



## PARECER N.º 52/CITE/2013

**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  
Processo n.º 109 – DG-C/2013

### I – OBJETO

- 1.1. Em 2013.01.31, a CITE recebeu da ... – ..., S.A. (doravante designada por ... S.A.), sediada na Avenida ..., Lote ..., ... Lisboa, cópia de documentação respeitante ao processo de despedimento coletivo, fundamentado em motivos de estruturais, que nos 55 trabalhadores abrangidos pela intenção de despedimento inclui a trabalhadora, grávida, ..., pelo que é so
- 1.2. A ... S.A. tem como atividade económica principal classificada (CAE) “Fabricação de recetores de rádio e de televisão e bens de consumo similares” e no processo remetido consta que igualmente *presta serviços de consultoria em televisão, executando serviços de suporte pós-venda, serviços de atendimento – inbound e outbound – e serviços associados, entre eles a gestão e manutenção do sistema que operacionaliza os serviços de atendimento, tendo clientes com atividades distintas para os quais presta serviços especializados ligados na área de TV interativa,*



*entre eles a sociedade ..., S.A., principal cliente da Empregadora na área dos serviços especializados para a área de TV interativa.*

- 1.3. O processo submetido à CITE reporta-se a uma trabalhadora, grávida, a qual detém a categoria profissional de Técnica de Helpdesk e vinha exercendo a sua atividade apenas dedicada ao cumprimento do contrato da ... S.A., celebrado com a ..., S.A., sendo as instalações desta última empresa, sitas no Porto, o seu local de trabalho.
- 1.4. A trabalhadora em causa foi incluída no processo de despedimento coletivo na sequência de ter sido decidido pela ..., S.A., o encerramento/inatividade da unidade afeta ao cliente supra identificado – que se concretizava mediante um apoio prestado por 55 trabalhadores, de diferentes categorias profissionais, nas instalações deste, sitas no Porto e em Lisboa – por esse mesmo cliente ter denunciado, em 2012.12.17, unilateralmente, o contrato celebrado entre ambas as entidades e assim ter determinado o esvaziamento do conteúdo funcional do posto de trabalho da trabalhadora objeto do presente parecer.
- 1.5. Os outros 54 trabalhadores abrangidos pelo processo de despedimento coletivo são de ambos os sexos, dos quais 37 com a mesma categoria profissional da trabalhadora - Técnico de Helpdesk -, 31 dos quais afetos ao exercício de funções para a execução do contrato nas instalações da empresa ..., S.A.
- 1.6. No que respeita aos termos da fundamentação da sua intenção de despedimento coletivo e ao critério que preside à seleção dos trabalhadores para o despedimento, consta da comunicação entregue pela entidade empregadora, em mão, à trabalhadora, em 2013.01.08, no



cumprimento dos n.ºs 2 e 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, o seguinte (¹):

*A ..., S.A., (doravante ...) é uma sociedade que tem como atividade a prestação de serviços de consultoria em televisão, executando, entre outros, serviços de suporte e apoio de Back-Office e suporte pós-venda, serviços de atendimento – inbound e outbound – e serviços associados, entre eles a gestão e manutenção do sistema que operacionaliza os serviços de atendimento, tendo clientes com atividades distintas para os quais presta diversos serviços especializados ligados na área de TV interativa, entre eles a sociedade ..., S.A., principal cliente da Empregadora na área dos Serviços especializados para a área de TV interativa.*

*O mercado onde a ... atua caracteriza-se por uma intensa concorrência entre os vários agentes de mercado. Por outro lado, a atividade principal do cliente da ... na zona norte, a ..., S.A., é a prestação de serviços de televisão, tendo a ... sido contratada para executar e gerir os serviços de atendimento – inbound e outbound – e serviços associados.*

*A ... mantinha um relacionamento de longa data com a ..., treze anos, tendo inesperadamente, a 17 de dezembro de 2012, comunicado a decisão da administração em não renovar o contrato que mantinha com a ... A decisão unilateral da ... teve a consequência imediata que todos os colaboradores da ... que estavam afetos a prestar o seu trabalho e a executar tarefas inerentes à execução dos citados serviços viram os seus postos de trabalho esvaziados de conteúdo.*

*Neste momento, não existem quaisquer perspetivas de novos negócios na área de Serviços de Atendimento, nem na zona do grande Porto/zona Norte nem na grande Lisboa/zona centro-sul.*

*Em suma, todo este contexto e conjunto de condições determinam que a ... se veja forçada a encetar o presente despedimento coletivo, cujo procedimento, que se inicia na presente data, se funda, em motivos estruturais, com encerramento ou inatividade da unidade afeta ao cliente ..., S.A., e consequente redução de pessoal, nos termos do art. 359.º, n.ºs 1 e 2 alínea b), do Código do Trabalho.*

**1.7.** Nos termos da documentação que integra o processo submetido à CITE pela referida entidade empregadora, é de assinalar ainda:

---

<sup>1</sup> De assinalar a inexistência de comissão de trabalhadores ou das comissões a que se reporta o n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho comunicação. Os trabalhadores abrangidos também não designaram Comissão Representativa.



- cópia da comunicação, por parte da entidade empregadora, dirigido à Direção Geral do Emprego e das Relações Profissionais, do Ministério da Economia e Emprego, da intenção de proceder a um despedimento coletivo <sup>2</sup>;
- cópia de ata da reunião, realizada em 2013.01.24, estando presentes trabalhadora grávida e um representante da entidade empregadora e a Advogada desta.

**1.7.1.** De assinalar que na ata da referida reunião consta a indicação de a DGERT ter declinado a participação na mesma por “não ter sido constituída uma comissão representativa dos trabalhadores”.

**1.7.2.** De assinalar, por último, que na referida ata nada consta de oposição da trabalhadora quanto aos termos do processo e condições do despedimento, apenas que, após os esclarecimentos prestados pelos representante da entidade empregadora quanto ao processo de despedimento, formulou e foram respondidas dúvidas quanto à formula de cálculo e créditos salariais, após o que a reunião foi dada por encerrada e assinada a ata por todos os presentes, incluindo a trabalhadora.

## **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.

---

<sup>2</sup> Vide n.º 5 do artigo 360.º do Código do Trabalho.



2.2. Nos termos do artigo 2.º e alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, a CITE tem a competência para emitir o parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental.

2.3. O conceito e fundamentos para o despedimento coletivo estão definidos no artigo 359.º

*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.** O caso ora submetido a parecer prévio da CITE é o de um processo de despedimento coletivo fundado em motivos estruturais que inclui uma trabalhadora grávida, pelo que cumpre à CITE averiguar, a partir do processo que lhe foi submetido, do respeito pelo regime processual pertinente aplicável e aferir de eventuais indícios de discriminação que tivessem presidido à seleção da trabalhadora e inclusão no despedimento.
- 2.6.** No que respeita ao fundamento invocado para proceder ao despedimento, é de considerar que o mesmo é subsumível ao conceito de uma reestruturação da organização produtiva, porquanto a entidade empregadora tinha um conjunto de trabalhadores contratado (desde abril de 2012), com afetação exclusiva a um único cliente e que este aos desvincular-se contratualmente da ..., S.A., esvaziou pela totalidade essa equipa das suas funções e sem local de trabalho – sendo que no caso da trabalhadora grávida, era nas instalações do cliente sitas no Porto - o que acrescido da falta de alternativa pela respetiva entidade empregadora para os recolocar noutras funções, tornou irremediavelmente desnecessária toda a equipa contratada para o efeito, e fundamentou uma decisão de reestruturação, por diminuição, da organização produtiva.
- 2.7.** Em termos procedimentais, é de assinalar que foram observados os requisitos legalmente exigíveis, nomeadamente na comunicação que a entidade empregadora dirigiu à trabalhadora, com enunciação dos motivos para o despedimento coletivo, a relação nominativa dos



trabalhadores da empresa e a despedir, os critérios de seleção <sup>3</sup>do pessoal abrangido pela intenção <sup>4</sup>de

- 2.7.** No que se reporta ao critério que inclui na intenção de despedimento a trabalhadora grávida, ... e outros 54 trabalhadores foi o de incluir no despedimento todos os trabalhadores afetos às estruturas entretanto desaparecidas pela denúncia contratual da ..., S.A., nomeadamente no Porto e em Lisboa.
- 2.8.** A entidade empregadora indica que a trabalhadora grávida, ..., detém a categoria profissional de Técnica de Helpdesk e que a mesma vinha exercendo a sua atividade nas instalações do seu cliente ..., sitas no Porto e não no estabelecimento da ..., S.A.
- 2.9.** Considerando a situação referida no ponto anterior e ainda o fato de a aplicação do mesmo critério atinge cerca de três dezenas de <sup>5</sup>trabalhadores<sup>6</sup>, de ambos <sup>7</sup>os sexos, que foram contratados e exerceram funções com categoria profissional (), com teor () e em local () i
- 2.10.** Por último, é de referir também que no processo submetido à CITE não existe menção a qualquer reserva explicitada pela trabalhadora quanto ao processo e os termos da decisão tomada pela empresa.
- 2.11.** Nestes termos, tendo a entidade empregadora devidamente fundamentada a intenção do despedimento coletivo dos seus trabalhadores afetos à atividade prestada a uma sua ex-cliente e não estando sequer indiciada qualquer discriminação relativamente à

<sup>3</sup> No prazo máximo de 90 dias a contar do início do procedimento, no caso 2013.01.08.

<sup>4</sup> A compensação legal prevista nos n.ºs 1 e 2 do artigo 366.º e nos termos do disposto no artigo 6.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

<sup>5</sup> Técnica de helpdesk.

<sup>6</sup> Apoio à ..., S.A., atual ex-cliente da ..., S.A.

<sup>7</sup> Instalações na ..., S.A.





trabalhadora grávida processo remetido para instrução do pedido de emissão de parecer prévio, é de concluir pela inexistência de discriminação na inclusão da trabalhadora em causa na lista para o despedimento coletivo, pelo que não é pertinente a oposição da CITE à mesma.

### **III – CONCLUSÃO**

3. Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento coletivo promovido pela ...– ..., S.A., da sua trabalhadora, grávida, ...

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE FEVEREIRO DE 2013, COM VOTO CONTRA DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL (CGTP-IN)**