



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

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 127/CITE/2011

Assunto: Reclamação do Parecer n.º 127/CITE/2011 respeitante ao despedimento de trabalhadoras puérpera e lactante, incluídas em processo de despedimento colectivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, solicitado pela ..., Lda.

I – OBJECTO

1.1. Em 2011.08.10, a ..., Lda. (doravante identificada como “...” ou “sociedade”), com sede na Avenida ..., ... Lisboa, tendo sido notificada do parecer desfavorável n.º 127/CITE/2011 emitido nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, vem nos termos do artigo 161.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo reclamar do acto da CITE, solicitando a reapreciação da situação e emissão de parecer favorável nos termos e com os fundamentos seguintes:

1.º Nos termos e para os efeitos previstos no número 1 e na alínea b) do número 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, a ..., em 14 de Julho de 2011, solicitou à CITE parecer prévio ao despedimento da trabalhadora ..., com a categoria profissional de escriturária a exercer funções no Departamento de ..., que se encontrava em licença de maternidade no início do processo de despedimento colectivo, e da trabalhadora ..., com a categoria profissional de Escriturária, a exercer funções no Departamento de Administração de Pessoal, relativamente à qual se levantou a questão de ter a qualidade



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

de lactante no decorrer da negociação mas que não havia feito qualquer comunicação à sociedade nesse sentido nem entregou qualquer documento comprovativo dessa situação, no âmbito de um processo de despedimento colectivo por motivos estruturais e de mercado a decorrer na sociedade que abrange 43 trabalhadores nos termos constantes do referido requerimento e da documentação a este anexa que aqui se dão por inteiramente reproduzidos.

2.º No dia 2 de Agosto de 2011, foi a ... notificada do parecer desfavorável da CITE quanto à inclusão das trabalhadoras na lista de trabalhadores abrangidos pelo processo de despedimento colectivo.

3.º A CITE fundamenta o seu parecer desfavorável em suma nos seguintes termos:

- i) O processo remetido à CITE não inclui fonte de onde se retirem as menções formais das categorias de todos os trabalhadores e ainda da respectiva antiguidade, o que permitiria aferir da aplicação aos trabalhadores dos critérios de selecção que a empregadora adoptou;*
- ii) Esta omissão de informação legalmente preconizada impede a CITE de aferir o rigor e a objectividade da empregadora na concretização dos critérios, ou seja, questionar e decidir da bondade da extinção de postos de trabalho, sem prejuízo da antiguidade de todos os trabalhadores da mesma categoria na mesma unidade orgânica;*
- iii) Estas informações, os cargos, as categorias e a antiguidade de todos os trabalhadores da mesma unidade orgânica seriam também particularmente relevantes para o escrutínio de eventuais discriminações na selecção das trabalhadoras;*
- iv) A CITE considera que no processo de despedimento colectivo submetido ao seu parecer prévio é constatado o incumprimento do dever de prestação de informação à Comissão Representativa de Trabalhadores e à própria CITE, nomeadamente quanto aos cargos, categorias e antiguidade de todos os trabalhadores, como resulta*



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

da conjugação do n.º 1 com as alíneas b) a d) do n.º 2, e ainda com o n.º 4, todos do artigo 360.º do Código do Trabalho, o que releva como ilicitude, nos termos do artigo 383.º, alínea a), do Código do Trabalho, justificando a emissão de parecer desfavorável.

4.º A CITE fundamentou, pois, a emissão do seu parecer desfavorável exclusivamente na alegada ilicitude resultante da omissão do dever de prestação de informação à Comissão Representativa de Trabalhadores e à própria CITE, quanto aos cargos, categorias e antiguidade de todos os trabalhadores.

5.º Entende a CITE que essa informação é obrigatória, nos termos do artigo 360.º do Código do Trabalho, maxime nos termos das alíneas b) a d) do seu n.º 2 e do seu n.º 4.

6.º As disposições legais invocadas pela CITE estabelecem o seguinte:

“Artigo 360.º

Comunicações em caso de despedimento colectivo

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;



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

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 nºs 1 a 4 e constitui contra-ordenação leve o efectuado com violação do disposto no n.º 5.

7.º Ora, no dia 8 de Julho de 2011 foi entregue em mão aos membros da Comissão Representativa comunicação contendo a informação relativa ao despedimento colectivo, nos termos dos nºs 1 e 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho (cf Documentação anexa ao pedido inicial).

8.º Nessa mesma data foi enviada cópia dessa documentação para a Direcção dos Serviços para as Relações Profissionais do Ministério da Economia e Emprego, nos termos do n.º 5 do artigo 360.º do Código do Trabalho (cf. Documentação anexa ao pedido inicial).

*9.º Da referida comunicação constavam dois **quadros de pessoal organizados por sectores organizacionais da empresa**, tal como requerido pela alínea b) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, incluindo o nome, categoria e sector organizacional*



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

relativamente a cada trabalhador, referindo-se um dos quadros à estrutura anterior actual (antes da reestruturação) e outro à estrutura pretendida após a reestruturação.

10.º Relativamente à informação constante do referido quadro, cumpre salientar que em disposição legal alguma se discrimina a informação que este deverá incluir.

11.º E saliente-se também que em lado algum se estabelece que o quadro de pessoal referido na alínea b) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho deve conter a informação (ou mesmo s como sugere a CITE no ponto 2.8. do seu parecer) o quadro de pessoal (Anexo A) do Relatório Único.

12.º Aliás, é de realçar que ainda que o legislador tivesse ponderado a hipótese de exigir o envio de um quadro idêntico ao quadro de pessoal (Anexo A) do Relatório Único, o que apenas se admite por mero dever de patrocínio, e sem conceder, a verdade é que o mesmo não cumpriria as exigências da alínea b) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, uma vez que não se encontra discriminado por sectores organizacionais da empresa.

13.º A este propósito diga-se também que a Comissão Representativa dos trabalhadores não solicitou qualquer informação adicional para além da que lhe foi prestada.

14.º Nem a ... foi advertida pelos serviços competentes do Ministério da Economia e do Emprego de qualquer irregularidade substancial ou procedimental, nos termos do n.º 2 do artigo 362.º do Código do Trabalho.

15.º Efectivamente, dispõe o artigo 362.º do Código do Trabalho o seguinte:

“Artigo 362.º

Intervenção do ministério responsável pela área laboral



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

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.º1” (realce nosso).

16.º Estranho seria que, perante a ilicitude e insuficiência na prestação da informação aos trabalhadores que a CITE vem agora invocar, nenhum dos dois representantes do Ministério da Economia e Emprego presentes nas reuniões de negociação - e a quem o processo havia sido anteriormente entregue - desse cumprimento à sua obrigação legal de advertir a sociedade para essas situações,

17.º Ou seja, resulta à sociedade que a ... não incumpriu qualquer obrigação legal no que respeita à informação a prestar aos trabalhadores no âmbito do processo de despedimento colectivo, não colhendo por esse motivo a alegada ilicitude do despedimento invocada pela CITE, nos termos do artigo 383.º do Código do Trabalho.

18.º E quanto à informação a prestar à CITE, prescreve o n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho que o empregador deve remeter a essa entidade cópia do processo,

19.º Obrigação cabal e tempestivamente cumprida pela ...



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

20.º *Saliente-se, aliás, que não foi dirigido à ..., em momento algum, qualquer pedido de informação adicional ou complementar pela CITE no âmbito deste processo,*

21.º *Isto é, também nesta área a ... não incumpriu qualquer obrigação legal.*

22.º *Aqui chegados, apenas se pode concluir não serem válidos os argumentos invocados pela CITE para a fundamentação do seu parecer.*

23.º *De qualquer forma, sem conceder, e porque a CITE entende que a informação sobre a antiguidade das trabalhadoras seria relevante nesta matéria, saliente-se que, tal como indicado no pedido inicial de parecer prévio à CITE, o critério de selecção das trabalhadoras em causa foi a extinção dos seus postos de trabalho.*

24.º *Realce-se que, em ambas as situações, todos os postos de trabalho do departamento/serviços em que as trabalhadoras exerciam a sua actividade foram extintos, não tendo sido necessária a aplicação de qualquer outro critério de selecção.*

25.º *E realce-se ainda que, ao contrário do que acontece no processo de extinção de posto de trabalho, o legislador não estabeleceu critérios de selecção obrigatórios no âmbito do processo de despedimento colectivo, pelo que a antiguidade não teria neste processo a relevância que a CITE que lhe pretende dar.*

26.º *Acresce que, tal como consta da informação já prestada à CITE no âmbito do pedido inicial de parecer prévio, o critério da antiguidade apenas foi utilizado pela ... numa situação em que existia pluralidade de postos de trabalho no departamento de Marketing e em conjunto com a avaliação da experiência e especiais competências para o exercício das funções na nova estrutura e visão global da área de trabalho.*

27.º *Assim sendo, a CITE dispunha de toda a informação necessária para proceder a uma análise da situação das trabalhadoras e “averiguar da bondade” da extinção dos seus postos de trabalho.*



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

28.º Não obstante, e apenas por mera cautela, junta-se à presente reclamação cópia do mapa do quadro de pessoal (Anexo A) do Relatório Único. (cf. Doc. 1)

29.º Quanto ao constante do ponto 1.14. do parecer da CITE - onde se afirma que “Na cópia do processo não se encontra indicação de ulteriores adesões individuais de trabalhadores ao processo de despedimento, mediante a aceitação da compensação e renúncia à impugnação judicial do mesmo, nem de terem sido alegadas discriminações quanto às trabalhadoras a que se reporta o presente parecer” - cumpre informar do seguinte:

30.º O pedido de parecer à CITE foi enviado a essa entidade no dia 13 de Julho de 2011, depois de encerradas as negociações.

31.º Só após essa data, e até ao dia 20 de Julho de 2011, os trabalhadores da ... vieram transmitir a sua aceitação do despedimento, sendo de realçar que apenas dois trabalhadores - ... e ... - dos 43 trabalhadores abrangidos, não aceitaram o despedimento.

32.º Em concreto, quanto às trabalhadoras relativamente às quais foi solicitado parecer prévio da CITE, as mesmas comunicaram a sua aceitação do despedimento no dia 18 de Julho de 2011 (...) e no dia 20 de Julho de 2011 (...). (cf. Docs. 2. e 3)

33.º Em relação à informação quanto à alegação de discriminação por parte das trabalhadoras solicitada pela CITE, não se presta informação porque não existiram quaisquer alegações de discriminação em função do seu estado, até porque não houve discriminação de trabalhadores ou trabalhadoras no âmbito do despedimento colectivo por este ou por qualquer outro motivo.

34.º Saliente-se a propósito que, relativamente à trabalhadora ..., a ..., tal como se indicou no pedido inicial de parecer prévio, desconhecia que a mesma se encontrava em



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

situação de amamentação uma vez que tal nunca lhe foi comunicado pela trabalhadora e, na verdade, até à data essa situação nem sequer foi comprovada.

35.º De facto, a ... apenas tomou conhecimento desta situação quando abordada pelo advogado da Comissão Representativa dos Trabalhadores, que somente queria confirmar que se iria proceder ao pedido de parecer prévio à CITE.

36.º Ora, não tendo a ... qualquer intenção de discriminar as suas trabalhadoras em função do seu estado, muito menos o faria desconhecendo a situação.

37.º Em conclusão, e apenas a título de curiosidade, aproveita-se para dizer que uma das trabalhadoras que não foi abrangida pelo processo de despedimento colectivo está grávida., o que é demonstrativo de que a ... jamais teve qualquer intenção de discriminar trabalhadoras no gozo de licença de maternidade, lactantes ou mesmo grávidas em todos este processo, antes tendo tomado as suas decisões com base em critérios puramente objectivos e legalmente sustentados.

Nestes termos, considerando o exposto supra, a informação constante da documentação em anexo, bem como a documentação já anteriormente entregue à CITE, se requer a V. Exas. seja deferida a presente reclamação, e, em consequência, seja emitido parecer prévio favorável ao despedimento das trabalhadoras ... e ... no âmbito do processo de despedimento colectivo em curso na ..., Lda.

E.D.

A Advogada

1.2. A reclamação em apreciação tem por anexos:

- o anexo A do quadro de pessoal que integrou o relatório anual da actividade oficial da empresa do anos de 2010 (modelo de relatório único, aprovado pela Portaria n.º 55/2010, de 21 de Janeiro), acompanhada das tabelas de profissões, habilitações profissionais e de categorias profissionais e de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e respectivos códigos e descrições;



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

- cópia do contrato de trabalho a termo certo, celebrado em 2009.02.06, da trabalhadora ...;
- cópia do requerimento da mesma trabalhadora à Segurança Social de subsídio no âmbito da protecção social na Parentalidade por ocasião do parto ocorrido a 2010.10.09;
- cópia do Assento de Nascimento da criança;
- cópias de 3 certificados de incapacidade temporária para o trabalho destinadas à entidade empregadora e respeitantes a momentos anteriores ao parto;
- email da mesma trabalhadora recebido pela entidade empregadora em 2011.07.20 a reportar a anuência daquela à proposta de negociação do despedimento colectivo;
- cópia do contrato de trabalho a termo certo, celebrado em 2007.08.28, da trabalhadora ...;
- Comunicação da mesma trabalhadora, recebido pela entidade empregadora em 2011.07.19, a reportar a anuência daquela à proposta de compensação apresentada pela empresa e referida na Acta negociação do despedimento colectivo realizada em 2011.07.12.

1.3. Na sequência da apresentação da presente reclamação, a CITE recebeu em 2011.09.05 a solicitação por parte da Reclamante de exclusão da deliberação da trabalhadora ... por esta ter celebrado um acordo de revogação do seu contrato de trabalho com a ..., Lda., com produção de efeitos reportados a 1 de Setembro de 2011, tendo remetido a cópia do acordo.

II – ANÁLISE

2.1. A presente reclamação foi apresentada à CITE em 2011.08.10 e reporta-se ao Parecer emitido pela CITE em 2011.07.27 – desfavorável à inclusão de duas



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

trabalhadoras em lista no âmbito de processo de despedimento colectivo – e que foi notificado à entidade empregadora em 2011.08.02.

- 2.2.** Atenta a alínea b) do artigo 162.º do Código do Procedimento Administrativo, que define o prazo para apresentação de reclamação em 15 dias a contar do prazo de notificação do acto, é de concluir que a presente reclamação foi apresentada tempestivamente.
- 2.3.** Determinando o artigo 165.º do mesmo Código como de 30 dias o prazo para o órgão competente apreciar e decidir da reclamação – excluindo da contagem o dia da notificação e ainda os Sábados, Domingos e Feriados –, pelo que na presente data é ainda tempestiva a pronúncia da CITE sobre o teor da reclamação e avaliar da sua procedência.
- 2.4.** No que respeita à reclamação ao sentido do parecer da CITE, importa relembrar o fundamento decisório no qual assentou a deliberação sobre o pedido de parecer prévio.
- 2.4.1.** No processo submetido à CITE a solicitar a emissão de parecer prévio não constava fonte de informação de que resultasse um conhecimento inequívoco quanto aos elementos identificados pela entidade empregadora como integrando as duas unidades orgânicas a que cada trabalhadora se integrava, mas excluídos da lista de trabalhadores seleccionados e incluídos para despedimento, por deterem funções/categorias diferenciadas dos trabalhadores incluídos no processo de despedimento.
- 2.4.2.** De assinalar ainda o facto de nas duas sessões da reunião para informações e negociação não se ter chegado a um acordo entre a entidade empregadora e a comissão representativa dos trabalhadores incluídos na lista para despedimento.



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

- 2.4.3.** Confirma ainda a Reclamante, através da junção das cópias dos respectivos comprovativos anexos à reclamação, que o processo submetido à CITE não incluía qualquer notícia da adesão entretanto ocorrida de qualquer trabalhador à proposta de compensação a conceder pela empresa nos termos da acta da reunião que concluiu o processo de informações e negociação do despedimento.
- 2.4.4.** Pelo exposto e cabendo à CITE na prossecução dos objectivos consagrados na legislação comunitária e nacional de protecção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental, haveria de assegurar que no processo que lhe foi submetido não haveria margem para que, não obstante os dados apresentados, não subsistisse qualquer dúvida sobre a pertinência da inclusão das trabalhadoras objecto do pedido de parecer prévio.
- 2.5.** Entretanto, o processo de despedimento a que respeita a reclamação já possui dados que não se dispunham ao tempo da apreciação tomada pela CITE quanto ao processo de despedimento das duas trabalhadoras objecto de protecção à luz do artigo 63.º do Código do Trabalho: ... e ...
- 2.6.** O conjunto de elementos e de informações elencados nos pontos 1.2 e 1.3 supra e que foram ulteriormente trazidos ao conhecimento da Comissão em sede de Reclamação do Acto, permitem o seu reequacionamento nos seguintes termos:



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

- a) a confirmação de a não inclusão no processo de despedimento de dois elementos de cada uma das duas unidades orgânicas atingidas pelo despedimento (... e ..., Programador e Técnica Licenciada, respectivamente) resultarem efectivamente de os seus postos de trabalho serem diferentes, como se infere das diferenças das categorias profissionais relativamente às dos demais elementos da mesma unidade orgânica, em particular das duas trabalhadoras objecto de protecção;
- b) não subsiste, nestes termos, uma dúvida plausível quanto à aplicação curial pela entidade empregadora dos critérios adoptados para o processo de despedimento colectivo no que em particular importa às duas unidades orgânicas a que pertenciam as trabalhadoras ... e ...

2.7. Pelo exposto, na sequência da reapreciação do processo de despedimento à luz dos factos ora conhecidos, a CITE encontra fundamento bastante para alterar as conclusões do seu Parecer n.º 127/CITE/2011 no sentido de emitir parecer favorável à inclusão das duas trabalhadoras supra identificadas e abrangidas pelo regime de protecção em caso de despedimento previsto pelo artigo 63.º do Código de Trabalho no processo de despedimento colectivo promovido pela ..., Lda.

2.8. No que respeita ao facto ulteriormente comunicado à CITE de a trabalhadora ... ter celebrado com a entidade empregadora um acordo de revogação do contrato de trabalho e se solicitar a sua exclusão da deliberação a tomar, cumpre atender que considerando que está em causa a reavaliação das conclusões de um parecer prévio – tendo sido emitido no prazo legal e o acordo celebrado em data bem ulterior – é apenas de explicitar que se considera alterado o parecer retroactivamente nos termos e fundamentos supra indicados em 2.7., sem prejuízo de o parecer da CITE relevar, em sede própria que sobre o assunto



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

tenha de decidir, tendo em conta factos ulteriores que o delimitem objectivamente.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto e com os fundamentos invocados, a CITE delibera alterar as conclusões do Parecer n.º 127/CITE/2011 e emite parecer favorável à inclusão na lista de trabalhadores abrangidos pelo processo de despedimento colectivo promovido pela ..., Lda., das trabalhadoras ... e de ... a exercerem, à data do pedido de parecer prévio, funções no Departamento de ... (ou ...) e no Departamento de Administração de Pessoal, respectivamente, da referida entidade empregadora.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE SETEMBRO DE 2011, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL E DA UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES