

**PARECER N.º 240/CITE/2012**

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera 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, promovido pela ..., S.A.  
Processo n.º 1056 – DP-C/2012

**I – OBJETO**

- 1.1. Em 2012.11.13, a CITE recebeu da ..., S.A., com sede ..., cópia de documentação respeitante ao processo de despedimento coletivo, fundamentado em motivos de mercado e estruturais, sendo nessa decisão abrangidos 33 dos seus 92 trabalhadores, incluindo-se nestes a trabalhadora, puérpera, ... para efeitos da 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 ..., S.A. tem por atividade principal classificada (em termos de CAE) Atividades de Engenharia e Técnicas Afins, sendo que a atividade inclui a elaboração de estudos e projetos, gestão de projetos de empreendimentos, a assistência técnica e apoio em edifícios, na ótica da gestão da manutenção, a gestão global da qualidade em empreendimentos da construção, desenvolvimento de recursos humanos, manutenção, operação e exploração de instalações e infra estruturas em geral, incluindo instalações e infra estruturas elétricas e mecânicas e de tratamento e elevação de água e águas residuais.



- 1.3. A ..., S.A. comunica que a trabalhadora detém a categoria profissional de Administrativa da Unidade de Negócio, sendo que resulta do quadro de pessoal incluído no processo que está atualmente afeta à unidade orgânica Estudos, Projetos e Consultoria.
- 1.4. Nos termos comunicados pela entidade empregadora, ao formular o pedido de parecer prévio, o despedimento coletivo funda-se *em motivos de mercado, quais sejam a drástica redução de atividade da empresa e diminuição acentuada e continuada do volume de negócios da mesma, e ainda em motivos estruturais, nomeadamente o desequilíbrio económico-financeiro da empresa com a conseqüente decisão de encerramento da atividade em Portugal*, prevendo-o para agosto de 2013, concluídos que sejam os projetos residuais ainda em curso.
- 1.5. A referida entidade empregadora, na falta de comissão de trabalhadores, bem como de comissão intersindical ou comissão sindical, notificou a trabalhadora puérpera supra indicada, por carta registada, datada de 2012.10.22, da intenção de despedimento coletivo, com enunciação, nomeadamente, dos motivos que determinaram a intenção do despedimento coletivo, os critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir, ainda com a descrição do procedimento a que o mesmo se subordina, com menção à fase de informações e negociação subsequente, método de cálculo das compensações, com organigrama da empresa anterior ao processo e organograma resultante do processo, a lista de trabalhadores selecionados, o quadro de pessoal, tendo ainda por anexo a cópia da ata da reunião realizada com a trabalhadora.

1.6. No que respeita aos termos da fundamentação da sua intenção de despedimento da trabalhadora, a entidade empregadora comunicou-lhe o seguinte <sup>(1)</sup>:

#### 1.6.1. Enquadramento Interno

*De 2007 à presente data, não obstante o esforço desenvolvido no sentido do reequilíbrio económico-financeiro, designadamente através da redução dos cargos de chefia e outros quadros com vista à redução de custos e maximização de recursos humanos — mormente pela via dos despedimentos coletivos, o último dos quais iniciado em dezembro de 2011 - constata-se que a empresa se encontra numa situação de insustentabilidade dos respetivos resultados financeiros, decorrente, designadamente, da agravada diminuição das vendas/procura de serviços e respetivas margens, dos custos demasiado elevados com a estrutura (custos fixos atualmente excessivos para a dimensão e volume de prestação de serviços da empresa) e da prática de taxas de mercado (valor-hora por técnico) muito baixas.*

#### *Enquadramento Externo*

*A nível externo, confirma-se uma situação de crise generalizada em vários setores da sociedade com influência direta na atividade da ...:*

- *Retração de mercado / diminuição significativa da procura de serviços;*
- *Dilatação dos prazos de pagamento pelos Clientes e previsível aumento das dificuldades/prazos de pagamento por aqueles;*

---

<sup>1</sup> A transcrição está efetuada em termos parciais.



- *Encerramento de empresas e/ou empresas em sérias dificuldades;*
- *O pedido de apoio financeiro da UE / FMI resultou na implementação de graves cortes no orçamento público do governo e prevê-se uma recessão económica nos próximos 2 a 3 anos;*
- *A implementação do plano representará uma forte redução em obras públicas e contratos públicos, com um forte impacto em 2012 e nos anos seguintes;*
- *A constante diminuição do número de procedimentos de contratação pública;*
- *A ausência de um programa de investimentos em Portugal por parte de todos os principais clientes da ... neste País;*

*Acresce destacar a existência de uma concorrência muito forte, para além de uma prática de dumping de preços traduzida em preços anormalmente baixos com a consequente perda de margens, incomportável para a ...*

*Finalmente, e ainda a nível externo, o Código dos Contratos Públicos (doravante CCP), em vigor desde 30 de julho de 2008, veio introduzir o EBITDA dos últimos três exercícios como fator primordial de aferição da capacidade financeira dos concorrentes a procedimentos de contratação pública (vide artigo 165.º do CCP). Ora, considerando que, aproximadamente, 70% das áreas de negócio da empresa se desenvolvem no setor público e que o EBITDA tem por base os resultados operacionais das empresas, a situação económico-financeira da ... conduziu ao afastamento da empresa de vários concursos do mercado público, por impossibilidade de cumprimento dos requisitos mínimos legais.*

#### **1.6.2. Resultados da atividade financeira e principais indicadores financeiros**

(...)

*Resultados da atividade da ..., S.A. e principais indicadores Financeiros*



	2007	2008	2009	2010	2011
Volume de negócios	13.371.028	13.150.317	11.550.150	11.6626.519	6.790.254
Resultados liq. exercício	107.558	- 1.092.105	-1.992.772	493.217	-139.873
Resultados operacionais	219.706	-685.485.465	-1.742.394	433.406	-137.294

(...)

### 1.6.3. Da decisão de encerramento

*Em consideração ao acima exposto, o Grupo ..., no qual se insere a ..., constatou que a sua unidade de negócios em Portugal apresenta rentabilidade acumula resultados operacionais negativos e constitui um foco de despesas crescentes sem retorno económico que permita assegurar a viabilidade do negócio: ao panorama descrito acresce a crescente redução de solicitações de clientes em face dos reflexos da atual conjuntura económica na contratação pública, mercado no qual a ... atua.*

*Nesse contexto, e em face dos imperativos económicos e de mercado, foi decidido proceder ao encerramento da ... em Portugal, o que se estima que venha a ter lugar até 13 de agosto de 2013.*

(...)

*Neste contexto, o presente processo de despedimento coletivo abrangerá os trabalhadores já sem ocupação ou com ocupação significativamente reduzida, sendo posteriormente cessados os contratos de trabalho dos restantes colaboradores, concluídos que*



*sejam os referidos projetos. Nesse momento, a ... deixará de exercer qualquer tipo de atividade e será liquidada.*

#### **1.6.4. Critérios que servem de base à seleção dos trabalhadores abrangidos**

*Os critérios que serviram de base à seleção dos trabalhadores a despedir foram os seguintes:*

*Inexistência de ocupação ou reduzida ocupação do trabalhador e diminutas possibilidades de alteração destas circunstâncias até ao total encerramento da empresa.*

*Até ao encerramento da empresa, que se estima que venha a ter lugar até agosto de 2013, a ... decidiu manter ao serviço apenas os trabalhadores que se encontram a concluir projetos ou que prestam algum apoio nas áreas de suporte (administrativo, financeiro e logístico) e assessoria na conclusão dos referidos projetos.*

*(...)*

#### **1.6.5. Período de tempo durante o qual se pretende efetuar o despedimento**

*O período de tempo no decurso do qual a empresa pretende efetuar o despedimento é no mínimo de 15 (quinze) e no máximo de 30 (trinta) dias, tendo em consideração ligeiras alterações devido a motivos imponderáveis.*

De referir que a entidade empregadora salvaguarda que a decisão de despedimento respeitará o período de aviso prévio aplicável à trabalhadora previsto no n.º 1 do artigo 363.º do Código do Trabalho.

### 1.6.6. Compensações

O método de cálculo das eventuais compensações genéricas que a entidade empregadora propõe é o resultante do previsto na alínea f) do n.º 2 do artigo 360.º e do artigo 366.º do Código do Trabalho.

1.7. A entidade empregadora integrou no processo remetido à CITE uma cópia da ata da reunião realizada entre representantes da entidade empregadora e a trabalhadora puérpera.

1.7.1. Na referida ata da reunião entre os representantes da empresa e a trabalhadora puérpera, resulta do teor da mesma que a trabalhadora foi elucidada sobre o procedimento, a sua fundamentação e do critério adotado para a seleção dos trabalhadores e que a incluía – dos que apresentem fraca ou nula taxa de ocupação nos projetos ainda em conclusão – e sobre o procedimento subsequente do processo de despedimento coletivo (nomeadamente acerca da decisão final carecer da conclusão e do sentido do parecer prévio a solicitar à CITE), sendo que referiu a final *que compreende/está ciente dos fundamentos do despedimento indicados na comunicação.*

1.8. A entidade empregadora veio ulteriormente submeter ao conhecimento da CITE o mapa de pessoal anexo ao Relatório Único, a lista dos seus trabalhadores com explicitação da categoria profissional.

1.9. De referir, por último, que também veio a ser incluída ulteriormente no processo a cópia da comunicação à DGERT remetida pela entidade empregadora respeitante à intenção de despedimento coletivo.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO



- 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 76/2012, de 26 de março, 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 está fundado em motivos de mercado e estruturais, tendo ainda como decisão de fundo, a decisão de encerramento da empresa agendada, todavia, apenas para o mês de agosto do próximo ano.
- 2.6.** A entidade empregadora invoca os constrangimentos financeiros que atingem o País e que constroem o volume da Contratação Pública no setor em que a empresa atua e explicita, é atendível que a empresa promova em fatores a incluir uma trabalhadora puérpera, cumpre averiguar a partir do processo de eventuais indícios de discriminação que tivesse conduzido a essa inclusão.
- 2.7.** Em termos procedimentais, é de assinalar que na falta das entidades referidas no n.º 1 do artigo 360.º do CT, a entidade empregadora notificou os motivos e os critérios de seleção dos trabalhadores incluídos no despedimento coletivo que eram aplicáveis à trabalhadora puérpera supra identificada, bem como notificou a DGERT da intenção de proceder ao despedimento coletivo, sendo que - pela inexistência da comissão representativa dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento – ocorreram sem a presença da mesma as reuniões entre os representantes da entidade empregadora e cada um dos trabalhadores a abranger pelo despedimento.



- 2.8.** A entidade empregadora - empresa de prestações de serviço de atividades de engenharia e técnicas afins – deliberou o despedimento coletivo dos trabalhadores fundamentado, nomeadamente, na diminuição, já verificada e previsível, da procura de serviços prestados por aquela unidade aos vários setores da economia (pública e privada) e em grau que, inclusive, determinou a tomada de decisão de encerramento da atividade até agosto de 2013, mantendo até lá apenas os trabalhadores indispensáveis à conclusão de projetos ou atividades em curso.
- 2.9.** A opção e fundamentos para promover o presente despedimento, considerando que pela mera enunciação da decisão de encerramento, ainda que já a meio do ano subsequente, não se opera a caducidade dos contratos, atende ao requisito do artigo 359.º do Código do Trabalho de poder ocorrer um despedimento coletivo pelo encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente por razões da conjuntura económica se fundamentado na redução da atividade da empresa ou no desequilíbrio económico-financeiro e reestruturação da sua organização.
- 2.10.** O despedimento, como resulta da comunicação à CITE, abrange 33 trabalhadores, de ambos os sexos, de entre 92 trabalhadores e a empresa observa no procedimento o requisito legal de fundamentar a sua intenção de despedimento em motivos de mercado e estruturais, sendo ainda que atendeu à tramitação legalmente preconizada, nomeadamente com definição do critério de seleção dos trabalhadores a abranger pelo despedimento e da sua aplicação à trabalhadora a despedir.
- 2.11.** A trabalhadora puérpera exerce funções de natureza administrativa, e a sua inclusão no despedimento resultante da adoção de critério que pressupõe a situação de ocupação ou reduzida ocupação e de diminutas possibilidades de alteração das circunstâncias até ao total encerramento



da empresa, previsto até agosto de 2013, pela exiguidade de dados existentes no processo quanto à forma de determinação da referida subocupação ou até não ocupação, poderia suscitar dúvidas sobre se teria havido uma aplicação discriminatória do critério relativamente à trabalhadora cuja intenção de inclusão em despedimento coletivo ora se aprecia.

- 2.12.** Todavia, cumpre assinalar que junto ao processo consta a ata de reunião efetuada com a trabalhadora puérpera em que esta, informada dos motivos e dos critérios de seleção que a incluíram no presente processo de despedimento e certamente conhecedora do seu próprio nível de ocupação, não explicita qualquer objeção aos critérios de seleção e da sua aplicação a si mesma tendo como pressuposto a sua não ocupação, expressa-se em termos dos quais não decorre contestação alguma aos termos do despedimento, e em especial da pertinência da sua seleção à luz do critério adotado.
- 2.13.** Pelo exposto supra, considera-se prejudicada a eventualidade de ter ocorrido discriminação por motivos de maternidade na inclusão da trabalhadora puérpera incluída no presente processo de despedimento coletivo.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento coletivo promovido pela ..., S.A. fundamentado em motivos de mercado e estruturais, da trabalhadora, puérpera...

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO  
DA CITE DE 10 DE DEZEMBRO DE 2012, COM VOTO CONTRA DA EXMA**



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO

**CITE**

COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

**REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES  
PORTUGUESES – CGTP-IN**