

PARECER N.º 110/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida incluída em despedimento coletivo, 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.

Processo n.º 517 – DG-C/2012

I – OBJETO

- 1.1. Em 2012.06.06, a CITE recebeu da gerência da ..., Lda., atualmente sediada na Av. ..., Carnaxide, cópia de documentação respeitante ao processo de despedimento coletivo, fundamentado em motivos de mercado e estruturais, incluindo-se nos trabalhadores abrangidos pela intenção de despedimento uma trabalhadora, grávida, pelo que é solicitada a emissão pela Comissão de parecer prévio, 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.
- 1.2. A empresa tem por objeto a prestação de consultoria no âmbito das aplicações ... e ..., e considera necessário promover o despedimento de todos os trabalhadores ao serviço da empresa, atualmente só em número de 3 e que estavam afetos a instalações sitas no ..., Forte da Casa, entre os quais se inclui a trabalhadora grávida, ..., com a categoria de Pré-venda/Comercial.



- 1.3.** Nos termos da documentação incluída no processo remetido à CITE, a referida entidade empregadora dirigiu à trabalhadora grávida supra indicada, uma carta datada de 2012.05.16, recebida em mão pela própria na mesma data, com menção da intenção de despedimento coletivo e da enunciação dos motivos do despedimento, dos termos da compensação a conceder e a indicação do período de tempo em que prevê a cessação do contrato de trabalho, tendo por anexo um mapa do quadro de pessoal – com o nome e a categoria detida a 2012.05.01 – abrangido pela intenção de despedimento.
- 1.4.** A lista o quadro de pessoal, por documento elaborado pela empresa, discriminado por setores organizacionais da empresa; a menção dos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir e o nome dos trabalhadores a despedir e respetivas categorias profissionais.
- 1.5.** No que respeita aos termos da fundamentação da sua intenção de despedimento coletivo – que abrange a trabalhadora – e ao critério que preside à seleção dos trabalhadores que consta da comunicação que lhe foi dirigida, a entidade empregadora refere, em termos mais relevantes, o seguinte ⁽¹⁾:

(...) “Como sabe, a nossa empresa tem como principal atividade a prestação de consultoria no âmbito dos sistemas ... e ... No entanto, desde 2010 que a nossa atividade se tem centrado essencialmente na prestação de serviços de ..., pois a empresa nunca conseguiu atingir os objetivos e obter o retorno esperado na área dos sistemas de ..., não havendo quaisquer perspetivas reais de que tal venha a acontecer, dada a diminuição da procura deste tipo de serviços desde aquela data.

¹ A transcrição parcialmente efetuada foi subordinada à redação segundo o Acordo Ortográfico.



Este facto, agravado pela atual conjuntura económica recessiva do país e pelas condições de mercado adversas, levou a ... a um grave desequilíbrio económico-financeiro.

Em consequência das situações acima descritas, a ... tem-se vindo a confrontar desde 2010 com graves dificuldades em suportar todos os custos da sua atividade, estando a apresentar resultados negativos desde há dois anos consecutivos.

Não restam, pois, alternativas à ... senão cessar o exercício da atividade em ..., bem como encerrar os escritórios sites no ..., no Forte da Casa, tornando-se assim insustentável a manutenção dos três postos de trabalho que aí desenvolvem a sua atividade dado o esvaziamento das suas funções, não sendo igualmente possível à ... optar pela seleção de alguns trabalhadores em detrimento de outros já que não se avista outra solução que não seja a cessação de todos os contratos de trabalho, conforme Mapa de Pessoal, que se anexa.

Atento o supra exposto, serve a presente carta para, nos termos do artigo 360.º do Código de Trabalho, comunicar a V. Exa. que é nossa intenção proceder ao despedimento coletivo de todos os trabalhadores que exercem funções na ... e, conseqüentemente, proceder ao V/despedimento.

A ... terá que proceder à entrega dos escritórios que arrendou ao senhorio, prevendo-se que tal se efetue até ao dia 31 de julho, sendo que estão em curso negociações com o mesmo para se proceder à entrega do imóvel nessa data, pelo que os referidos contratos de trabalho deverão também cessar até àquele dia.

Nos termos legais, a compensação pelo despedimento corresponderá a três meses de retribuição base.

Mais informamos que V. Exa. dispõe de 15 (quinze) dias para, querendo, pronunciar-se, de modo fundamentado, acerca das razões supra expostas para a necessidade do presente despedimento coletivo e/ou opor-se ao vosso conseqüente despedimento.



Da presente carta será enviada cópia para os serviços competentes da Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho.

Com os melhores cumprimentos,

A Gerência “.

- 1.6.** O processo remetido em anexo a carta dirigida à CITE com o pedido de emissão de parecer prévio, inclui:
- a) cópias da carta da entidade empregadora – idêntica à que foi entregue à trabalhadora grávida – remetida aos outros dois trabalhadores incluídos na lista dos abrangidos pela intenção do despedimento;
 - b) cópia de carta remetida pela entidade empregadora à DGERT, em cumprimento do disposto no n.º 5 do artigo 360.º do Código do Trabalho;
 - c) cópia de mapa de quadro de pessoal (documento interno);
 - d) cópia da Ata da reunião de prestação de informações e negociações, nos termos do artigo 361.º do CT.
- 1.7.** De assinalar que a entidade empregadora alude na sua carta dirigida à CITE que não existe na empresa uma comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissões sindicais e que os trabalhadores abrangidos pela intenção de despedimento coletivo não constituíram a sua comissão representativa, faculdade que lhes assistia nos termos do n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, e esclarece que por isso realizou uma reunião de informações e negociação com todos os trabalhadores envolvidos na intenção de despedimento.
- 1.8.** Cumpre salientar do teor da ata da reunião de informações e negociação, da qual constam assinadas pelos três trabalhadores da empresa, que tendo sido explicados pelos representantes da entidade empregadora aos trabalhadores os motivos que fundamentavam a intenção de despedimento e explicitado o compromisso de que lhes seriam pagas as respetivas compensações e todos os créditos laborais vencidos, de cujo valor



tomaram, individualmente, conhecimento, os trabalhadores pronunciaram-se no sentido de compreender e aceitar a decisão de despedimento coletivo.

1.9. De referir ainda que tendo a entidade empregadora ulteriormente remetido à CITE a cópia do anexo A do quadro de pessoal respeitante ao ano de 2010, constando da mesma referência a outro estabelecimento e trabalhadores em número superior e sem incluir dois dos trabalhadores atualmente incluídos na intenção de despedimento coletivo, foi oferecida a seguinte explicação, por um dos gerentes da entidade empregadora, à CITE:

- a) Os dois trabalhadores não incluídos no anexo A do quadro de pessoal anexo ao Relatório Único de 2010, entre eles a trabalhadora grávida, foram admitidos em ano ulterior², razão pela qual os seus nomes não constam no Relatório em causa;
- b) Os três trabalhadores abrangidos pela intenção de despedimento são os trabalhadores remanescentes da empresa;
- c) A empresa veio a transitar as instalações a que se reporta aquele anexo A para as sitas no ..., em Forte da Casa, Concelho Vila Franca de Xira, local onde passaram a estar afetos os três trabalhadores;
- d) A sede manteve-se na morada supra indicada em 1.1., não tendo aí outros trabalhadores.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

² As datas de admissão dos trabalhadores em questão:

- ...: 1 de agosto de 2008;
- ...: 19 de janeiro de 2011;
- ...: 28 de março de 2011.



- 2.1. 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.
- 2.2. Nos termos da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro, compete à CITE emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental.
- 2.3. Nos termos do artigo 359.º do Código do Trabalho:

1 – Considera-se despedimento coletivo 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, respetivamente, 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 atividade 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 atividade, 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.

2.4. Em conformidade com o artigo 360.º ainda do referido Código:

1 – O empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo 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 coletivo;

b) O quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;

c) Os critérios para seleção 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 efetuar 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 coletiva 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 receção 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 coletiva.

- 2.5.** No caso ora submetido a parecer prévio da CITE, um processo de despedimento coletivo fundado em motivos de mercado e estruturais que inclui uma trabalhadora grávida, cumpre averiguar a partir do processo de eventuais indícios de discriminação que tivesse conduzido a essa inclusão.
- 2.6.** Em termos procedimentais, é de assinalar que foram observados os requisitos legalmente exigíveis, nomeadamente nos termos da documentação que a entidade empregadora dirigiu à trabalhadora grávida supra indicada, uma carta datada de 2012.05.16, recebida em mão pela própria na mesma data, com menção da intenção de despedimento coletivo e da enunciação dos motivos do despedimento, a compensação a conceder ⁽³⁾ e a indicação do período de tempo em que prevê a cessação do contrato de trabalho, tendo por anexo um mapa do quadro de pessoal – com o nome e a categoria detida a 2012.05.01 – abrangido pela intenção de despedimento.
- 2.7.** No que se reporta à decisão, é de referir que a entidade empregadora, alude na carta dirigida aos trabalhadores que desde 2010 houve uma diminuição da procura dos serviços que prestava, tomou a decisão de despedimento coletivo fundamentada ainda pelo seguinte:

³ Três meses de retribuição. Tendo a trabalhadora sido admitida em 2011, trata-se de uma compensação que resulta do mínimo legal previsto pela redação vigente do n.º 3 do artigo 366.º do Código do Trabalho.



- apresentar resultados negativos desde há dois anos consecutivos;
- atravessar graves dificuldades em suportar os custos da sua atividade
- não se vislumbrar perspectivas de melhoria de resultados deliberou descontinuar a atividade;
- ocorrer o esvaziamento das funções atribuídas aos postos de trabalho existentes;
- ter sido deliberado proceder a entrega, em data próxima, ao senhorio das instalações onde estão afetos os trabalhadores abrangidos pela intenção de despedimento.

2.8. Atento o exposto, é de concluir que os motivos invocados da entidade empregadora para fundamentar a promoção do despedimento coletivo são subsumíveis às definições legais de motivos de mercado e estruturais previstos na alínea a) e b) do n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho, porquanto a empresa terá aludido a situações que se poderão reconduzir “a redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços” e o “desequilíbrio económico-financeiro” o que permite presumir que o despedimento coletivo estará fundado nos motivos previstos do n.º 1 do artigo 359.º e enunciados nas alíneas a) e b) do número 2 desse mesmo artigo do Código do Trabalho.

2.9. Acresce que os fundamentos invocados para a opção de promover o despedimento coletivo não foram contestados pelos representantes dos trabalhadores, nem suscitada a inexistência de alternativas de trabalho ainda no âmbito da empresa, bem como não foi referida ou indiciada uma seleção discriminatória da trabalhadora grávida.

2.10. Nestes termos, tendo a empresa determinado a descontinuidade da sua atividade através daquele estabelecimento, sendo englobada na intenção do despedimento coletivo a totalidade dos trabalhadores da entidade empregadora e não estando sequer indiciada qualquer discriminação



relativamente a trabalhadora grávida nos documentos oferecidos para a instrução do pedido de emissão de parecer prévio, é de concluir pela inexistência de discriminação na inclusão da trabalhadora grávida na lista para o despedimento coletivo, pelo que não cumpre promover a oposição da CITE à mesma.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento coletivo promovido pela ... Consulting, Lda., da sua trabalhadora grávida, ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 6 DE JULHO DE 2012**