



PARECER N.º 135/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, incluída 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 628 – DP-C/2011

I – OBJECTO

- 1.1. Em 19 de Julho de 2011, a CITE recebeu, da mandatária da ..., Lda, integralmente detida pela sociedade ..., requerimento para emissão de parecer prévio ao despedimento colectivo, 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, no qual está incluída a trabalhadora puérpera ..., detentora da categoria profissional de Caixa, desde 01/09/2005.
- 1.2. Neste requerimento informa que: “(...) o despedimento da referida trabalhadora se prende com o facto de esta desempenhar as suas funções na loja da ... localizada na ..., a qual vai ser encerrada após a reestruturação interna levada a cabo pela empresa, sendo eliminados todos os postos de trabalho afectos à mesma, (...) protestando “ (...) juntar cópia da relação de trabalhadores a remeter à DGERT, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do art.º 363 do Código do Trabalho (...)” e juntando os seguintes documentos :



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

- *Comunicação inicial de despedimento colectivo enviada por carta registada com aviso de recepção à trabalhadora (...), nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho;*
- *Notificação da constituição da comissão representativa dos trabalhadores abrangidos pelo processo, de 24 de Junho de 2011;*
- *Comunicação inicial de despedimento entregue à comissão representativa dos trabalhadores, nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 360.º do Código do Trabalho;*
- *Acta da reunião de negociação ocorrida em 14 de Julho de 2011 assinada por todos os participantes;*
- *Quadro de Pessoal da ... (Anexo A do Relatório Único entregue em 2011);*
- *Relação de trabalhadores abrangidos no despedimento (...) com menção da identificação de cada um dos cinco; da situação perante a segurança social; categoria profissional; departamento onde exerciam as funções; retribuição mensal; medida decidida e data da cessação do respectivo contrato de trabalho, que no caso da trabalhadora puerpera se prevê que seja o dia 18/10/2011, a data máxima de cessação do contrato de trabalho, em virtude de se estar a aguardar o parecer da CITE.*

1.3. Do processo de despedimento colectivo constam os seguintes documentos:

- *Comunicação à trabalhadora da intenção de promover o despedimento colectivo;*
- *Registo e talão de recepção desta comunicação;*
- *Motivos do despedimento colectivo (Anexo I),*
- *Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa (Anexo II);*
- *Critério de selecção dos trabalhadores a despedir (Anexo III);*



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

- *Indicação do número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas (Anexo IV);*
- *Indicação de que o procedimento (...) será levado a cabo dentro dos prazos legalmente previstos;*
- *Acta da reunião de informações e negociação, de 14/07/2011;*
- *(...) Em virtude da cessação dos respectivos contratos de trabalho, os trabalhadores abrangidos terão direito a uma compensação correspondente a 30 dias de retribuição base por cada ano de antiguidade, sendo o valor correspondente à fracção de ano calculado proporcionalmente, nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 366.º do Código do Trabalho.(...)”*

1.4. Em 8/08/2011 a CITE contactou telefonicamente a mandatária da entidade empregadora no sentido de lhe solicitar comprovativos da alegada situação económica da entidade patronal e de que a trabalhadora puerpera foi representada no âmbito da comissão representativa de trabalhadores tendo em 9/08/2011 e 10/08/2011 a mandatária remetido à CITE :

- Declaração da ..., Lda. sobre a inexistência de postos de trabalho compatíveis com as funções desempenhadas pela trabalhadora;
- Declaração da trabalhadora ... sobre a sua participação na designação da comissão representativa dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo;
- Pedido de revogação de autorização de actividade profissional entregue no Banco de Portugal;
- Versão actualizada dos estatutos sociais da Sociedade;
- Acta de cessação de actividade de agência de câmbios e alteração do pacto social;
- Tabela com referência ao “ net income” da Loja da ..., Lda. entre Julho de 2010 e Junho de 2011 (sendo que contabilisticamente o sinal “-“ designa um resultado positivo e a ausência desse sinal designa um



resultado negativo), com um total de resultado negativo de 17.572,13 Euros.

– Demonstração de resultados em 31 de Dezembro de 2010.

- 1.5. A entidade empregadora ..., Lda “ (...) é uma sociedade ... integralmente detida pela sociedade ..., tem tido como actividade principal a realização de operações de compra e venda de notas e moedas estrangeiras ou de cheques de viagem bem como a prestação de serviços de transferência de dinheiro para o exterior, nas condições legais. Para a prossecução da sua actividade explora 5 lojas no território nacional, localizadas no ..., ..., ..., e em ... tendo actualmente ao seu serviço um total de 18 trabalhadores, dos quais, 10 estão afectos às lojas supra-referidas, 4 encontram-se afectos ao Head-Office e 4 ao Call – Center.

Em face da conjuntura económica francamente desfavorável que actualmente se vive, foi decidido pela sócia única da ..., iniciar um processo de reestruturação interna que determinará uma mudança significativa da sua actividade com uma diminuição e optimização dos custos e adaptação dos recursos humanos às necessidades da empresa.(...)”

- 1.6. Como motivação para a adopção do despedimento colectivo declara existirem:

“(...)2. Factores determinantes da redução de efectivos

A decisão inevitável da ... de proceder à redução de efectivos fundamenta-se em motivos económicos e de mercado bem como estruturais, os quais se traduzem no seguinte:

2.1. Motivos económicos e de mercado

O mercado onde a ... exerce a sua actividade caracteriza-se por uma forte e agressiva concorrência entre os vários agentes que nele actuam havendo necessidade de manter uma constante adaptabilidade do plano de marketing da empresa às constantes alterações do mercado,



designadamente as resultantes de alterações das estratégias dos concorrentes. Acresce que o “cliente-padrão” da ... se caracteriza, na maioria dos casos, por pertencer à comunidade de imigrantes estrangeiros residentes em Portugal (principalmente de nacionalidade brasileira e dos países do leste Europeu), com uma forte apetência à poupança e muito focado na contenção de custos.

A actividade da empresa tem-se desenvolvido numa conjuntura caracterizada pela debilitada situação económica do país com evidente reflexo nos níveis de emprego e consequente baixa do nível de proventos disponíveis para transferências de fundos para o exterior. Com efeito, a subida acentuada dos níveis de desemprego e a ausência de significativo investimento quer público quer privado, continuaram a afectar directa e profundamente os sectores (hotelaria, construção civil e obras públicas) onde se enquadram os trabalhadores imigrantes que afinal constituem a grande massa de clientes da empresa.

Por outro lado, tem-se verificado uma fortíssima concorrência por parte dos novos operadores no mercado na área da transferência de fundos de e para o exterior e que recorrem a estratégias comerciais de grande agressividade, abdicando por vezes das margens em favor do volume (particularmente no canal Brasil).

Os factores descritos têm provocado um decréscimo nos resultados nas transferências de fundos de e para o exterior, que se têm mantido aquém dos objectivos em número e volume de ordens apontando-se como principal causa a marcada diminuição do mercado potencial global o que tem levado a uma mais acentuada luta concorrencial, esta com evidente reflexo negativo nas margens. Em 2010 a actividade da ... gerou um resultado líquido do exercício negativo de 217.648,06 Euros, o que determina a necessidade de reduzir os custos associados à actividade, em particular os associados às lojas que apresentam resultados negativos como é o caso de ... e ...,

2.2. Motivos estruturais - novo modelo operativo



Ao acima exposto acresce a decisão tomada no sentido de limitar a actividade da ... à transferência de dinheiro de e para o estrangeiro, eliminando do âmbito da sua actividade a “realização de operações de compra e venda de notas e moedas estrangeiras ou de cheques de viagem”, isto é, a actividade cambial. Para esse efeito, a ... registou-se recentemente junto do Banco de Portugal como agente em Portugal da sociedade ..., estando já autorizada a prestar serviços de transferência de dinheiro, em nome e representação daquela, nos termos do disposto no artigo 26.º do Decreto-Lei 317/2009 de 30 de Outubro.

Paralelamente, a ... requereu ao Banco de Portugal, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 178.º, n.º 1, alínea d) e n.º 2 do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, a revogação da autorização para actuar como sociedade financeira em Portugal com fundamento na cessação da sua actividade de agente de câmbios bem como a dispensa da sua dissolução e liquidação em consequência da revogação de tal autorização, uma vez que a ... passará a actuar como agente em Portugal da sociedade ..., prestando serviços de transferência de dinheiro, em nome e representação de tal sociedade estrangeira.

Em termos práticos significa o acima exposto que a responsabilidade pelo cumprimento das obrigações regulatórias passará a recair apenas sobre a sociedade ..., reduzindo drasticamente ou até mesmo eliminando tais responsabilidades ao nível da ... que, conseqüentemente, deixará de ter necessidade de manter trabalhadores dedicados a tais tarefas. No caso concreto da ..., o novo modelo organizativo implicará a eliminação das funções de Accounting Assistant e MLRO.

3. Conclusão

Face à implementação do modelo organizativo global do Grupo bem como ao contexto francamente negativo acima descrito, a ... tem necessidade de adaptar a sua actual estrutura organizacional à



conjuntura do mercado Português. A decisão de proceder ao despedimento colectivo de aproximadamente 5 trabalhadores resulta pois da implementação do novo modelo operativo bem como da constatação de que a viabilidade económica da empresa passa inevitavelmente pela redução dos custos inerentes à sua actividade, de entre os quais os custos com pessoal representam a parte mais significativa.

- 1.7. Relativamente ao critério de selecção dos trabalhadores a despedir afirma a empresa: "(...) ANEXO III

Indicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir (Artigo 360º n.º 2 alínea c) do Código do Trabalho)

A cessação dos contratos de trabalho dos 5 trabalhadores a abranger pelo presente despedimento colectivo está directamente relacionada com a necessidade premente de reestruturação interna da ... atentos os motivos e os fundamentos indicados no Anexo 1 da presente comunicação.

Na sequência da reestruturação da empresa, tornam-se redundantes alguns postos de trabalho por existirem trabalhadores cujas funções deixarão, por completo, de existir na empresa.

A eliminação de funções verifica-se quanto aos trabalhadores afectos às lojas da ... e ... bem como quanto aos trabalhadores que ocupam as posições de Advogado 1 MLRO e Contabilista / Accounting Assistance. Com efeito, havendo na empresa dois Contabilistas, foi dada preferência ao trabalhador com maior senioridade, ou seja aquele que desenvolve funções de Accounting Chief, em detrimento do trabalhador que desenvolve funções de Accounting Assistant.

No âmbito da reunião de informações e de negociação, a respectiva acta nada refere sobre a inclusão da trabalhadora puérpera no despedimento. Sabe-se dos outros documentos do processado e pela



comunicação efectuada pela empresa aos trabalhadores que a loja da ... vai ser encerrada e, na verdade, é lá que a trabalhadora tem desempenhado as suas funções, desde 1.09.2005.

II – ENQUADRAMENTO JURIDICO

2.1. A Constituição da República Portuguesa (CRP) no artigo 67.º sob a epígrafe “ Família” estabelece:

“ (...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à protecção da sociedade e do Estado e à efectivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...).”

2.2. O artigo 68.º da CRP sob a epígrafe “Paternidade e maternidade” consagra:

“ (...) 1- Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

3- As mulheres têm protecção especial durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias (...).”

2.3. Na sequência destes princípios o CT na Subsecção IV - Parentalidade estipula no artigo 63.º sob a epígrafe “ Protecção em caso de despedimento “:

“ (...) 1 – O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio



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

da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. (...).

2 – (...)

3 – Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres:

a) (...)

b) Depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º, no despedimento colectivo;

c) (...)

4 – A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à recepção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

5 – Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.

6 – Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efectuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a acção ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

7 – A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

8 – Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.

9 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 6.(...)”.



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

2.4. Para implementação deste procedimento o Decreto-Lei n.º 124/2010 de 17 de Novembro, que aprova a lei orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) estabelece, no artigo 3.º, sob a epígrafe: “Competências próprias e de assessoria”:

“(...) Compete à CITE, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria:

a) Emitir pareceres em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, sempre que solicitados pelo serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, pelo tribunal, pelos ministérios, pelas associações sindicais e de empregadores, pelas organizações da sociedade civil, por qualquer pessoa interessada, ou ainda por iniciativa própria;

b) Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental;

c) (...)”

2.5. O CT no Capítulo VII “Cessação de contrato de trabalho”, Divisão II Despedimento colectivo (artigos 359.º a 366.º), procede à definição e motivações legais, no artigo 359.º sob a epígrafe “Noção de despedimento colectivo”:

“(...) 1 – 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 ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou 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.

2 – Para efeitos do disposto no número anterior 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 movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação (...)*”.

2.6. E quanto a procedimento, o artigo 360.º do mesmo Código sob a epígrafe “Comunicações em caso de despedimento colectivo” vem estabelecer:

“ (...) 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.

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.(...)”.

2.7. *Relativamente a ” Informações e negociação em caso de despedimento colectivo” epígrafe do artigo 361.º:*

“ (...) 1 – Nos cinco dias posteriores à data do acto previsto nos nºs 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;*



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

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.

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

2.8. A “Intervenção do ministério responsável pela área laboral” como epígrafe do artigo 362.º do CT prevê:

“ (...)1 – O serviço competente do ministério responsável pela área laboral participa na negociação prevista no artigo anterior, com vista a promover a regularidade da sua instrução substantiva e procedimental e a conciliação dos interesses das partes.

2 – O serviço referido no número anterior, caso exista irregularidade da instrução substantiva e procedimental, deve advertir o empregador e, se a mesma persistir, deve fazer constar essa menção da acta das reuniões de negociação.

3 – A pedido de qualquer das partes ou por iniciativa do serviço referido no número anterior, os serviços regionais do emprego e da formação profissional e da segurança social indicam as medidas a aplicar, nas respectivas áreas, de acordo com o enquadramento legal das soluções que sejam adoptadas.

4 – Constitui contra-ordenação leve o impedimento à participação do serviço competente na negociação referida no n.º 1.(...)”.



2.9. Compulsadas as normas legais enquadradoras do pedido agora formulado e da análise de todo o processo, afigura-se-nos que a empresa seguiu os normativos legais sobre a matéria, não se detectando a prática de eventual discriminação em função da parentalidade, tendo em conta nomeadamente, o teor da comunicação efectuada pela entidade empregadora onde manifesta a intenção de promover o despedimento da trabalhadora puérpera, a fundamentação apresentada, o decrescimento nos resultados da actividade económica agravada pela debilitada situação económica de Portugal, e a conjuntura internacional, tendo-a obrigado a uma reestruturação e reorganização de serviços, e conseqüente encerramento de algumas lojas, entre elas a da ... onde se encontra a exercer funções a trabalhadora.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão da trabalhadora puérpera ..., no processo de despedimento colectivo promovido pela..., Lda, integralmente detida pela sociedade...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 18 DE AGOSTO DE 2011**