



## **PARECER N.º 80/CITE/2011**

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, trabalhadora puérpera e trabalhadora lactante incluídas em processo de despedimento colectivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro  
Processo n.º 374 – DGPL-C/2011

### **I – OBJECTO**

**1.1.** Em 26.04.2011, a CITE recebeu da mandatária da empresa ..., Lda., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., da trabalhadora puérpera ... e da trabalhadora lactante ..., com as categorias profissionais de Assistentes Administrativas, a exercer funções no sector comercial, nos estabelecimentos de Lisboa e Porto, no âmbito de um processo de despedimento colectivo por motivos estruturais e de mercado, abrangendo 53 trabalhadores, nos seguintes termos:

**1.1.1.** A empresa comunica às trabalhadoras especialmente protegidas a intenção de proceder ao despedimento colectivo, através de carta tipo datada de 24.02.2011, informando sobre os elementos a que se refere o artigo 360.º do Código do Trabalho, e sobre a possibilidade de constituição da comissão representativa dos trabalhadores abrangidos.

**1.1.2.** Na descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo a empresa refere o seguinte:



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*“ A ..., Lda. de ora em diante abreviadamente designada por "...", é uma sociedade por quotas de direito português, que se dedica à actividade de comércio e montagem de estruturas metálicas e equipamento de apoio à construção, nomeadamente cofragens e andaimes. A ... é uma filial da ... (de ora em diante abreviadamente designada por "..."), que detém 99,8% do capital social daquela, sendo que actua igualmente no sector da construção.*

*Actualmente, a ... possui dois estabelecimentos, sendo um sito em Lisboa e outro no Porto, os quais são constituídos por 51 e 17 trabalhadores, respectivamente. Em ambos os estabelecimentos existem os seguintes departamentos: Comercial, Logística, Montagens e Técnico.*

*Para além desse, no estabelecimento de Lisboa existem ainda os Departamentos Financeiro, Gerência e Recursos Humanos.*

*A evolução, nos últimos anos, da actividade da ..., acarretou a necessidade de procurar otimizar, ano após ano, a eficiência e eficácia produtivas, sob pena de perder capacidades e oportunidades fulcrais para a sua sobrevivência num sector que actualmente atravessa uma acentuada crise, como é o da construção.*

*A situação económica global actual, com impacto directo no mercado imobiliário em Portugal e, igualmente, com directas consequências negativas no negócio da ... em virtude da redução dos níveis de facturação de alguns dos seus clientes mais importantes, aconselha a implementação urgente e indispensável de uma reestruturação profunda na organização da ..., visando uma optimização de recursos, como forma de rentabilização do negócio, numa perspectiva de crescimento sustentado, a qual exige uma política de racionalização de Custos.*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*Na verdade, a situação económica global tem vindo a determinar uma gradual redução das solicitações dos clientes tomando, conseqüentemente, a estrutura actual da ... desadequada aos níveis de actividade registados culminando num evidente sobredimensionamento da empresa sendo que, tendo por base estudos económicos realizados, se prevê um agravamento da situação até 2015, razão pela qual foram tomadas decisões com impacto directo na organização interna da ..., que será objecto de uma reestruturação a qual implicará a redução de um número significativo de postos de trabalho, como adiante melhor se explicará.*

## *2. Factores determinantes da redução de efectivos*

*A decisão inevitável da ... de proceder à redução dos custos com pessoal fundamenta-se tanto em motivos de mercado como estruturais, os quais se traduzem no seguinte:*

### *2.1. Motivos de Mercado*

*A ... definiu uma parte considerável da sua actividade, ao longo do tempo, com base no objectivo de focalização de competências em torno de clientes do segmento de construção, em particular no que respeita às cofragens e andaimes.*

*A contínua crise do mercado imobiliário em geral, a da construção em particular, tem vindo a afectar fortemente a actividade da ..., verificando-se uma acentuada diminuição na procura dos seus serviços.*

*Em termos internacionais, a perspectiva para a actividade mundial mantém-se instável, com a generalidade dos organismos internacionais a preverem a persistência de desequilíbrios macro-económicos a nível mundial.*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*Desde o início de 2009 que o mercado internacional começou a apresentar resultados negativos, sendo que tudo aponta para que no ano de 2011 se mantenha a tendência negativa registada nos últimos anos, com fortes repercussões na economia nacional.*

*De facto, desde o início de 2009 que a ... tem vindo a sofrer um decréscimo progressivo das solicitações dos seus clientes, o que veio a afectar seriamente a sua actividade e acabou por colocar em causa a respectiva liquidez.*

*Perante esta situação, a ..., à semelhança do que sucedeu com outras empresas do Grupo, realizou uma aprofundada análise, no contexto da qual, ao comparar os dados de facturação relativos aos mesmos meses dos anos de 2009 e 2010, constatou que os três principais segmentos da respectiva actividade se encontraram em evolução negativa, designadamente (i) edificação residencial, (ii) edificação não residencial (que respeita essencialmente a edifícios públicos) e (iii) obras públicas stricto sensu.*

*Relativamente à edificação (tanto residencial como não residencial) a evolução é manifestamente decrescente em 2010, conforme resulta do Documento n.º 1 que se junta à presente comunicação e dá por integralmente reproduzido.*

*Esta actividade de edificação (em ambas as suas vertentes) representa historicamente o principal segmento de actividade da ..., razão pela qual toda a respectiva estrutura funcional, logística, de mão-de-obra e de meios materiais se encontram organizadas de forma a dar resposta às solicitações deste segmento de mercado. Atendendo a que a procura relativa a esta actividade praticamente desapareceu a estrutura da*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*empresa tornou-se sobredimensionada e desajustada às suas necessidades efectivas e à realidade económica presente.*

*A este respeito importa salientar que a estrutura do negócio da ..., nesta vertente de edificação, abarca igualmente uma vertente de aluguer de equipamentos e materiais para a construção, estando as vendas em dependência directa da actividade de aluguer. Assim, os valores registados como "vendas" incluem na realidade duas componentes distintas:*

- A montagem de equipamentos que são arrendados para a construção a clientes da ... (em particular andaimes); e*
- A venda em liquidação, a qual é facturada como "venda" e que respeita essencialmente aos equipamentos que são alugados a clientes e os quais não são devolvidos após o término das obras em curso, ou aos valores facturados a clientes em virtude de devolverem equipamento danificado.*

*Neste contexto, a redução dos alugueres de equipamentos implica uma redução consequente e directa dos valores facturados a título de "vendas", as quais, como acima se indicou, se tratam na maioria das situações de venda respeitantes aos alugueres realizados.*

*Por outro lado, no que respeita ao segmento de obras públicas, não obstante o Documento n.º 1 evidenciar um aparente aumento da respectiva facturação, o mesmo respeita a trabalhos de longa duração que foram adjudicados em momento anterior, e cuja finalização se encontra prevista para o final do primeiro trimestre de 2011. Importa assim sublinhar que, conforme descrito supra, este não é o segmento de actividade a que a ... tradicionalmente se dedica. Na verdade, a execução deste tipo de trabalhos e projectos, tanto na sua vertente*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*técnica como logística, foi sempre realizada com o apoio directo da ..., pelo que requer a existência de uma estrutura de meios humanos e materiais significativamente mais reduzida a nível nacional, por comparação à estrutura local que é necessária para a actividade de edificação.*

*Para além de, em si mesmos, os dados financeiros apurados serem preocupantes, a ... pôde verificar de forma clara que desde 2009, e com particular incidência em 2010, o respectivo volume de negócios se encontra abaixo dos planos de gestão preparados para cada um destes anos.*

*Na verdade, de acordo com os planos de gestão elaborados, e tendo em conta não só a situação económica actual como também todo o circunstancialismo acima descrito quanto aos segmentos de edificação e obras públicas, a evolução prevista para os anos de 2011 a 2015 quanto ao total de facturação é a seguinte:*

2010	€ 9.737.461,00
2011	€ 3.500.000,00
2012	€ 3.500.000,00
2013	€ 3.479.255,00
2014	€ 3.008.000,00
2015	€ 3.008.000,00

*Acresce que a diminuição do número de solicitações da ... foi também sentido pelos fornecedores concorrentes da empresa, o que determina uma pressão progressiva sobre os preços praticados, com a consequente deterioração das margens sobre os produtos, forçando os fornecedores a diminuírem os custos e a optimizarem as respectivas estruturas, particularmente no que respeita aos recursos humanos.*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*Importa ainda salientar que a ... pertence a um Grupo internacional cujo negócio em Espanha foi já objecto de uma reestruturação global fundamentada nos baixos níveis de facturação e na débil situação financeira, no âmbito da qual foram encerrados 9 estabelecimentos (em concreto, Vigo, Gijón, Derio, Zaragoza, Valladolid, Cubenã, Murcia, Sevilla e Valencia), tendo sido mantidos apenas 8 estabelecimentos em funcionamento dos 17 anteriormente existentes.*

*Esta redução da estrutura produtiva em Espanha implicou, no total, uma redução de 434 trabalhadores entre 2008 e 2010 (num total de 1081 trabalhadores), que ocorreu nos seguintes termos: (i) 220 trabalhadores em 2008, (ii) 73 trabalhadores em 2009 e (iii) 141 trabalhadores em 2010. Em relação aos despedimentos ocorridos em 2008, os mesmos respeitam basicamente a trabalhadores temporários que não pertenciam ao quadro da empresa (e que foram os primeiros a ser afectados), sendo que os despedimentos dos anos de 2009 e 2010 respeitaram aos trabalhadores permanentes do quadro da empresa.*

*Adicionalmente, desde 2009 que em Espanha se têm ainda vindo a adoptar medidas da redução de retribuição em relação a todos os trabalhadores, redução esta que actualmente representa já um decréscimo de cerca de 20% no valor da remuneração, por comparação aos valores auferidos em 2009.*

*Da mesma forma, a remanescente estrutura internacional da ... também foi afectada pela crise global, tendo fustigado em particular as filiais mais representativas do Grupo, nos seguintes termos:*

- *A filial da ... na ... (...) foi objecto de uma reestruturação no âmbito da qual foi encerrado o centro produtivo de ..., com a consequente eliminação de cerca de 130 postos de trabalho. Na verdade, durante os últimos exercícios esta filial sofreu já uma redução*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*total de 194 postos de trabalho, num universo de, aproximadamente, 532 postos de trabalho;*

- *A filial ... da ... (...) foi objecto de uma reestruturação durante o exercício de 2010, encontrando-se ainda actualmente em "processo de regulação de emprego";*
- *Na filial dos ... (...) procedeu-se igualmente a uma importante reestruturação, que implicou uma redução de cerca de 20% nos custos com o pessoal.*

*Assim, à semelhança do que sucedeu em Espanha e em toda a rede internacional, do Grupo a que a ... pertence, torna-se agora imperiosa a necessidade de otimizar os recursos existentes em Portugal, de forma a rentabilizar o negócio com a inerente exigência de racionalização de custos. Na verdade, no momento actual verifica-se, de forma definitiva e irremediável, a impossibilidade de inverter a insuficiência dos actuais resultados da ..., pelo que só através de uma reestruturação total da sua estrutura a ... espera poder continuar a ter condições para operar no mercado nacional.*

*Para alcançar este objectivo, a ... decidiu iniciar um processo de reestruturação que implicará (i) a redução substancial do quadro de pessoal do estabelecimento de Lisboa e (ii) o encerramento total do estabelecimento do Porto, através do recurso a um procedimento de despedimento colectivo de aproximadamente 53 trabalhadores no total. Tal redução do quadro de pessoal afectará de forma específica o departamento de Logística, atenta a decisão de que a respectiva actividade passará a ser assegurada através da sócia maioritária da ... em Espanha (...), numa lógica de contenção de custos e aproveitamento de sinergias. Para além disso, também o Departamento de Montagem será extinto já que, atento o facto de a actividade se ter tornado*





MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*tendencialmente intermitente, foi decidido manter apenas a estrutura mínima indispensável à coordenação da actividade que possa vir a subsistir tentando que a mesma seja rentável.*

## *2.2. Motivos Estruturais*

*Face ao fraco desempenho económico e financeiro que tem vindo a afectar a ... (e também outras sociedades do Grupo, conforme acima descrito), foi decidido que a garantia da sua viabilidade económica, passava necessariamente pela adopção de um plano de redefinição da sua estrutura organizativa.*

*Actualmente a ... tem dois estabelecimentos (Porto e Lisboa) que mediante o quase total desaparecimento da procura relativa à actividade de construção, na vertente de edificação (a qual foi o principal núcleo da sua actividade até 2008/2009), se revelaram claramente excessivos.*

*A única solução para a ... é a de concentrar no estabelecimento sito na capital (Lisboa) a sua actividade, a fim de tentar obter um melhor aproveitamento do prestígio que tem no mercado, derivado de anos de actividade, realizando as poucas obras públicas que lhe venham a ser adjudicadas, as quais, actualmente, já dependem da ... tanto em termos técnicos como logísticos.*

### *Porto*

*Neste momento, a opção de desenvolvimento estratégico definida pela ... passa, desde logo, pelo encerramento do estabelecimento do Porto, com a conseqüente eliminação dos respectivos postos de trabalho, já que os Departamentos no mesmo existentes serão extintos. Em concreto, a actividade inerente aos Departamentos de Montagem e Logística (que representam a maior quota da actividade deste*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*estabelecimento), passará a ser realizada directamente através do estabelecimento de Lisboa ou da ...,*

*Este encerramento permitirá diminuir os custos actualmente existentes com a manutenção do estabelecimento do Porto de forma imediata passando, numa perspectiva de optimização, a actividade que ainda existe no mesmo a ser assegurado pela estrutura de Lisboa ou directamente pela ..., permitindo uma melhor adaptação dos recursos existentes às necessidades actuais e reais da empresa.*

*Lisboa*

*Pelas mesmas razões acima indicadas, também o estabelecimento de Lisboa será fortemente afectado, sendo que se prevê que sejam apenas mantidos 15 dos seus 51 trabalhadores, seleccionados de acordo com critérios estratégicos de pura gestão empresarial.*

*Na verdade, em cada um dos Departamentos existentes no estabelecimento da ... em Lisboa, será apenas mantido um número mínimo de trabalhadores (sendo que em muitos casos será apenas mantido 1 trabalhador por Departamento), de forma a assegurar os serviços mínimos prestados directamente pela ..., ou à coordenação de serviços com a...*

*A redução e eliminação de postos de trabalho nos vários departamentos conduzirá inevitavelmente a uma diminuição significativa da necessidade de manter estruturas administrativas de suporte, as quais também se irão reajustar.*

*Acresce que a redução permitirá adequar a estrutura da ... às reais necessidades da empresa de acordo com o cenário actual e futuro que se perspectiva, e assim alcançar uma acentuada redução de custos com*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*o pessoal (não só ao nível logístico, como também quanto aos custos sociais com os trabalhadores), a qual é essencial neste momento de grave dificuldade económica que afectou de forma irremediável a ....*

### 3. Conclusão

*A decisão da ... de encerrar 1 dos seus 2 estabelecimentos, e consequentemente de readaptar a mão-de-obra a tal contexto, procedendo ao despedimento colectivo de aproximadamente 53 trabalhadores está assim directamente relacionada com a difícil situação económica em que a ... se encontra e assenta na necessidade de assegurar a respectiva sustentabilidade económica num contexto de conjuntura económica desfavorável a nível nacional e internacional, conforme acima indicado.*

*Esta situação tem vindo a afectar toda a estrutura produtiva da ..., motivando o acentuado e progressivo decréscimo da respectiva actividade e níveis de facturação, e o consequente esvaziamento das funções de diversos trabalhadores cujos postos de trabalho se tornaram, por isso, excedentários, razão pela qual se decidiu não só proceder ao encerramento do estabelecimento do Porto, como também limitar a actividade do estabelecimento de Lisboa ao mínimo essencial, à manutenção da actividade da ... no mercado nacional.*

*O despedimento permitirá uma significativa redução dos custos operacionais cujo objectivo primordial é o de permitir que a ... continue a actuar no mercado português, pelo que é a única solução coerente do ponto de vista da gestão empresarial e a que permitirá à ... prosseguir a sua actividade de forma equilibrada e sustentada, aumentando a sua competitividade.”*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

**1.1.3.** A empresa indica como critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir os seguintes:

*“ A - Eliminação de funções*

*No que diz respeito ao estabelecimento do Porto, o mesmo será totalmente encerrado, motivo pelo qual todos os postos de trabalho afectos a este estabelecimento serão eliminados.*

*Quanto ao estabelecimento de Lisboa, 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.*

*B - Antiguidade*

*Será dada preferência na manutenção ao serviço aos trabalhadores com maior antiguidade no seio da empresa.*

*C - Competências*

*Será dada preferência na manutenção ao serviço aos trabalhadores que revelem melhores níveis de competência (nomeadamente, por terem graus superiores de formação académica ou técnica) nas áreas que se irão manter, bem como aqueles que revelem melhores competências específicas em matérias relevantes para a empresa, como sejam, designadamente, Segurança e Saúde no Trabalho e conhecimento do mercado externo estratégico na área da construção civil.”*

**1.1.4.** É indicado como período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento o período de 90 a 120 dias.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.1.5. A empresa indica como método de cálculo da compensação genérica a conceder aos trabalhadores a prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho.
- 1.1.6. Em 5 de Abril de 2011, os 47 trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo decidiram celebrar com a empresa um acordo global e final, nos seguintes termos:

*“ACORDO GLOBAL*

*Entre*

*..., Lda., com sede na Zona Industrial / Rua ..., com o número único de contribuinte e de pessoa colectiva ..., representada neste acto por ..., na qualidade de Gerente, adiante abreviadamente designada como "...”,*

*e*

*Cada um dos trabalhadores ao serviço da ..., Lda, abrangidos pelo procedimento de despedimento colectivo, adiante abreviada e conjuntamente designados como "Trabalhadores'.*

*Considerando que:*

*A) Foi iniciado, no passado dia 24 de Fevereiro de 2011, o processo de despedimento colectivo de 47 trabalhadores da ... que implicará, uma redução substancial, do quadro de pessoal do estabelecimento de Lisboa e o encerramento total do estabelecimento do Porto, conforme descrito e explicado nas comunicações iniciais que foram entregues aos trabalhadores;*

*B) Os Trabalhadores optaram por não designar de entre si, uma comissão representativa para efeitos negociais no âmbito do processo de despedimento colectivo;*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*C) Sem prejuízo do exposto no Considerando anterior, e atendendo às disposições legais aplicáveis, designadamente, ao estatuído no artigo 361.º do Código do Trabalho, realizou-se no passado dia 24 de Março de 2011 uma reunião de informações e negociação convocada pela ... com o intuito de apresentar aos trabalhadores uma proposta no sentido de lhes oferecer uma compensação superior à legalmente prevista, bem como o acesso a um programa de reinserção no mercado de trabalho que a ... contratará junto da empresa ...;*

*D) A proposta apresentada aos Trabalhadores consubstancia um aumento significativo da ... em termos daquilo que é o esforço financeiro subjacente ao pagamento do montante total das compensações a atribuir no âmbito do presente processo de despedimento colectivo;*

*E) A totalidade dos Trabalhadores informou a ... da aceitação da proposta descrita no Considerando C) na parte que se refere ao cálculo da compensação, tendo um grupo restrito referido que não pretende beneficiar do programa de reinserção profissional.*

*Nestes termos, a ... e os Trabalhadores, ao abrigo do estatuído no n.º 1 do artigo 361.º do Código do Trabalho, decidiram celebrar um acordo global e final no âmbito do processo de despedimento colectivo em curso, que se regerá pelas cláusulas seguintes:*

*Cláusula 1ª*

*(Âmbito)*

*O presente acordo aplica-se a todos os trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo e cujos contratos de trabalho cessem no âmbito do mesmo.*

*Cláusula 2ª*

*(Natureza)*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*As partes disciplinam no presente acordo todos as matérias relevantes em termos de compensações no âmbito do processo de despedimento colectivo, o qual substitui, parcialmente, o regime legal previsto no artigo 366.º do Código do Trabalho, por se tratar de um acordo mais favorável para os Trabalhadores. Esta situação é expressa e formalmente reconhecida pelas Partes para todos os efeitos legais.*

*Cláusula 3ª*

*(Vigência e condições)*

- 1. O presente acordo produz efeitos a partir da data da respectiva assinatura.*
- 2. Até à data da efectiva cessação dos respectivos contratos de trabalho, e uma vez que manterão o direito à remuneração durante esse período, os Trabalhadores comprometem-se a cumprir com as suas obrigações e deveres laborais aos quais estão adstritos, sem prejuízo das instruções específicas que venham a ser transmitidas pela ... atento o contexto subjacente ao despedimento colectivo.*

*Cláusula 4ª*

*(Compensação e créditos laborais)*

- 1. As Partes acordam em fixar em 1,17 meses (correspondente a 35 dias) de retribuição base mensal ilíquida por cada ano completo de antiguidade, com um mínimo de 3 anos, o montante da compensação indemnizatória por cessação do contrato de trabalho, no âmbito do processo de despedimento colectivo em curso. No caso de fracção de ano, o valor de referência atrás referido é calculado proporcionalmente.*
- 2. Com o recebimento do pagamento da compensação e dos respectivos créditos laborais vencidos ou exigíveis em função da cessação do contrato de trabalho (os quais acrescem à compensação referida no n.º 1 e são calculados nos termos legais), a ser efectuado até*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*à data de cessação do contrato de trabalho, cada um dos trabalhadores cujo contrato de trabalho irá cessar reconhece e compromete-se a declarar por escrito nada mais ter a receber ou a reclamar da ... ou de qualquer outra empresa do Grupo a que a ... pertence, seja a que título for, reconhecendo que a ... cumpriu todas as obrigações legais e contratuais a seu respeito e assinando, para o efeito, uma declaração de quitação. O recebimento da compensação, calculada nos termos ora acordados, consubstanciará, por parte do trabalhador, a aceitação do despedimento.*

*Cláusula 5ª*

*(Outros benefícios)*

*A ... garantirá a todos os trabalhadores cujos contratos de trabalho cessem no âmbito do despedimento colectivo, e que voluntariamente queiram participar, um programa de reinserção no mercado de trabalho que será assegurado através da empresa de trabalho temporário...*

*Cláusula 6ª*

*(Crédito de horas)*

*1. Durante o período do aviso prévio, os Trabalhadores terão direito a um crédito de horas correspondente a um total de 2 dias de trabalho por semana, mantendo o direito à remuneração, que poderão dividir por alguns ou todos os dias da semana, devendo comunicar a forma de utilização deste crédito de horas à ... com antecedência mínima de 3 dias, salvo motivo atendível.*

*2. Por forma a manter o normal funcionamento da empresa, em cada dia, não poderão usufruir do crédito de horas mais de 50% dos trabalhadores da...*





MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*3. Nos casos em que a ... comunique aos Trabalhadores a decisão de despedimento com um aviso prévio superior ao mínimo previsto no artigo 363.º do Código do Trabalho, os mesmos poderão beneficiar do crédito de horas descrito no artigo anterior apenas durante o período correspondente ao mínimo legalmente previsto para o respectivo aviso prévio, e que coincidirá com o período mais próximo da cessação do contrato de trabalho.*

*Cláusula 7ª*

*(Dispensa da prestação de trabalho)*

*As Partes acordam na possibilidade de, durante o período de aviso prévio, a ... proceder à dispensa da prestação de trabalho por parte dos Trabalhadores em momento anterior à data da cessação dos contratos de trabalho, mediante comunicação escrita com a antecedência de 3 dias relativamente à data da dispensa, continuando os trabalhadores a auferir a retribuição nos termos legais e contratuais até à data da efectiva cessação dos respectivos contratos de trabalho.*

*Cláusula 8ª*

*(Execução do Acordo e regime subsidiário)*

*1. A ... e os Trabalhadores comprometem-se formal e expressamente a envidarem todos os esforços ao seu alcance no sentido de viabilizarem uma boa execução do presente acordo.*

*2. Em tudo o que não esteja expressamente regulado no presente acordo, e requeira regulação por força de imperativo legal, aplicar-se-ão as disposições do Código do Trabalho.*

*Atenta a pluralidade de partes, o presente Acordo é assinado num documento único, ficando cada uma das partes contratantes com uma cópia do mesmo em seu poder.*

*Lisboa, 5 de Abril de 2011".*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.2.** Em 5.05.2011, a mandatária da empresa esclareceu a CITE que:
- “Assim, (...), informamos que não obstante a comunicação inicial da intenção de despedimento indicar que o processo de despedimento colectivo iria abranger 53 trabalhadores a verdade é que, no decorrer do procedimento, a ... conseguiu fazer um exercício de redução deste número, incluindo afinal apenas 47 trabalhadores, porquanto:*
- a) Foi celebrado um acordo de cessação do contrato de trabalho com o ex-gerente;*
  - b) 2 trabalhadores que se encontram vinculados mediante contrato de trabalho a termo certo fizeram operar a respectiva caducidade;*
  - c) Decidiu-se não extinguir o Departamento de Montagens, tal como inicialmente projectado, o que permitiu manter 3 trabalhadores ao serviço, os quais foram seleccionados de acordo com critérios objectivos por serem considerados essenciais à manutenção e operatividade dos serviços mínimos deste departamento.”*
- 1.3.** A empresa junta, ainda, ao processo os seguintes dados:
- Facturação de 2010;
  - Quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa;
  - Quadro de trabalhadores a despedir e respectivas categorias profissionais abrangidas.

## **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



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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.

- 2.2.** 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).
- 2.3.** 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.
- A CITE, por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, deve emitir o parecer.
- 2.4.** 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.

---

<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).



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

**2.4.1.** 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 de mercado e estruturais.

**2.4.2.** 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).

**2.4.3.** 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



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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 (crf. 403 n.º2), 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*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*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 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

---

<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.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*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, que se dedica à actividade de comércio e montagem de estruturas metálicas e equipamentos de apoio à construção, nomeadamente cofragens e andaimes, invoca como motivos para o despedimento colectivo, em análise, a necessidade de reestruturação, que implicará a redução de 53 postos de trabalho, num universo de 68 trabalhadores, por motivo de acentuada crise no sector da construção que implicou uma evolução negativa para o ano de 2010 nos três principais segmentos da actividade (edificação residencial, edificação não residencial e obras públicas) tornando sobredimensionada e desajustada a estrutura da empresa face às suas necessidades efectivas e à realidade económica presente.

Invoca, igualmente, o decréscimo dos alugueres de equipamento e vendas em liquidação, e uma previsão decrescente do total de facturação até 2015, assim como um cenário de recessão na estrutura internacional da empresa, afectando vários países.

Neste sentido, pretende a empresa reduzir substancialmente o quadro de pessoal no estabelecimento de Lisboa (dos 51 postos de trabalho apenas se manterão 15) e encerrar totalmente o estabelecimento do Porto. Esta redução do pessoal afectará o departamento de Logística, cuja actividade será assegurada pela sócia da empresa, em Espanha, e o departamento de montagem, que será extinto, assim como implicará a diminuição das estruturas administrativas de suporte.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

A opção por concentrar em Lisboa a sua actividade visa realizar “as poucas obras públicas que lhe venham a ser adjudicadas”, que actualmente já dependem da ....

Em Lisboa, em cada departamento (Comercial, Logística, Montagens, Técnico, Financeiro, Gerência e Recursos Humanos) será mantido um número mínimo de trabalhadores, em alguns casos apenas um trabalhador.

**2.8.** Face à necessidade da redução de 51 postos de trabalho, a empresa determinou os seguintes critérios para a selecção dos trabalhadores a despedir:

- No estabelecimento do Porto, por motivo do seu encerramento, todos os postos de trabalho serão extintos;

- No estabelecimento de Lisboa, alguns postos de trabalho serão extintos uma vez que tais funções deixarão de existir na empresa. Nos restantes será dada preferência na manutenção do posto de trabalho dos trabalhadores com maior antiguidade, com melhores níveis de competência (grau superior de formação académica ou técnica), e com melhores competências específicas relevantes para a empresa (Segurança e Saúde no Trabalho e conhecimento do mercado externo estratégico na área da construção civil).

**2.9.** No que respeita à inclusão das trabalhadoras especialmente protegidas, três Assistentes Administrativas afectas ao departamento Comercial, refira-se que, do quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa, junto ao processo, verifica-se que a empresa dispõe de sete postos de trabalho na categoria de Assistente Administrativo, dos quais quatro pertencem ao departamento Comercial, um ao departamento de Logística e dois ao departamento de Montagem. Dos sete Assistentes Administrativos, seis pertencem ao estabelecimento de Lisboa e a trabalhadora puérpera ao estabelecimento do Porto.





MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Neste sentido, ainda que enunciados, de forma objectiva, os critérios para a escolha dos trabalhadores a incluir no despedimento colectivo, na verdade apenas se demonstra a sua aplicação no caso da trabalhadora puérpera afecta ao estabelecimento do Porto, cujo encerramento será total, uma vez que para a inclusão da trabalhadora grávida e da trabalhadora lactante, afectas ao estabelecimento de Lisboa não fica demonstrado a sua menor antiguidade, ou o menor grau de competência pessoal ou especifica comparativa com os restantes trabalhadores com a mesma categoria profissional e distribuídos por três departamentos.

- 2.10.** De referir, no entanto, que do acordo global, assinado pelos 47 trabalhadores abrangidos pelo despedimento, de entre os quais se encontram as três trabalhadoras especialmente protegidas, consta entre outras disposições que: “ *E) A totalidade dos Trabalhadores informou a ... da aceitação da proposta descrita no Considerando C) na parte que se refere ao cálculo da compensação (...)*”, e que, Cláusula 4<sup>a</sup>: “*2. Com o recebimento do pagamento da compensação e dos respectivos créditos laborais vencidos ou exigíveis em função da cessação do contrato de trabalho (os quais acrescem à compensação referida no n.º 1 e são calculados nos termos legais), a ser efectuado até à data de cessação do contrato de trabalho, cada um dos trabalhadores cujo contrato de trabalho irá cessar reconhece e compromete-se a declarar por escrito nada mais ter a receber ou a reclamar da ... ou de qualquer outra empresa do Grupo a que a ... pertence, seja a que título for, reconhecendo que a ... cumpriu todas as obrigações legais e contratuais a seu respeito e assinando, para o efeito, uma declaração de quitação. O recebimento da compensação, calculada nos termos ora acordados, consubstanciará, por parte do trabalhador, a aceitação do despedimento.*”



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Na verdade, e nos termos previstos no n.º 5 do artigo 366.º do Código do Trabalho “ *Presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe a compensação prevista (...)*”.

Neste sentido, sendo a vontade das trabalhadoras especialmente protegidas aceitar os termos da cessação dos seus contratos de trabalho, a CITE não se opõe a essa cessação.

### **III – CONCLUSÃO**

Em face do exposto, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora grávida ..., da trabalhadora puérpera ... e da trabalhadora lactante ... no despedimento colectivo promovido pela empresa ..., Lda., uma vez que as trabalhadoras manifestaram a intenção de aceitar o seu despedimento nos termos constantes do acordo global pelas mesmas assinado.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 13 DE MAIO DE 2011**