

## PARECER N.º 63/CITE/2005

**Assunto:** Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho  
Processo n.º 71 – DP-C/2005

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 24 de Outubro de 2005, a CITE recebeu da Direcção Administrativa de Pessoal da empresa ..., L.<sup>da</sup>, pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera, ..., a exercer funções de Operadora de Registo de Dados (1.º Nível), no âmbito de um processo de despedimento colectivo abrangendo sete trabalhadores, dos quais três mulheres e quatro homens.
- 1.2. Esta empresa tem por actividade o desenvolvimento de projectos, a maior parte de curta duração, tais como promoções, organização de eventos, contratando colaboradores pontualmente para assegurar tais trabalhos, e invoca como motivo do recurso ao despedimento colectivo o facto de o contrato de prestação de serviços que celebrou com o seu cliente, a empresa ..., S.A., em 1 de Outubro de 2000, terminar no próximo dia 30 de Novembro do corrente ano, por iniciativa da ..., não possuindo a empresa outro cliente na área do *call center* onde possa reafectar a trabalhadora, bem como os restantes trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo, com os quais não foi possível chegar a um mútuo acordo para a cessação do contrato de trabalho.
  - 1.2.1. Foi o facto de deter este contrato de prestação de serviços relativo ao funcionamento do *call center* da ..., que determinou a realização dos contratos de trabalho, pois que sem a referida prestação de serviços, a empresa não teria contratado os referidos trabalhadores. Tal facto constava do contrato de trabalho, tendo sido reconhecido e aceite pelos trabalhadores que foram contratados especificamente para este efeito, primeiro através de contratos a termo certo que se convolaram em contratos sem termo.
  - 1.2.2. Atendendo à actual reduzida dimensão da empresa e não possuindo esta nenhum outro cliente onde possa reafectar os trabalhadores com funções de Operador de Registo de Dados (1.º Nível), com vista ao encerramento da secção/estrutura constituída para

executar o serviço de funcionamento do *call center* do cliente ..., serão extintos os postos de trabalho por motivos de mercado – forte redução da actividade da empresa, tornando-se necessário recorrer ao processo de despedimento colectivo.

**1.2.2.1.** Tratando-se de proceder ao encerramento de uma secção/estrutura equivalente, tal comporta a extinção de todos os postos de trabalho.

Assim, os cinco contratos a termo ainda existentes cessarão na data da sua caducidade, sendo que dois deles cessam ainda no decurso do mês de Novembro.

Os três restantes, a empresa admite a possibilidade de antecipar a data de cessação, pagando aos trabalhadores todas as quantias devidas até à data final do contrato.

No ano de 2004, ocorreram a caducidade de cinco contratos e duas rescisões por mútuo acordo, e no ano de 2005, a caducidade de sete contratos, três rescisões por iniciativa do trabalhador e uma rescisão por mútuo acordo.

**1.2.3.** Para o efeito, e não existindo comissão de trabalhadores, nem comissão intersindical ou comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores, a empresa empregadora comunicou, aos trabalhadores abrangidos, a intenção de proceder ao despedimento, através de cartas datadas de 27 de Setembro de 2005, onde se inclui a carta dirigida à trabalhadora ...

**1.2.3.1.** No conteúdo da carta, encontra-se mencionada a descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo, e a indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento, com efeitos a partir de 30 de Novembro, data essa em que estará à disposição da trabalhadora a compensação prevista no n.º 1 do artigo 401.º do Código do Trabalho.

**1.2.4.** Também com data de 27 de Setembro de 2005, é junto ao processo carta para envio de cópia das comunicações efectuadas aos trabalhadores e restante documentação, dirigida à Direcção-Geral do Emprego e Relações de Trabalho, de onde constam:

- Descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo;
- Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais, de onde consta a trabalhadora com indicação de gozo de licença por maternidade;
- Indicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir;

- Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas;
- Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento;
- Indicação do método de cálculo de indemnização a conceder aos trabalhadores a despedir.

**1.3.** Em 11 de Outubro de 2005, realizou-se a primeira reunião de negociações, constando da respectiva acta sucintamente o seguinte:

- Por alteração na direcção da ..., esta reequacionou a colaboração com a ..., pretendendo um funcionamento diferente do *call center*, designadamente que o mesmo fosse realizado fora das suas instalações. A ... apresentou proposta de acordo com os novos parâmetros, tendo a ... optado por outra entidade;
- A intenção de revogar a prestação de serviços foi conhecida em Julho, tendo o director da ... promovido reuniões individuais com os dez trabalhadores com contratos sem termo numa tentativa de estabelecer um acordo para a cessação dos respectivos contratos de trabalho, tendo proposto uma compensação de 1,3 vencimento mensal x número de anos de antiguidade;
- Nos dias 6 e 7 de Setembro, realizaram-se novas reuniões individuais, tendo sido proposto 1,5 vencimento mensal x número de anos de antiguidade, sendo que dois aceitaram a cessação dos referidos contratos;
- Os restantes trabalhadores fizeram contrapropostas inoportáveis para a ...;
- O representante da Direcção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho referiu que o processo reúne os requisitos formais, não lhe cabendo a pronúncia quanto à fundamentação. Mencionou que a designação *outsourcing* é uma designação comercial não sendo uma figura juridicamente tratada no direito português;
- O advogado representante dos oito trabalhadores referiu que o despedimento é nulo por falta de objecto na medida em que considera que estes trabalhadores não têm vínculo contratual com a ... mas sim com a ..., e nesses termos não vão aceitar a compensação.
- A representante da empresa mencionou que havia sido realizada uma acção inspectiva pela IGT em Dezembro de 2004 e que na comunicação que havia sido dirigida à ... é mencionado explicitamente pelo Sr. Inspector que os trabalhadores se encontravam sob as ordens e direcção desta;

- No seguimento de informação da ..., e com efeitos a partir de 13 de Outubro, os trabalhadores passariam a estar dispensados do cumprimento do dever de assiduidade, sem diminuição dos seus direitos, tendo sido entregue uma carta a cada um dos trabalhadores presentes.

**1.4.** Em 18 de Outubro de 2005, deu-se seguimento à reunião de 11 de Outubro, e da qual consta sucintamente que:

- O advogado representante dos sete trabalhadores, reafirmou a nulidade absoluta do presente processo por total ausência de objecto, não se justificando a presença dos trabalhadores na reunião, na medida em que o seu vínculo contratual se estabelece com a ... e não com a ...;
- A representante da empresa procedeu à entrega de cópias dos contratos de trabalho celebrados com os trabalhadores;
- Foi celebrado por mútuo acordo a cessação do contrato de trabalho celebrado com o trabalhador ..., com efeitos a partir de 30 de Novembro de 2005.

**1.5.** Vem junto ao presente processo a cópia de oito contratos de trabalho.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** 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 regalias.<sup>1</sup>

Como corolário deste princípio, o artigo 51.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.

**2.1.1.** Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Cabe à CITE, por força da alínea *e*) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, emitir o parecer referido.

---

<sup>1</sup> N.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa.

- 2.2.** Por determinação do artigo 397.º do Código do Trabalho, considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente, abrangendo pelo menos dois ou cinco trabalhadores, conforme a dimensão da empresa, ou sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.
- 2.2.1.** São considerados motivos de mercado, nomeadamente, a redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado.
- 2.3.** O presente processo de despedimento colectivo é motivado pelo facto da não renovação do contrato de prestação de serviços existente entre a ... e a ..., o que origina uma forte redução da actividade da empresa, e que implica o encerramento da secção/estrutura constituída para executar o serviço de funcionamento do *call center* desta, dado ser a único cliente da empresa na área referida, e assim estar inviabilizada a possibilidade de reafectar os trabalhadores envolvidos no despedimento colectivo.  
Este facto é subsumível ao normativo legal supramencionado nos pontos 2.2. e 2.2.1., não tendo sido objecto de contestação por parte dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento e representados por mandatário nas reuniões de negociação.
- 2.4.** Os contratos de trabalho que constam do presente processo vêm assinados pela empresa requerente deste parecer e pelos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo, designadamente o contrato assinado pela trabalhadora puérpera, tendo todos por objecto a prestação de trabalho como Operador de Registo de Dados (1.º Nível).
- 2.5.** Dos oito trabalhadores abrangidos pelo despedimento, três são mulheres e cinco são homens.
- 2.6.** A análise do processo submetido a esta Comissão permite concluir que foram cumpridos os procedimentos legais estipulados no artigo 419.º e seguintes do Código do Trabalho, e que o despedimento abrange a totalidade dos trabalhadores da secção/estrutura a encerrar naquela empresa.

2.7. Muito embora seja alegado pelo mandatário dos trabalhadores que o presente despedimento colectivo é nulo por falta de objecto na medida em que considera que estes não têm vínculo contratual com a ... mas sim com a ..., nos termos definidos no n.º 1 do artigo 435.º do Código do Trabalho, a ilicitude do despedimento só pode ser declarada por tribunal judicial em acção intentada pelo trabalhador, e nestes termos não compete à CITE a análise da sua eventual existência.

É pois, com base nos argumentos expendidos que se conclui não existirem indícios de discriminação com base no sexo em virtude da maternidade no despedimento colectivo que abrange a trabalhadora puérpera, ...

### **III – CONCLUSÃO**

3.1. Em face do exposto, a CITE emite parecer favorável à inclusão da trabalhadora puérpera ..., no processo de despedimento colectivo promovido pela empresa ..., L.<sup>da</sup>.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 9 DE NOVEMBRO DE 2005**