

## PARECER N.º 32/CITE/2010

**Assunto:** Parecer prévio 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 106 – DGL-C/2010

### I – OBJECTO

1.1. Em 11.02.2010, a CITE recebeu da empresa ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ... e da trabalhadora lactante ..., ambas com a categoria profissional de Caixa da secção *Cash Office*, no âmbito de um processo de despedimento colectivo, por motivos tecnológicos e estruturais, abrangendo 6 trabalhadores, nos seguintes termos:

- *Em 4 de Janeiro de 2010 a ... iniciou um processo de despedimento colectivo, com o envio das comunicações de intenção de despedimento, previstas no n.º 3 do art. 360.º do Código do Trabalho, a todos os trabalhadores ao seu serviço que podiam vir a ser abrangidos pelo referido despedimento, que se juntam como Docs. 1, 2, 3, 4, 5 e 6 e que aqui se dão por inteiramente reproduzidas para todos os efeitos legais;*
- *Não se procedeu às comunicações previstas no n.º 1 do art. 360.º do mesmo diploma, porquanto, não existe comissão de trabalhadores, comissão sindical ou comissão intersindical na ...;*
- *Assim, na ausência das entidades supra referidas, foi devidamente comunicada em 4 de Janeiro de 2010, por carta registada com aviso de recepção, a intenção de iniciar este processo de despedimento colectivo a cada um dos trabalhadores que podem vir a ser despedidos, com a advertência de que, em conjunto com os outros trabalhadores que possam ser abrangidos pelo despedimento colectivo*

- podiam designar, no prazo de cinco dias úteis a contar da recepção da mesma, uma comissão representativa com o máximo de cinco membros;*
- Devidamente recepcionadas pelos trabalhadores as comunicações, não vierem estes designar comissão representativa;*
  - Pelo que, em 20 de Janeiro de 2010, a ..., remeteu através de carta registada com aviso de recepção aos trabalhadores a abranger pelo despedimento colectivo, os elementos de informação constantes no n.º 2 do art. 360.º do Código do Trabalho, que aqui se juntam como Documentos 7, 8, 9, 10, 11 e 12 e que aqui se dão por inteiramente reproduzidas para todos os efeitos legais;*
  - Na mesma data, a ... remeteu através de carta registada com aviso de recepção, cópias de todas as comunicações efectuadas aos trabalhadores, ao serviço do Ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação colectiva, isto é, a Direcção – Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (Doc. 13);*
  - Veio a ... a ser notificada pelo organismo supra identificado, que inexistindo estrutura representativa de trabalhadores tal tinha como consequência a impossibilidade de realização do processo de negociações (Doc. 14);*
  - A ..., entendeu contudo, promover duas reuniões informais com os trabalhadores que pudessem vir a ser abrangidos pelo despedimento, uma primeira realizada a 19 de Janeiro de 2010, com a participação das seis trabalhadoras, onde se expôs a situação e a data prevista para se efectivar o despedimento, aliás já do conhecimento das mesmas e a segunda reunião em 25 de Janeiro de 2010, realizada individualmente com cada uma das trabalhadoras para as informar dos créditos e respectivos montantes que teriam a receber em virtude dos despedimentos;*
  - O número de trabalhadores a despedir, abrangidos pelo despedimento colectivo, são 6 (seis), sendo as suas categorias no âmbito do organograma da ... as seguintes:*  
*Cash Office Supervisor – Supervisor de Caixa;*

Caixa;

- Onde se integram as duas trabalhadoras para cujo despedimento se requer a V. Exas. o parecer prévio, porquanto, a trabalhadora ... encontra-se actualmente em gozo de licença de maternidade (licença parental subsequente) e a trabalhadora ..., está grávida, tendo comunicado tal facto verbalmente à ... (Documentos 15 e 16);
- Quanto aos motivos invocados pela ... para o despedimento colectivo, prendem-se com a própria actividade desenvolvida por esta, isto é, a sociedade empregadora ..., S.A., é uma sociedade comercial que se dedica a actividades de promoção imobiliária, nisso consistindo o desenvolvimento, com carácter permanente de programas imobiliários, assumindo os promotores quer o risco financeiro, quer a responsabilidade de condução das operações necessárias à sua execução;
- A ... no exercício da sua actividade comercial é a promotora da construção e comercialização de um complexo imobiliário comercial e lúdico em ... designado por ..., composto por uma Unidade Comercial e uma Unidade de Lazer;
- O Centro, que se encontra aberto ao público, desde 26 de Junho de 2004, tem subjacente um conceito comercial, com a cedência de utilização de áreas de lojas/estabelecimentos comerciais a Lojistas que os exploram, pagando para o efeito remunerações à ...;
- A gestão do Centro e das unidades que o compõem é efectuada pela ..., a quem cabe administrar o seu funcionamento e utilização e, de uma maneira geral, a promoção, direcção e fiscalização do funcionamento do Centro, cabendo-lhe ainda administrar e explorar em proveito próprio as suas áreas de utilização comum;
- Ora, o pagamento e o recebimento das remunerações devidas pelos Lojistas à ... é efectuado por meio de um complexo sistema de facturação, o qual a ... designa por sistema de "Banking", isto é, a ... fornece um completo serviço bancário, em relação a dinheiro ou cheques, aos seus Lojistas;

- É no âmbito deste sistema de "Banking" que se insere a secção denominada de "Cash Office", integrada por sua vez no Departamento Financeiro da ...;*
- Assim, e sumariamente, todas as receitas dos Lojistas, são depositadas no "Cash Office", através de um sistema de transferência de dinheiro, por depósito em pontos-chave e, diariamente, o "Cash Office", mediante o recebimento de "Z Reading" das caixas registadoras verifica a reconciliação e realça eventuais erros/omissões ao Gerente de Loja ou à Administração das Lojas/Restaurantes, entrega um fundo de caixa aos Lojistas, enviando as receitas para os respectivos bancos dos mesmos;*
- Ora, a utilização deste complexo sistema de serviço bancário, é feito manualmente, e tem sido alvo de advertências pelos Revisores Oficiais de Contas encarregues das auditorias à ..., conforme melhor se constata pela Declaração anexa como Documento 17;*
- Assim, para fazer face aos vários pedidos dos auditores em relação ao sistema de facturação, a ... decidiu efectuar alterações no programa informático financeiro de forma a aumentar o nível de controlo interno e qualidade dos processos;*
- O que impôs forçosamente a reestruturação e a racionalização dos meios e processos, com a alteração de metodologias tecnológicas e a utilização de novos programas informáticos, isto é, impunha-se perante a falência do sistema quase artesanal de Banking, evoluir de um processo de facturação que neste momento é ainda efectuado em Excel;*
- O novo sistema informático foi e está a ser desenvolvido pela empresa ..., sendo que este desenvolvimento de novos módulos, especificamente para a ..., dura há cerca de um ano, pois incluiu, um módulo de pagamentos a fornecedores de forma a gerar um ficheiro que é integrado no site do banco, o que elimina completamente erros humanos em relação à verificação de assinaturas recolhidas a confirmar o pagamento nas facturas, bem como, um módulo de aprovação de ordens de compra que neste momento são efectuadas*

*manualmente e que agora serão efectuadas num Web Browser com assinaturas electrónicas;*

- O final deste processo de up grade do sistema de controlo interno da ..., culmina na implementação do módulo da facturação, que vai permitir a facturação automática com uma menor intervenção humana de todos os dados necessários à mesma;*
- A secção do Cash Office, que neste momento, tem uma função fundamental na facturação, pois é nele que se introduzem as vendas das lojas e se conta o dinheiro dos depósitos diariamente efectuados pelos lojistas, deixa de ser necessário, com a alteração de procedimentos a nível do novo sistema informático que foi desenvolvido e está em fase de implementação experimental;*
- Em consequência, com a implementação deste novo programa informático, serão os próprios lojistas a introduzir os dados relativos às vendas (facturação, recebimentos em dinheiro, cartões de crédito e de débito) num Web Browser criado especialmente para esse efeito e, efectuarão os depósitos em cofres nocturnos, que serão contados posteriormente pela empresa de segurança que neste momento já trabalha para a ...;*
- Uma das vantagens da adopção destes novos meios informáticos é também evitar a duplicação de trabalho e de custos, pois o Cash Office efectua a contagem do dinheiro depositado individualmente pelos lojistas e a empresa de segurança, que faz a recolha do dinheiro para posterior depósito no banco, também efectua a contagem do dinheiro antes de efectuar o depósito e para confirmar os valores fornecidos pelo Cash Office;*
- Em suma, os procedimentos do sistema de "Banking" são alterados, todo o dinheiro passa a ser contado pela empresa de segurança, os lojistas vão introduzir os dados das vendas num Web browser criado propositadamente para esse efeito, e os fundos de caixa (trocós para os lojistas) vão ser efectuados por uma máquina de trocos;*
- Pelo que, esta profunda reestruturação do sistema informático e contabilístico da ..., com a criação e implementação de nova tecnologias e programas informáticos tornou obsoleta toda a*

*metodologia em que funcionava o sistema bancário da ..., e em consequência torna-se necessário proceder à dispensa das trabalhadoras integradas na secção do "Cash Office", pois apesar do conceito subjacente à secção do "Cash Office" não desaparecer, a verdade é que todo o trabalho manual desenvolvido pelas trabalhadoras desta secção, deixa de ser necessário, o que leva necessariamente ao encerramento desta secção;*

- São assim, estes os fundamentos, integrados no conjunto de circunstâncias e condições supra explanadas que obrigam a ... a reduzir o número de trabalhadores ao seu serviço e justificaram a intenção da ... em iniciar este processo de despedimento colectivo;*
- Dadas as características da actividade desenvolvida pela empresa, que exige dos seus trabalhadores conhecimentos técnicos e habilitações adequadas, não existem outros postos de trabalho na ..., actualmente, que possam vir a ser ocupados pelos trabalhadores abrangidos pelo presente processo de despedimento colectivo;*
- Os critérios subjacentes à selecção dos trabalhadores abrangidos no âmbito do presente processo de despedimento colectivo, são critérios objectivos e directamente relacionados com o encerramento da secção pelas razões supra aduzidas, secção esta, integrada no Departamento Financeiro da ..., denominada "Cash Office" e no qual as duas trabalhadoras em questão exercem funções;*
- Com efeito, a secção é composta por seis trabalhadoras e são estas que são abrangidas pelo despedimento colectivo;*
- Assim, o critério é comum a todos os trabalhadores que são abrangidos pelo despedimento, não sendo a sua selecção motivada por razões subjectivas aos próprios trabalhadores, mas antes, sendo uma consequência do encerramento de uma secção do Departamento Financeiro pela introdução de novas metodologias apoiadas em novos sistemas;*
- As trabalhadoras em causa exercem funções denominadas como Caixa da secção "Cash Office", o discriminativo de funções consta do Documento 18 que aqui se junta;*

- Para melhor compreensão da integração da secção "Cash Office" na organização da ..., aqui se juntam como Documento 19 e 20, respectivamente, o quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa e mapa de trabalhadores entregue junto da Segurança Social;*
- Pelo que, o trabalho efectuado pelas trabalhadoras a despedir deixa efectivamente de ser efectuado com a implementação de novas metodologias e do novo sistema informático na área do Banking;*
- Por outro lado, não existe na ... qualquer outro posto de trabalho que possa vir a ser ocupado pelos trabalhadores a abranger pelo despedimento, acrescendo que a natureza específica das funções exercidas pelos trabalhadores da ... exige qualificações técnico profissionais e/ou académicas nos diversos cargos (vide organograma junto supra como Documento 19);*
- Acresce, que não existem, contratos a termo ou contratos de natureza diversa em postos de trabalho, que qualquer um dos trabalhadores a abranger pelo despedimento colectivo pudessem vir a ocupar e a substituir aqueles no exercício das suas funções;*
- A ... pretende efectivar o despedimento com a implementação definitiva das novas metodologias de organização e efectuação do sistema bancário denominado "Banking", associada à instalação dos novos módulos informáticos criados e desenvolvidos especialmente para o efeito;*
- Actualmente, a implementação do sistema está em fase experimental, com a elaboração de testes, deparando-se ainda a ... e a empresa informática que desenvolveu o programa com a necessidade de proceder a alguns ajustamentos nas aplicações informáticas, que como supra se referiu, foram criadas específica e especialmente para a ... no âmbito do seu sistema de "Banking";*
- Após a entrada em funcionamento do referido programa será extinta a secção do "Cash Office";*
- Será paga aos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo, a compensação prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho, correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades, se as*

*houver, por cada ano completo de antiguidade, em caso de fracção, compensação é calculada proporcionalmente;*

- Pelo exposto, a ..., na presente data comunicou às seis trabalhadoras abrangidas, a sua decisão de proceder ao seu despedimento, com produção de efeitos no dia 19 de Abril de 2010, conforme cópias das cartas enviadas que aqui se juntam como Docs. 21, 22, 23, 24, 25 e 26;*
- Sendo certo que a produção de efeitos da decisão de despedimento das trabalhadoras ... e ... está condicionada ao parecer prévio a emitir por V. Exas. e que aqui se requer.”*

**1.2.** A empresa comunica às trabalhadoras, por carta datada de 4.01.2010, a seguinte informação:

*Serve a presente para comunicar a V. Exa. nos termos e em conformidade com o disposto no n.º 3 do art. 360.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 7 de Fevereiro, que é intenção, enquanto sua entidade empregadora, iniciar um processo de despedimento colectivo fundamentado por motivos tecnológicos e estruturais, o que terá como consequência a futura extinção do departamento Cashoffice onde V. Exa. está integrada e no qual presta funções, com o consequente despedimento de V. Exa.;*

- Não se procede às comunicações previstas no n.º 1 do art. 360.º do mesmo diploma, porquanto, não existe comissão de trabalhadores, comissão sindical ou comissão intersindical na ...;*

- Na falta das entidades supra referidas, poderá V. Exa. em conjunto com os outros trabalhadores que possam ser abrangidos pelo despedimento colectivo designar, no prazo de cinco dias úteis a contar da recepção da presente comunicação, uma comissão representativa com o máximo de cinco membros;*

- Prevê-se que os demais trabalhadores a abranger pelo despedimento colectivo sejam:*

*...; ...; ...; ...; ...;*

- A constituição desta comissão deve ser comunicada à ... dentro do referido prazo de cinco dias úteis, que neste caso, lhe enviará de*



*imediatamente os elementos constantes no n.º 2 do art. 360.º do Código do Trabalho, a saber:*

- 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 genérica a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no art. 366.º ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;*
- Caso, os trabalhadores abrangidos por este despedimento colectivo não designem uma comissão representativa, logo que decorrido o prazo para o efeito, a ... comunicará individualmente a V. Exa. e a cada um dos trabalhadores abrangidos os referidos elementos.*

**1.3.** Em 20.01.2010, e na ausência de constituição de uma comissão representativa dos trabalhadores, a empresa notificou as trabalhadoras sobre os elementos e motivos justificativos do processo de despedimento, de acordo com o que se transcreve:

**1.3.1.** Descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo:

- A sociedade empregadora ..., S.A., é uma sociedade comercial que se dedica a actividades de promoção imobiliária, nisso consistindo o desenvolvimento, com carácter permanente de programas imobiliários, assumindo os promotores quer o risco financeiro, quer a responsabilidade de condução das operações necessárias à sua execução;*
- A ..., S.A., no exercício da sua actividade comercial é a promotora da construção e comercialização de um complexo imobiliário comercial e*

*lúdico em ... designado por ..., composto por uma Unidade Comercial e uma Unidade de Lazer,*

- O Centro, que se encontra aberto ao público, desde 26 de Junho de 2004, tem subjacente um conceito comercial, com a cedência de utilização de áreas de lojas/estabelecimentos comerciais a Lojistas que os exploram, pagando para o efeito remunerações à ...;*
- A gestão do Centro e das unidades que o compõem é efectuada pela ..., a quem cabe administrar o seu funcionamento e utilização e, de uma maneira geral, a promoção, direcção e fiscalização do funcionamento do Centro, cabendo-lhe ainda administrar e explorar em proveito próprio as suas áreas de utilização comum;*
- Ora, o pagamento e o recebimento das remunerações devidas pelos Lojistas à ... é efectuado por meio de um complexo sistema de facturação, o qual a ... designa por sistema de "Banking", isto é, a ... fornece um completo serviço bancário, em relação a dinheiro ou cheques, aos seus Lojistas;*
- É no âmbito deste sistema de "Banking" que se insere a secção denominada de "Cash Office", integrada por sua vez no Departamento Financeiro da ...;*
- Assim, e sumariamente, todas as receitas dos Lojistas, são depositadas no "Cash Office", através de um sistema de transferência de dinheiro, por depósito em pontos-chave e, diariamente, o Cash Office, mediante o recebimento de "Z Reading" das caixas registadoras verifica a reconciliação e realça eventuais erros/omissões ao Gerente de Loja ou à Administração das Lojas/Restaurantes, entrega um fundo de caixa aos Lojistas, enviando as receitas para os respectivos bancos dos mesmos;*
- Ora, a utilização deste complexo sistema de serviço bancário, é feito manualmente, e tem sido alvo de advertências pelos Revisores Oficiais de Contas encarregues das auditorias à ..., conforme melhor se constata pela Declaração anexa como Documento 1;*
- Assim, para fazer face aos vários pedidos dos auditores em relação ao sistema de facturação, a ... decidiu efectuar alterações no programa*

*informático financeiro de forma a aumentar o nível de controlo interno e qualidade dos processos;*

- O que impôs forçosamente a reestruturação e a racionalização dos meios e processos, com a alteração de metodologias tecnológicas e a utilização de novos programas informáticos, isto é, impunha-se perante a falência do sistema quase artesanal de Banking, evoluir de um processo de facturação que neste momento é ainda efectuado em Excel;*
- O novo sistema informático foi e está a ser desenvolvido pela empresa ..., sendo que este desenvolvimento de novos módulos, especificamente para a ..., dura há cerca de um ano, pois incluiu, um módulo de pagamentos a fornecedores de forma a gerar um ficheiro que é integrado no site do banco, o que elimina completamente erros humanos em relação à verificação de assinaturas recolhidas a confirmar o pagamento nas facturas, bem como, um módulo de aprovação de ordens de compra que neste momento são efectuadas manualmente e que agora serão efectuadas num Web Browser com assinaturas electrónicas;*
- O final deste processo de up grade do sistema de controlo interno da ..., culmina na implementação do módulo da facturação, que vai permitir a facturação automática com uma menor intervenção humana de todos os dados necessários à mesma;*
- A secção do Cash Office, que neste momento, tem uma função fundamental na facturação, pois é nele que se introduzem as vendas das lojas e se conta o dinheiro dos depósitos diariamente efectuados, deixa de ser necessário, com a alteração de procedimentos e nível do novo sistema informático que foi desenvolvido e está em fase de implementação experimental;*
- Em consequência, com a implementação deste novo programa informático, serão os próprios lojistas a introduzir os dados relativos às vendas (facturação, recebimentos em dinheiro, cartões de crédito e de débito) num Web Browser criado especialmente para esse efeito e, efectuarão os depósitos em cofres nocturnos, que serão contados*

*posteriormente pela empresa de segurança que neste momento já trabalha para a ...;*

- Uma das vantagens da adopção destes novos meios informáticos é também evitar a duplicação de trabalho e de custos, pois o Cash Office efectua a contagem do dinheiro depositado individualmente pelos lojistas e a empresa de segurança, que faz a recolha do dinheiro para posterior depósito no banco, também efectua a contagem do dinheiro antes de efectuar o depósito e para confirmar os valores fornecidos pelo Cash Office;*
- Em suma, os procedimentos do sistema de "Banking" são alterados, todo o dinheiro passa a ser contado pela empresa de segurança, os lojistas vão introduzir os dados das vendas num web browser criado propositadamente para esse efeito, e os fundos de caixa (trocos para os lojistas) vão ser efectuados por uma máquina de trocos;*
- Pelo que, esta profunda reestruturação do sistema informático e contabilístico da ..., com a criação e implementação de novas tecnologias e programas informáticos tornou obsoleta toda a metodologia em que funcionava o sistema bancário da ..., e em consequência torna-se necessário proceder à dispensa do(a)s trabalhador(a)s integradas na secção do "Cash Office", pois apesar do conceito subjacente à secção do "Cash Office" não desaparecer, a verdade é que todo o trabalho manual desenvolvido pelos trabalhador(o)as desta secção, deixa de ser necessário, o que leva ao encerramento desta secção;*
- São assim, estes os fundamentos, integrados no conjunto de circunstâncias e condições supra explanadas que obrigam a ... a reduzir o número de trabalhadores ao seu serviço e justificam a intenção da ... em iniciar este processo de despedimento colectivo;*
- Dadas as características da actividade desenvolvida pela empresa, que exige dos seus trabalhadores conhecimentos técnicos e habilitações adequadas, não existem outros postos de trabalho na ..., actualmente, que possam vir a ser ocupados pelos trabalhadores a abranger pelo presente processo de despedimento colectivo(a).*

**1.3.2.** Indicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir:

- *Os critérios subjacentes à selecção dos trabalhadores que possam vir a ser abrangidos no âmbito do presente processo de despedimento colectivo, são critérios objectivos e directamente relacionados com o encerramento da secção integrada no Departamento Financeiro da ..., denominada "Cash Office";*
- *O critério é comum a todos os eventuais trabalhadores a serem abrangidos pelo despedimento, não sendo a sua selecção motivada por razões subjectivas aos próprios trabalhadores, isto é, encerramento de uma secção do Departamento Financeiro;*
- *O trabalho efectuado pelos eventuais trabalhadores a despedir deixa efectivamente de ser efectuado com a implementação de novas metodologias e do novo sistema informático na área do Banking;*
- *Por outro lado, não existe na ... qualquer outro posto de trabalho que possa vir a ser ocupado pelos trabalhadores a abranger pelo despedimento, acrescentando que a natureza específica das funções exercidas pelos trabalhadores da ... exige qualificações técnico profissionais e/ou académicas nos diversos cargos, em conformidade com o organigrama supra;*
- *Acresce, que não existem, contratos a termo ou contratos de natureza diversa em postos de trabalho, que qualquer um dos trabalhadores a abranger pelo despedimento colectivo pudessem vir a ocupar e a substituir aqueles no exercício das suas funções.*

**1.3.3.** Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento:

- *A ... pretende efectivar o despedimento com a implementação definitiva das novas metodologias de organização e efectivação do sistema bancário denominado "Banking", associada à instalação dos novos módulos informáticos criados e desenvolvidos especialmente para o efeito;*
- *Actualmente, a implementação do sistema está em fase experimental, com a elaboração de testes, deparando-se ainda a ... e a empresa*

*informática que desenvolveu o programa com a necessidade de proceder a alguns ajustamentos nas aplicações informáticas, que como supra se referiu, foram criadas específica e especialmente para a ... no âmbito do seu sistema de "Banking";*

- Após a entrada em funcionamento do referido programa será extinta a secção do "Cash Office";*
- A ... pretende acordar com os seus trabalhadores que venham, a ser abrangidos pelo despedimento colectivo, a cessação dos contratos com a entrada em funcionamento pleno do novo sistema de "Banking", que se prevê que ocorra entre o final do mês de Março e início de Abril de 2010, sem prejuízo dos trabalhadores que venham a ser abrangidos pelo despedimento usarem dos direitos consagrados nos artigos 364.º e 365.º do Código do Trabalho, isto é, de utilizar um crédito de horas sem perda de retribuição, durante o prazo de aviso prévio para a cessação do contrato de trabalho, bem como, de poderem denunciar o contrato de trabalho durante o referido prazo de aviso prévio, mantendo o direito à compensação.*

**1.3.4.** Indicação do método de cálculo da compensação genérica a conceder aos trabalhadores, para além da legalmente prevista:

*Será paga aos trabalhadores a compensação prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho, correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades, se as houver, por cada ano completo de antiguidade, em caso de fracção, a compensação é calculada proporcionalmente.*

**1.3.5.** A empresa junta o quadro de pessoal com as categorias profissionais dos trabalhadores e um organograma dos sectores organizacionais da empresa.

**1.4.** Em 20.01.2010, a empresa comunica à DGERT o início do procedimento de despedimento colectivo, tendo recebido daquela entidade ofício, datado de 25.01.2010, referindo o seguinte:

*Em referência à V/comunicação de intenção de despedimento colectivo que deu entrada nestes serviços em 2010/01/21, constata-se que não*

*existe na empresa qualquer das comissões previstas no n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho, nem foi constituída a comissão representativa prevista no n.º 3 do mesmo artigo.*

*A fase de informações e negociação estabelecida no n.º 1 do artigo 361.º realiza-se entre o empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores.*

*No caso presente, inexistente essa estrutura. A consequente impossibilidade de realização do processo de negociação em conformidade com o estipulado nos art.º 361.º e 362.º do C.T. é impeditiva da participação destes serviços em reuniões que a empresa convoque para o efeito.*

*Mais se informa que, para a conclusão do processo, após a comunicação prevista no n.º 1 do artigo 363.º do C.T. (comunicação final), deve a empresa remeter a estes serviços a relação de elementos previstos na alínea a) do n.º 3 do art.º 363.º do C.T.*

- 1.5.** Não obstante o ofício da DGERT, a empresa refere ter procedido, em 19.01.2010, a reuniões informais com todas as trabalhadoras abrangidas pelo despedimento, e, em 25.01.2010, a reuniões individuais com cada uma das trabalhadoras abrangidas.
- 1.6.** A empresa junta ao processo, para além dos elementos já referidos, os seguintes dados:
- Quadro de pessoal com as respectivas categorias profissionais;
  - Organograma da empresa;
  - Descritivo de funções e categorias do Departamento Financeiro;
  - Informação da Sociedade de Revisores Oficiais de Contas, de 14.01.2010;
  - Comunicação da trabalhadora lactante, de 26.08.2010;
  - Recibo de entrega de documentos na Segurança Social, de 18.08.2010;
  - Declaração da trabalhadora grávida, de 14.01.2010;
  - Mapa de trabalhadores entregue na Segurança Social, de Janeiro de 2010;

- Cartas de decisão de despedimento colectivo, de 9.02.2010;
- Carta rectificativa da antiguidade da trabalhadora grávida, de 14.02.2010;
- Informação da empresa sobre o estado da trabalhadora ..., de 18.02.2010;
- Comprovativos de envio e recepção de documentos;
- Informação da empresa sobre o organograma apresentado.

## **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 63.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.

**2.1.1.** É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias<sup>2</sup> que o despedimento de uma trabalhadora por motivo de maternidade constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º 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 (reformulação).

**2.1.2.** Nos termos da lei (artigo 63.º do Código do Trabalho), o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

---

<sup>1</sup> Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa.

<sup>2</sup> Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00).



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

**2.2.** Por determinação 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 a dimensão da empresa, 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.

**2.2.1.** São considerados motivos para o despedimento colectivo, designadamente, os referidos no n.º 2 do citado artigo 359.º do Código do Trabalho.

Invoca a entidade empregadora que os mesmos se devem a motivos estruturais e tecnológicos.

**2.3.** O despedimento colectivo obedece ao procedimento previsto nos artigos 360.º a 366.º do Código do Trabalho.

Para efeitos de emissão de parecer prévio pela CITE, o empregador deve remeter cópia do processo a esta entidade, depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho (alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho).

**2.4.** De acordo com o artigo 360.º do Código do Trabalho, a comunicação da intenção de proceder ao despedimento colectivo deve conter:

- 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.

**2.5.** Quando está em causa a inclusão, num procedimento de despedimento colectivo, de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, e de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento respeita aos critérios para a selecção dos trabalhadores a despedir.

Nesta conformidade, os critérios definidos pelo empregador para seleccionar os trabalhadores objecto de despedimento deverão ser enquadrados nos motivos legalmente previstos (mercado, estruturais ou tecnológicos), não podendo ocorrer discriminação de qualquer trabalhador, ou seja não podendo este ser prejudicado, designadamente, em função do sexo ou, no caso vertente, por motivo de maternidade.

**2.6.** De modo a possibilitar melhor avaliação sobre os critérios de selecção, transcreve-se alguma jurisprudência relevante sobre a matéria:

*I - O Código do trabalho, no âmbito do despedimento colectivo, ao invés do que sucede relativamente à extinção do posto de trabalho (cfr. 403 n.º 2), não estabelece qualquer critério ou prioridade quanto aos trabalhadores a abranger pelo despedimento colectivo, antes deixa a determinação desses critérios à liberdade do empregador.*

*II - Mas os critérios de selecção definidos pelo empregador só cumprem o escopo legal se tiverem um mínimo de racionalidade e de congruência por forma a permitirem estabelecer o necessário nexos entre os motivos invocados para fundamentar o despedimento colectivo e o concreto*

*despedimento de cada trabalhador, pois só assim o despedimento de cada trabalhador pode considerar-se justificado face ao art. 53.º da CRP. (...) A indicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir, deve servir para estabelecer a necessária ligação entre os motivos invocados para o despedimento colectivo e o concreto despedimento de cada trabalhador abrangido, por forma a que o trabalhador abrangido possa compreender as razões pelas quais foi ele o atingido pelo despedimento. (...) há que individualizar ou concretizar os trabalhadores abrangidos, ou seja, [há que converter esses números em nomes]<sup>3</sup>, servindo os critérios de selecção para impedir arbitrariedades ou discricionariedades injustificadas. (...)*

*Como se refere no Ac. do STJ, de 26.11.2008, em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), (...) é incontestável que a Constituição não admite a denúncia discricionária por parte do empregador e apenas possibilita a cessação do contrato de trabalho por vontade do empregador se existir uma justificação ou motivação, ainda que a justa causa possa resultar de causas objectivas relacionadas com a empresa nos termos da lei. (...)*

*(...) é certo que não cabe ao Tribunal sindicar as opções de gestão empresarial feitas pelo requerido e que a selecção dos trabalhadores envolve sempre alguma margem de discricionariedade mas a indicação dos critérios que servem de base à escolha dos trabalhadores a despedir permite que o Tribunal possa controlar se essa selecção não obedeceu a motivações puramente arbitrárias e discriminatórias, em vez de se fundar nas razões objectivas invocadas para o despedimento colectivo.*

*Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 25.03.2009, Processo 3278/08.8TTLSB-4, em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)*

*(...) o sentido decisório da mais recente jurisprudência do nosso Supremo Tribunal, nos termos do qual a única interpretação da al. e) do n.º 1 do artigo 24.º da LCCT (DL 64-A/89, de 27/02), que corresponde actualmente à al. c) do artigo 429.º do CT<sup>4</sup> em conformidade com a Constituição, designadamente com a proibição de despedimentos sem*

---

<sup>3</sup> Continuação da citação: Expressão utilizada por Bernardo Lobo Xavier, *O Despedimento Colectivo no Dimensionamento da Empresa*, pág.404.

<sup>4</sup> Actualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.

*justa causa constantes do art.º 53.º da nossa Lei Fundamental, é a de que a comunicação dos motivos da cessação do contrato deve referenciar-se quer «à fundamentação económica do despedimento, comum a todos os trabalhadores abrangidos, quer ao motivo individual que determinou a escolha em concreto do trabalhador visado, ou seja, a indicação das razões que conduziram a que fosse ele o atingido pelo despedimento colectivo e não qualquer outro trabalhador (ainda que esta possa considerar-se implícita na descrição do motivo estrutural ou tecnológico invocado para reduzir o pessoal – p. ex., o encerramento da secção em que o trabalhador abrangido pelo despedimento laborava).*

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 20.05.2009, Processo 3277/08.0TTLSB.L1-4, em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

- 2.7.** A entidade empregadora invoca como motivo para o despedimento em análise a introdução de um novo sistema informático para implementação do módulo de facturação automática com menor intervenção humana, denominado *Banking*.

Por esse motivo, refere a empresa que o trabalho actualmente desenvolvido pelas trabalhadoras afectas à secção do Cash Office, que têm por função fundamental a facturação e contagem do dinheiro depositado pelos lojistas, deixará de ser realizado por estas trabalhadoras uma vez que com o novo sistema informático passarão a ser os lojistas a introduzir os dados no programa e a empresa de segurança, que já trabalha para o ..., a recolher os depósitos monetários realizados por esses lojistas.

Assim, a empresa pretende encerrar a secção de Cash Office, após a entrada em funcionamento do programa informático (que prevê que ocorra em finais do mês de Março e início do mês de Abril de 2010), despedindo as seis trabalhadoras afectas àquela secção.

- 2.8.** Para a concretização dessa reestruturação a empresa indica como critério de selecção dos trabalhadores a incluir no despedimento o critério da afectação à secção de Cash Office.

**2.9.** Face ao que antecede, e analisada a documentação junta ao processo, conclui-se que a entidade empregadora pretende implementar um novo sistema informático que tornará desnecessária a existência de uma secção de Cash Office e, por esse motivo, selecciona todos os trabalhadores afectos a essa secção e que têm a categoria profissional de supervisora de Cash Office e Caixa, para integrarem o despedimento colectivo.

**2.9.1.** Na realidade, a empresa apresenta um organograma com imprecisões que, posteriormente, em 22.02.2010, esclarece à CITE, e do qual, confrontado com o mapa de pessoal que enviou às trabalhadoras, demonstra que as cinco trabalhadoras, com a categoria de caixa e a trabalhadora com a categoria de supervisora do Cash Office compõem, actualmente, a secção que se pretende extinguir, uma vez que o contrato da sétima trabalhadora afecta àquela secção, para substituir a trabalhadora lactante durante a licença parental, vai cessar a 3.03.2010.

**2.10.** Não tendo sido constituída comissão representativa dos trabalhadores, e demonstrando a empresa a existência de umnexo causal entre os motivos tecnológicos e estruturais justificativos do despedimento (novo sistema informático, denominado *Banking*), a desnecessidade de manutenção da secção de Cash Office e o consequente despedimento de todas as trabalhadoras afectas àquela secção, afigura-se que a inclusão da trabalhadora grávida e da trabalhadora lactante não contém indícios de discriminação por motivo de maternidade.

### **III – CONCLUSÃO**

**3.1.** Face ao que antecede, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora grávida ... e da trabalhadora lactante ... no processo de despedimento promovido pela empresa ..., S.A.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 11 DE MARÇO DE 2010, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, QUE APRESENTOU A DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE:**

*A representante da CGTP votou contra por falta de informação por parte da empresa que permita avaliar se as trabalhadoras não poderiam ser reconvertidas para outras funções na empresa.*

*Apesar de tudo, considera que o parecer está bem elaborado, face aos dados existentes.*