



PARECER N.º 110/CITE/2011

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 524 – DG-C/2011

I – OBJECTO

- 1.1.** Em 17 de Junho de 2011, a CITE recebeu da sociedade de advogados mandatada pela ..., S.A., cópia de um processo de despedimento colectivo de 10 trabalhadores/as, abrangendo a trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de rececionista, para efeitos da emissão de parecer prévio nos termos do disposto no n.º 1 e na 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.** A entidade empregadora, que se dedica à comercialização de equipamentos industriais, estudo, fornecimento, montagem e reparações de instalações a frio, ar condicionado, pneumáticas, hidráulicas, eléctricas e electrónicas industriais e navais, bem como fabrico, representação, vendas e assistência de equipamentos eléctricos e mecânicos, comunicou a dez trabalhadores/as, incluindo a trabalhadora grávida, a intenção de proceder ao seu despedimento, de acordo com o previsto no n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, tendo cumprido o estipulado no n.º 2 do mesmo artigo, fazendo constar da referida comunicação as informações e os elementos legalmente previstos, a saber:
- a) A descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo;
 - b) O quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;



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

- c) A indicação dos critérios que serviram de base à selecção dos/as trabalhadores/as a despedir;
- d) A indicação do número de trabalhadores/as a despedir e das categorias profissionais abrangidas;
- e) A indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento;
- f) O método de cálculo para a indemnização.

1.2.1. No que respeita aos motivos invocados para o despedimento, salienta-se que, de acordo com o preconizado pela entidade empregadora, a decisão assenta no facto de a empresa não ter *conseguido passar à margem do abrandamento da economia nacional (e internacional), em particular, em consequência da profunda crise que se faz sentir no seu sector de actividade.* Na verdade, refere o empregador, que *já desde 2008 tem registado quebras significativas de vendas na ordem dos 4% e 10%, respectivamente, quando comparadas com o ano imediatamente anterior e que a partir do mês de Março de 2011 e muito especialmente com o chumbo de PEC IV, o agravamento da crise financeira (e política) em Portugal, motivado pela demissão do Governo e pelo (tardio) pedido de ajuda externa, conduziram os mercados a um cenário de quase inigualável instabilidade que, como efeito típico (e perverso em quase todos os cenários de crise) causou uma perda de confiança e uma proporcional diminuição no investimento e na procura dos produtos e serviços em geral, com impacto naquele que é o sector em que se move a entidade empregadora.*

1.2.2. A entidade empregadora concretiza que *no ano fiscal de 2008 teve um resultado de exploração negativo de cerca de (-) 0,16%, equivalente a (-) 19.154,00 euros e acrescenta que no ano de 2009, teve um resultado de exploração de cerca de 1,69%, equivalente a 189.123,00 euros, referindo ainda que por impressionante que pareça este resultado fiscal de 2009, a verdade é que o mesmo advém e tão-só do não cumprimento dos objectivos delineados para este ano, do que resultou uma diminuição do custo com o pessoal e não obstante a redução do custo das mercadorias.*



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

Explica ainda o empregador que *numa perspectiva económica, os resultados líquidos de 2009, muito embora positivos, não revelam qualquer inversão ou sequer modificação do mercado na medida em que tais resultados advêm, exclusivamente, de uma redução de custo registada ao nível do pessoal em consequência do não pagamento de bónus por cumprimento de objectivos por parte dos trabalhadores.*

No que concerne ainda ao ano de 2009, relata o empregador que *a existir algum tipo de variação no mercado, tal sempre seria sinónimo do agravamento económico da posição da empresa, porquanto se encontra directamente conexo com o incumprimento dos objectivos a que se propôs. Daí que, acrescenta, no que respeitou ao ano de 2010, já se tinha apresentado um resultado de exploração negativo de cerca de (-) 1,81%, equivalente a (-) 181.241,00 euros.*

Acresce que, no exercício fiscal deste ano de 2011, com início em 01.10.2010 e até 30.04.2011 (a empresa) apresenta um volume de negócios que decresceu em 46% face ao período homólogo, do que resultaria, caso o ano fiscal tivesse terminado a essa data, um resultado de exploração antes do imposto negativo de cerca de (-) 6,07%, equivalente a (-) 199.269,00 euros, não se estimando até ao final do ano fiscal a ocorrência de qualquer tipo de facturação extraordinária ou inesperada que altere o resultado negativo da exploração de 2011.

A terminar, salienta o empregador que *este ano de 2011 traz consigo um cenário de agravamento destas condições económicas, persistindo a redução da actividade da (empresa) a mínimos nunca antes verificados.*

- 1.3.** Na sequência dos motivos estruturais e de mercado que estiveram na origem da opção pelo despedimento colectivo, refere a entidade empregadora que os postos de trabalho a extinguir são os que deixam de ser necessários no âmbito do contexto do novo modelo operacional e comercial da empresa, detalhando circunstanciadamente, no âmbito do processo instrutor, as modificações a operar em cada sector organizacional e concretizando que *na selecção de trabalhadores a despedir decidiu aplicar critérios eminentemente funcionais visando a recuperação (da empresa), o seu enfoque naquele que é*



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

o seu core business – Ambiente – e a capacidade de fazer face à diminuição do volume de negócios e ao aumento galopante de resultados líquidos negativos que se antevêem.

- 1.3.1.** No que respeita aos critérios de selecção dos/as trabalhadores/as a despedir no Departamento de Customer Service, no qual se insere a trabalhadora especialmente protegida, refere a entidade empregadora o seguinte:

Actualmente estão afectos a este Departamento 4 (quatro) trabalhadores.

A redução do número de trabalhadores afectos a este departamento é determinada, essencialmente, pela implementação de um novo interface informático, assente no Sistema de Ofertas no Docmanager & Website, na Check-list electrónica e optimização de ERP que é actualmente utilizado (AYAX), dado que uma larga e muito significativa fatia de funções levadas a cabo neste departamento, por funcionários da empresa, deixarão agora de exigir qualquer tipo de intervenção humana permanente, razão pela qual se decidiu promover a extinção deste departamento.

Da decisão de reestruturar este departamento pelos motivos referidos e com vista a adequar o quadro de pessoal às solicitações e funcionamento da (empresa), decorre a necessidade de abranger 2 (dois) colaboradores com a categoria profissional de Escriturário de 3 e 6 anos e de Recepcionista.

Tal necessidade encontra-se justificada no facto de serem as tarefas que, após implementação do novo modelo informático, serão por ele quase totalmente asseguradas e, nessa medida, não existindo neste departamento outros colaboradores que prestem semelhantes tarefas, não existe também necessidade de recorrer a qualquer critério de selecção, atenta a extinção dos postos de trabalho em referência neste departamento da entidade empregadora, sendo certo que também as tarefas que concretamente desempenha ao serviço da empresa.

- 1.4.** Em 16 de Junho de 2011 realizou-se a reunião de informações e negociação, de acordo com o previsto no artigo 361.º do Código do Trabalho, na qual estiveram presentes os representantes da entidade empregadora, acompanhados de peritos; a comissão representativa dos trabalhadores



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

potencialmente abrangidos pelo despedimento colectivo, constituída por cinco trabalhadores/as, uma delas a trabalhadora grávida especialmente protegida, acompanhados/as de perito e a representante da DGERT.

1.4.1. Da acta da referida reunião, assinada por todos/as os/as presentes, salienta-se o seguinte que se transcreve:

(...) foi referido que o despedimento colectivo se insere num conjunto de medidas paralelas – algumas delas actualmente em curso – devidamente identificadas na comunicação preliminar de despedimento colectivo e que, em conjunto com este processo, visam o realinhamento e reestruturação da empresa face ao actual cenário económico.

(...) Foram debatidas entre a Comissão Representativa dos Trabalhadores (...) e a entidade empregadora (...) as posições de cada uma quanto à oportunidade do presente processo de despedimento colectivo e aos seus fundamentos, cuja existência não foi posta em causa e, bem assim, quanto aos efeitos nefastos que a presente decisão tem na vida de cada um dos trabalhadores potencialmente abrangidos por este processo.

Encerrada a análise dos pressupostos e fundamentos do presente processo e cientes ambas as partes da necessidade de assegurar aos trabalhadores as melhores condições possíveis para enfrentarem o mercado de trabalho, foram encetadas negociações tendentes ao estabelecimento de uma plataforma de acordo relativo à compensação devida em consequência da decisão de despedimento colectivo, a qual teve sempre pressuposta a fórmula de cálculo oferecida pelo art. 366.º, n.º 1 do Código do Trabalho, ou seja, a de um mês por cada ano completo de antiguidade.

Após a apresentação de diversas propostas, a Comissão Representativa dos Trabalhadores manifestou o seu acordo aos fundamentos do despedimento colectivo perante a proposta da entidade empregadora de pagar a cada um dos trabalhadores uma compensação equivalente a 1,5 meses de retribuição base por cada ano completo de serviço, sendo a fracção do ano calculada proporcionalmente.

(...) a entidade empregadora comprometeu-se a colaborar com os trabalhadores no sentido de lhes criar um canal privilegiado de contacto junto



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

de empresas de recrutamento com quem tem vindo a colaborar no sentido de uma integração no mercado de trabalho tão célere quanto possível. Finalmente, perante algumas solicitações apresentadas pelos trabalhadores relativamente a essa matéria, a entidade empregadora disponibilizou-se para, tanto quanto lhe for possível, dispensar aos trabalhadores interessados os equipamentos até então utilizados como instrumentos de trabalho que – em consequência do presente processo – não sejam afectos à sua actividade.

No que respeita à trabalhadora ..., que se encontra grávida, a decisão de despedimento colectivo, quanto a si, terá os efeitos suspensos até ao momento em que a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, depois de notificada nos termos legais, se pronunciar ou até decorrer o prazo para que a decisão, quanto a ela, seja deferida tacitamente.

Por fim a representante da DGERT, congratulando-se com a celebração de um acordo nos termos supra indicados, manifestou-se pela regularidade do procedimento de despedimento colectivo em curso até ao momento do encerramento das negociações.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O n.º 1 do artigo 10.º 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.

2.1.1. 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.



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

- 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 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).
- 2.3.** 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 ora 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*

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

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 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



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

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.

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 colectivo, 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 colectivo 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.



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

6 – Constitui contra-ordenação grave o despedimento efectuado com violação do disposto nos n.ºs 1 ou 3.

- 2.7.** Ora, no despedimento colectivo *sub judice*, afigura-se que a empresa cumpriu os requisitos formais a que legalmente estava sujeita tendo apresentado, nomeadamente: os fundamentos do despedimento colectivo, que se prendem essencialmente com motivos de mercado – consubstanciados na *notória diminuição de procura dos serviços no âmbito do decréscimo de produtividade no sector em que a empresa se encontra inserida* e, ainda, com motivos estruturais – ligados ao crescente desequilíbrio económico-financeiro, enfrentado pelo empregador, motivos que foram amplamente expendidos na comunicação legal remetida aos/às trabalhadores/as, acompanhada de documentação comprovativa. Por outro lado, foi ainda apresentado o quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa; indicado o número de trabalhadores/as a despedir, bem como as categorias profissionais abrangidas, e, ainda, explicitado o critério de selecção dos/as referidos/as trabalhadores/as e concretizado o cálculo da compensação a atribuir.
- 2.8.** De salientar que, após a recepção da comunicação de despedimento colectivo, os/as trabalhadores/as abrangidos/as constituíram uma comissão representativa que integra, como representante, a trabalhadora especialmente protegida, comissão essa que, em fase de reunião de informações e negociação, logrou alcançar acordo com a entidade empregadora no que tange aos fundamentos e ao procedimento do despedimento colectivo, tal como consta da respectiva acta e conforme abordado no ponto 1.4.1. do presente parecer.
- 2.9.** Na verdade, é de relevar que a entidade empregadora demonstrou, com a necessária clareza, através da documentação remetida à CITE e incluída na comunicação aos/às trabalhadores/as, a objectividade da inclusão da trabalhadora especialmente protegida no processo de despedimento, deixando transparecer onexo causal entre os motivos que subjazem à necessidade de decidir pela eliminação do seu posto de trabalho, os critérios



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

de selecção apontados e a opção que conclui pela necessidade de envolver a trabalhadora grávida no despedimento.

- 2.10.** Face ao que antecede, afigura-se que a decisão de incluir a trabalhadora grávida no processo de despedimento colectivo não é considerada como discriminatória por motivo de maternidade.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** De acordo com o exposto, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora grávida ... no despedimento colectivo promovido pela sociedade ..., S.A.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 14 DE JULHO DE 2011**