidades, abalando a actividade artística da Companhia”.
- 1.17.** “Sem o apoio do Ministério da Cultura e a redução do apoio da Câmara Municipal de Lisboa, que em 2005 assinou um novo protocolo de cooperação, por dois anos, com um apoio anual de 135.000€, a ... ainda conseguiu manter a sua estrutura, atingindo uma considerável venda de espectáculos e a obtenção de outros apoios pontuais à apresentação da temporada até meados de 2007”.
- 1.18.** “Em 2007, na sequência de problemas financeiros da Câmara Municipal de Lisboa o protocolo não foi renovado. Foi no entanto assinado com o Município um protocolo de cedência precária de instalações num armazém sito na Rua do ..., tendo a Companhia a obrigação de pagamento de uma renda mensal”.
- 1.19.** “Em Agosto de 2007 houve o primeiro atraso no pagamento de ordenados e em 2008 procedeu-se ao primeiro despedimento colectivo na Companhia”.
- 1.20.** “A ... tem vindo a ser apoiada por diversas entidades, designadamente, pelo Ministério da Cultura, pela Câmara Municipal de Lisboa, através da cedência de espaço, Área Metropolitana de Lisboa e Câmara Municipal de Cascais.”
- 1.21.** “É por via destes apoios regulares, anuais ou bienais, que a ... tem podido desenvolver o seu trabalho com continuidade, apresentando-se publicamente com regularidade e qualidade de modo que permitiu a fidelização de um público e criação de novos públicos, bem como o desenvolvimento e prosseguimento de acções pedagógicas”.



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

- 1.22.** “No entanto, estas oscilações de apoios com cortes e reduções significativas, que se têm vindo a verificar, assumem neste momento maior impacto na Companhia, já que para 2011 há reduções de 50% nos apoios concedidos, como o apoio concedido pela Área Metropolitana de Lisboa reduzido de 290.000€ para 150.000€ e o apoio da Câmara Municipal de Cascais foi reduzido de 240.000€ para 150.000€ e em Abril reduzido para 120.000€, apoio este que não se encontra contratualizado, apenas atribuído por informação verbal pela Câmara”.
- 1.23.** “Para colmatar as dificuldades financeiras sentidas pela Companhia, em função dos cortes supra mencionados, foi celebrado em 31 de Dezembro de 2010 de um protocolo entre a ... e o Ministério da Cultura, com vista à atribuição de um apoio financeiro, através do Fundo de Fomento Cultural”.
- 1.24.** “Este apoio destinou-se à programação do ano de 2011 e foi concedido com carácter extraordinário tendo em consideração o papel decisivo que a ... tem tido na afirmação e divulgação da dança contemporânea, bem como no padrão de excelência do trabalho que tem vindo a desenvolver, para que a ... pudesse continuar a sua programação para 2011, face à redução substancial dos apoios que lhe têm vindo a ser concedidos quer pela Câmara Municipal de Cascais quer pela Área Metropolitana de Lisboa”.
- 1.25.** “Com o intuito de prosseguir com a sua actividade, a ... apresentou no mês de Dezembro de 2010 candidatura para o Apoio Directo às Artes, Anual e Bienal 2011/2012, no valor de 175.000€”.
- 1.26.** “A candidatura foi apreciada pelo Júri dos Concursos Bienais, que entendeu apenas justificado o pedido de apoio bienal à ..., no montante



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

de 64.750,00€, ou seja, em montante em muito inferior ao que a Companhia necessitaria para manter a actual estrutura”.

- 1.27.** “Ao que acresce o facto de a contratualização deste apoio ainda não ter sido concretizada, desconhecendo a ... quando e se o será e quando será efectuado o pagamento de tal financiamento. Isto porque o Ministério da Cultura informou telefonicamente a Companhia de que esta não teria direito a este apoio em virtude de incompatibilidade do mesmo com o apoio anteriormente concedido pelo Fundo de Fomento Cultural”.
- 1.28.** “Para o ano de 2011 estão previstos subsídios à exploração no montante 432.500,00€, e uma previsão de despesas, designadamente, com o funcionamento geral, produção e despesas com pessoal, no montante de 582.566,00€”.
- 1.29.** “Sem quaisquer garantias financeiras que sustentem a Companhia como se tem vindo a verificar, em consequência da drástica redução de apoios que eram o principal sustentáculo da ..., tem esta de recorrer, por ora, a uma redução dos seus recursos humanos, através do despedimento colectivo”.
- 1.30.** A empresa informa que “à data do presente processo de despedimento colectivo, o quadro de pessoal da Companhia ... é de 12 Trabalhadores.”
- 1.31.** Quanto aos critérios orientadores do presente despedimento coletivo “passam pela redução do quadro de pessoal de produção e artístico, em função da necessidade de assegurar os compromissos assumidos com as entidades financiadoras e pelo o número de apresentações contratadas com as mesmas até ao final do ano de 2011”.



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

- 1.32.** Relativamente à duração do presente processo de despedimento coletivo “O presente despedimento colectivo será levado a efeito nos 90 dias imediatos à presente comunicação, sem prejuízo da consulta e período de negociação, previstos na Lei”.
- 1.33.** Relativamente à indemnização a conceder aos trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento coletivo informa a empresa que “Nos termos do artigo 366.º, n.ºs 1 e 2 do Código do Trabalho, pela cessação dos contratos dos trabalhadores supra identificados, por força do presente despedimento colectivo, será concedida, a cada um deles, uma indemnização correspondente a um mês de retribuição base, por cada ano completo de antiguidade e, no caso de fracção de ano, o valor de referência é calculado proporcionalmente, não sendo a compensação inferior a três meses de remuneração. Será ainda paga a remuneração de férias vencidos a 1 de Janeiro de 2011 e concedido o respectivo gozo, bem como proporcionais de férias, subsídio de férias e de Natal relativos ao ano da cessação, montantes esses que serão colocados à disposição dos trabalhadores até ao termo dos prazos de aviso-prévio previstos no artigo 363.º, n.º 1 do Código do Trabalho”.
- 1.34.** Caso qualquer trabalhador previsto para o presente despedimento coletivo entenda optar pela revogação do contrato na pendência do presente processo de despedimento, poderá fazê-lo mediante declaração com a antecedência mínima de três dias úteis, sem prejuízo do direito à compensação. (Artigo 365.º do Código do Trabalho).
- 1.35.** A empresa informa que “o quadro de pessoal por sectores organizacionais da empresa encontra-se em anexo”.
- 1.36.** A empresa informa, através do Ofício remetido à CITE, que “não ocorreram por não existirem na firma órgãos representativos dos trabalhadores, nem os trabalhadores a despedir nomearam



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO
representantes para o efeito ou solicitaram individualmente qualquer
negociação”.

1.37. E que “O Ministério do Trabalho também não promoveu negociação entre as partes”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O n.º 1 do artigo 10.º 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. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e reiterada 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 direta em razão do sexo, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Diretiva 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 atividade profissional (reformulação).



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

- 2.3.** Em conformidade com o referido normativo comunitário, a legislação nacional consagra no n.º 1 do artigo 63.º 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*, sendo a CITE tal entidade, de acordo com o preceituado na alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro.¹
- 2.4.** Nos termos do n.º 1 do artigo 359.º 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 e de pequena empresa, por um lado, ou de média e 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*, e dispõe o n.º 2 do mesmo artigo que para efeitos do citado n.º 1 *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*

¹ Vd. alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, sob a epígrafe *Competências próprias e de assessoria*, que refere o seguinte: *Compete à CITE, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria: Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental.*



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

movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.

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

“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 referida os elementos de informação discriminados no n.º 2.



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

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.

6 – Constitui contra-ordenação grave o despedimento efectuado com violação do disposto nos n.ºs 1 a 4 e constitui contra-ordenação leve o efectuado com violação do disposto no n.º 5.

2.6. No que se refere à fase de informações e negociação em caso de despedimento coletivo, refere o artigo 361.º o seguinte:

1 – Nos cinco dias posteriores à data do acto previsto nos n.ºs 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 acta 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 contra-ordenação grave o despedimento efectuado com violação do disposto nos n.ºs 1 ou 3.



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

- 2.7.** A entidade empregadora comunicou, em 13 de outubro de 2011, o despedimento coletivo *sub judice*, à trabalhadora lactante, objeto do presente parecer.
- 2.8.** Ora, no despedimento coletivo *sub judice*, afigura-se que a empresa cumpriu os requisitos formais a que legalmente estava sujeita tendo apresentado, nomeadamente os fundamentos do despedimento coletivo, que se prendem essencialmente com motivos económicos e estruturais, e que no caso se deve à falta de “quaisquer garantias financeiras que sustentem a Companhia como se tem vindo a verificar, em consequência da drástica redução de apoios que eram o principal sustentáculo da ..., tem esta de recorrer, por ora, a uma redução dos seus recursos humanos, através do despedimento coletivo.
- 2.9.** Por outro lado, foi ainda apresentado o quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa; indicando que nove trabalhadores serão despedidos, quais as categorias profissionais dos mesmos – bailarinas/os, técnico de palco, produção, imagem, e, ainda, apontado o critério de seleção dos referidos trabalhadores – que passam pela redução do quadro de pessoal de produção e artístico, em função da necessidade de assegurar os compromissos assumidos com as entidades financiadoras e pelo número de apresentações contratadas com as mesmas até ao final do ano de 2011 e por último foi concretizado o cálculo da compensação a atribuir.
- 2.10.** De salientar que, após a receção da comunicação de intenção de despedimento coletivo, não foi constituída qualquer comissão representativa, nem existe na firma órgãos representativos dos trabalhadores e por isso não foi promovida a fase de informações e negociação, nos termos do artigo 361.º do Código do Trabalho.



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

- 2.11.** Informa a empresa que o Ministério do Trabalho também não promoveu negociação entre as partes.
- 2.12.** Da análise do processo, não se vislumbram indícios de discriminação por motivos de maternidade na inclusão da referida trabalhadora lactante no presente processo de despedimento coletivo.
- 2.13.** Face ao exposto, conclui-se que foram observados os requisitos legais estabelecidos para os procedimentos por despedimento coletivo, não se detetando indícios de discriminação com base no sexo em virtude da maternidade na inclusão no despedimento coletivo da trabalhadora lactante.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** De acordo com o exposto, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora lactante ... no despedimento coletivo promovido pela Associação Companhia ... (...).

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 9 DE JANEIRO DE 2012