

## PARECER N.º 104/CITE/2010

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas e puérperas, incluídas 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 602 – DGP-C/2010

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 4 de Agosto de 2010, a CITE recebeu da mandatária da empresa ..., L.<sup>da</sup>, cópia de um processo de despedimento colectivo, no qual se inclui a trabalhadora puérpera ..., com a categoria profissional de técnica administrativa de 1.<sup>a</sup>, e a trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de vendedora, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho, conjugado com o n.º 3, alínea *b)*, do mesmo artigo.
  
- 1.2. Para o despedimento colectivo de trinta e dois trabalhadores/as (número no qual se incluem as trabalhadoras objecto de especial protecção), a entidade empregadora invoca que:
  - a) a sua actividade assenta na elaboração de projectos, estudos e pareceres, na prestação de serviços e a execução de quaisquer obras e empreitadas públicas, bem como na produção, comercialização, instalação e manutenção de todos o tipo de sistemas e produtos relacionados com fogo, segurança, vigilância, ventilação, sonorização, mobilidade, transporte, imagem, energia e ambiente, para serem utilizados em qualquer tipo de instalação;
  - b) em resultado da crise económica que se instalou a nível nacional e mundial, o sector onde exerce a sua actividade entrou em crise, e tem tido uma quebra acentuada na comercialização dos seus produtos e na

prestação dos seus serviços de assistência técnica e manutenção desde 2007;

c) embora tenha procedido à adopção de medidas de contenção, não conseguiu ultrapassar a situação e tem tido sucessivos resultados líquidos de exercício negativos desde 2007;

d) tendo em vista a sua viabilização económica, irá proceder a uma reestruturação do seu quadro de pessoal, e reestruturar vários departamentos da empresa, nomeadamente o departamento National Accounts da Área Comercial, o departamento Collections da Área Financeira, o departamento de Core Channel da Área Comercial e o departamento Retail/Core, sendo despedidos/as vários/as trabalhadores/as com base no critério da redução de actividade/extinção de departamento ou secção, menor antiguidade, polivalência e produtividade (menor volume de facturação apresentada).

A trabalhadora ..., afecta ao departamento Collections da Área Financeira, foi seleccionada para incluir o despedimento, com base no facto de as suas funções passarem a ser desempenhadas pela técnica de cobranças, que é a trabalhadora que coordena o departamento e tem maior antiguidade.

A trabalhadora ..., afecta ao departamento de Core Channel da Área Comercial, e os seus três outros/as colegas foram seleccionados/as para integrar o despedimento, com base no facto de apresentarem um menor volume de facturação que os/as restantes colegas não incluídos no despedimento.

- 1.3.** O despedimento colectivo produzirá os seus efeitos decorridos os prazos legais.
  
- 1.4.** As trabalhadoras objecto de protecção especial foram notificadas das comunicações de intenção de despedir, e informadas que poderiam nomear uma comissão representativa dos trabalhadores, com vista à realização da fase de informações e negociação, tendo esta sido constituída em 29 de Junho de 2010, e representado as referidas trabalhadoras nas duas primeiras duas reuniões.

Nas reuniões de informações e negociação estiveram presentes representantes da empresa, representantes da comissão representativa dos trabalhadores, um assessor nomeado pela comissão representativa dos trabalhadores e uma representante da DGERT, durante as quais foi discutida a possibilidade de haver medidas alternativas ao despedimento, bem como o valor da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho a cada um/a dos/as trabalhadores/as e o direito a outras prestações.

No decurso da terceira reunião, foi acordado o valor do montante da compensação a receber por cada um/a dos/as trabalhadores, ou seja, uma compensação correspondente a 1,8 meses de remuneração base por cada ano completo de antiguidade, sendo a fracção de ano calculada proporcionalmente, e a qual acresce ainda a média dos bónus auferidos nos últimos 12 meses.

No decurso da quarta e quinta reunião de informações e negociação, as trabalhadoras acordaram com a empresa o pagamento da compensação devida pela cessação do seu contrato de trabalho, bem como a manutenção e o direito a outras regalias.

- 1.5. O critério que determinou a selecção dos/as trabalhadores/as a despedir assentou no facto de a entidade empregadora se encontrar em situação económica difícil, em virtude de os seus principais clientes terem reduzido drasticamente o número de encomendas, o que determina a redução de postos de trabalho em vários departamentos, designadamente no departamento de Collections da Área Financeira e no departamento de Core Channel da Área Comercial, com base em vários critérios, designadamente no critério da acumulação de funções, menor antiguidade e menor volume de facturação apresentada.

## **II – ENQUADRAMENTO**

- 2.1. A legislação nacional prevê 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 (cfr. n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa).

- 2.2.** Como consequência do princípio constitucional indicado, dispõe o n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho que a cessação do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. A entidade com as competências mencionadas é, de acordo com a alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- 2.3.** Assim sendo, a CITE, ao pronunciar-se sobre um processo de despedimento colectivo ou por extinção de posto de trabalho de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, que lhe é presente (onde não opera a presunção legal consagrada no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho), tem obrigatoriamente de conhecer da matéria de facto alegada pelo empregador e pela trabalhadora no decurso do procedimento e verificar da sua conformidade com as normas legais.
- 2.4.** Por imposição 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, 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.
- 2.5.** Para efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho, 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, a reestruturação da organização produtiva ou a substituição de produtos dominantes;*

*c) Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização dos instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.*

**2.6.** De acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho: *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 a 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 (...).*

**2.7.** 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 (...), de acordo com o disposto no n.º 3 do artigo 360.º do C.T.

**2.8.** 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, conforme dispõe o n.º 5 do artigo 360.º do C.T.

**2.9.** Assim sendo, verifica-se que, no presente despedimento colectivo, a entidade empregadora apresentou os motivos invocados para o despedimento, consubstanciados em motivos de mercado e estruturais, apresentou o quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa, indicou o número de trabalhadores/as a despedir e as categorias profissionais abrangidas.

Por outro lado, e uma vez que no departamento de Collections da Área Financeira será despedida a trabalhadora ..., em virtude de as suas funções passarem a ser acumuladas por outra colaboradora, que é a coordenadora daquele sector e a trabalhadora com maior antiguidade, e no departamento de Core Channel da Área Comercial será despedida a trabalhadora ... e mais três colegas, em virtude de apresentarem um menor volume de facturação que os/as outros/as trabalhadores/as não incluídos no despedimento, afigura-se-nos que a entidade empregadora indicou os respectivos critérios de selecção dos/as trabalhadores/as a despedir, nestes dois departamentos, pelo que não existem indícios que levem a concluir que as trabalhadoras se encontrem a ser incluídas no despedimento colectivo devido ao seu estado.

### **III – CONCLUSÃO**

**3.1.** Em razão do que antecede, a CITE não se opõe à inclusão das trabalhadoras ... e ... no despedimento colectivo promovido pela empresa ..., L.<sup>da</sup>.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 20 DE AGOSTO DE 2010, COM O VOTO CONTRA DA  
REPRESENTANTE DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS  
TRABALHADORES PORTUGUESES**