



PARECER N.º 4/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante 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 1144 – DL-C/2011

I – OBJETO

- 1.1. Em 2011.12.15, a CITE recebeu dos Recursos Humanos da ..., S.A., com sede na Rua ..., Porto, cópia de documentação respeitante ao processo de despedimento coletivo, fundamentado em motivos de mercado e estruturais, sendo nessa decisão abrangida 13 dos 137 trabalhadores a ele afetos, incluindo-se nestes a trabalhadora, lactante, ..., a exercer funções de *controller*, de profissão “analista de gestão e organização” e com a categoria profissional de “residual”, 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 referida entidade empregadora notificou a trabalhadora lactante supra indicada, por carta entregue pessoalmente em 2011.11.28, da intenção de despedimento coletivo, enunciação dos motivos de do despedimento coletivo e ainda com a descrição do procedimento a que o mesmo se subordina, com menção à faculdade de designação de uma comissão representativa dos trabalhadores abrangidos pela intenção do despedimento.



1.3. A empresa, na falta de comissão de trabalhadores, bem como de comissão intersindical ou comissão sindical da empresa ⁽¹⁾, notificou novamente a trabalhadora, em 2011.12.07, a elucidar sobre o procedimento subsequente do processo de despedimento coletivo, com a descrição dos motivos de mercado e estruturais invocados para o despedimento coletivo, os critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir ⁽²⁾, o quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa ⁽³⁾, tendo por anexo a indicação dos trabalhadores abrangidos pelo processo de despedimento ⁽⁴⁾ e informações suplementares.

1.3.1. No que respeita aos termos da fundamentação da sua intenção de despedimento da trabalhadora, em termos abreviados, a entidade empregadora comunicou-lhe o seguinte ⁽⁵⁾:

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;*
- *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;*

¹ Vide ponto 2.1 da segunda comunicação à trabalhadora, a fls.1.

² A fls 21.

³ A fls 23 a 24.

⁴ A fls 25.

⁵ A transcrição foi subordinada à redação segundo o Acordo Ortográfico.



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

- *A implementação do plano representará uma forte redução em obras públicas e contratos públicos, com um forte impacto em 2012 e nos anos seguintes;*
- *O número de concursos públicos continua a diminuir;*
- *Todos os principais clientes da ... em Portugal não têm qualquer programa de investimentos;*

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

(...)

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.

(...)

A manter-se a atual estrutura de custos da empresa, a ... não apresenta viabilidade no curto/médio prazo, porquanto a mesma é insustentável face aos resultados operacionais negativos que se têm vindo a acumular. Não fora a existência de contratos em curso em certas áreas de negócio que permitem a sua subsistência, estaria em causa o encerramento total da atividade.

(...)



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

Como primeira medida, impõe-se pois a inevitabilidade de adaptar a estrutura da empresa a esta realidade através de ajustamentos ao nível dos seus custos operacionais, dos meios afetos à atividade e da redefinição da estratégia de mercado e do modelo organizacional da empresa face à realidade económica com que está confrontada.

Aquando da reorganização interna verificada no ano de 2009 ficaram adstritas ao escritório da empresa no Porto, entre outras, as seguintes competências:

- Fiscalização e Gestão de Empreendimentos;*
- Redes de água e infraestruturas;*
- Serviços de apoio a estas atividades, desenhadores, medidores-orçamentistas, entre outras competências dispersas.*

Infelizmente estas áreas de atividade da empresa são das mais impactadas pela drástica redução de procura dos serviços da empresa a que, entretanto e crescentemente se assiste, o que determina a não viabilidade da manutenção destas áreas de negócio a curto e médio prazo.

Mais concretamente, verifica-se que na área das redes de água e projetos associados, a brusca diminuição do investimento público neste setor determinará o fim da demanda destes serviços com efeitos imediatos e durante os próximos anos.

No que respeita à atividade de Fiscalização e Gestão de Empreendimentos verificam-se os mesmos pressupostos e acresce, ainda, o facto de os preços praticados pelo mercado serem totalmente inoportáveis face à atual estrutura de custos da empresa.



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

Em regra, o preço de custo para a empresa dos colaboradores associados a esta atividade é muitíssimo superior ao preço que os clientes/mercado estão dispostos a pagar por este tipo de serviços.

Existem mesmo determinadas posições de colaboradores da área das fiscalizações, alocados a projetos, cujo custo para a empresa quando comparado com o preço pago pelo cliente pelo exercício das funções inerentes a essa mesma posição representam avultadas perdas mensais para a empresa.

Esta situação, se não for corrigida, poderá colocar em causa todo o processo de saneamento financeiro que se está a implementar na empresa e decretar o seu encerramento.

Como consequência do acima exposto, o resultado operacional negativo associado a esta área de negócio da empresa é absolutamente inoportável para a sobrevivência da mesma.

(...)

Resultados da actividade 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 líq. exercício	107.558	- 1.092.105	-1.992.772	493.217	-139.873
Resultados operacionais	219.706	-685.485.465	-1742.394	433.406	-137.294

(...)

SÍNTESE FINAL:

(...)



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

O critério que serviu de base à presente reestruturação e por isso à seleção dos trabalhadores a despedir foi o seguinte:

A) Do ponto de vista geral:

Reorganização geográfica: concentração da atividade da ... no escritório de Lisboa:

A diminuição drástica de mercado a que anteriormente se alude determina a insustentabilidade de manter dois escritórios em atividade, particularmente o do Porto onde se desenvolvem as atividades mais afetadas por essa diminuição. O encerramento do referido escritório estriba-se, ainda e complementarmente, nos seguintes factos:

- O escritório do Porto encontra-se vinculado a um contrato de arrendamento anual que termina em março de 2012 o que permite à empresa, findo que esteja esse vínculo contrato, uma poupança muito significativa no que respeita a custos com instalações sem estar sujeita a qualquer penalização/encargo adicional.

(...)

B) Do ponto de vista particular, a afetar cada um dos visados no despedimento coletivo:

(...)

a) impossibilidade absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho à ... e de esta o receber, por inexistência de posto de trabalho alternativo compatível com as qualificações de V. Exa.



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

b) A compensação que se mostrar legalmente devida pela cessação do contrato, incluindo quaisquer outros créditos vencidos e exigíveis, será posta à disposição de V. Exa. em escrupuloso cumprimento do tempo de vencimento.

c) Com base na alínea 1) do Número 2 do artigo 360.º que manda aplicar o artigo 366.º, todos do CT, informa-se que a ... porá à disposição uma indemnização correspondente a 1 (um) mês de retribuição base, incluindo diuturnidades, por cada ano completo de antiguidade, contando para o efeito todo o tempo até à data da decisão final fundamentada, a qual, lhe será enviada conforme referido da comunicação / notificação com o título:

(...)

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

- a) Afetação do colaborador ao escritório do Porto, a encerrar:*
- b) Redução drástica dos serviços prestados pela empresa na área onde o trabalhador desempenha as suas funções; e*
- c) Reduzida ocupação do trabalhador e diminutas possibilidades de alteração destas circunstâncias no curto e médio prazo.*

No S/ caso concreto os critérios para inclusão no presente procedimento são os indicados nas alíneas a) a c) supra.

- 1.4.** A entidade empregadora integrou no processo remetido à CITE uma cópia da ata da reunião realizada entre representantes da entidade



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO
empregadora, incluindo Advogada e Advogado Estagiário, e a
Trabalhadora lactante.

1.4.1. Na referida ata da reunião entre os representantes da empresa e a trabalhadora, é de assinalar da mesma o seguinte:

(...)

Dada a palavra à Senhora Dra. ... (6), esta explicou a Trabalhadora, os propósitos da fase de negociação do despedimento coletivo e comunicou a proposta financeira da Empresa, qual seja a de pagar uma compensação pela cessação do contrato de trabalho da Senhora Dra. ... correspondente a 1 (um) mês de retribuição base por cada ano completo de antiguidade, sendo a fração de antiguidade calculada proporcionalmente, contando para o efeito todo o tempo até à data da decisão final fundamentada e nela se incluindo o aviso prévio.

Foi ainda informada a Trabalhadora que alguns dos Trabalhadores abrangidos pelo despedimento pretendiam fazer cessar o contrato de trabalho a 3 de dezembro de 2011, pelo que, se assim o entender, a Trabalhadora poderia igualmente fazê-lo. Mais foi esclarecida a Trabalhadora quanto ao regime aplicável em matéria de subsídio de desemprego em vigor neste ano de 2011 e ainda a previsão de alteração para o ano de 2012, concretamente quanto à previsão de corte de atribuição das prestações.

Dada a palavra à Trabalhadora, foi por esta declarada a sua aceitação da fundamentação do despedimento coletivo em curso e a sua aceitação da compensação pela cessação do respetivo contrato de trabalho, nos termos supra descritos.

Mais foi declarado pela Trabalhadora que, mediante o cumprimento da proposta supra, aceita a cessação do seu contrato de trabalho no âmbito do presente despedimento coletivo. Mais ficou acordada a antecipação da data de cessação do contrato de trabalho para 31 de dezembro de

⁶ Advogada da Empresa.



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

2011, sem prejuízo de todos os créditos calculados tendo em conta o período de aviso prévio aplicável à Trabalhadora e cujo pagamento será realizado, por transferência bancária, até à data da cessação do contrato e ainda sem prejuízo do parecer que seja emitido pela CITE, cuja consulta é obrigatória e a empresa solicitará nos termos da lei. Emitido que seja o parecer da CITE e não havendo qualquer impedimento, a ... compromete-se a remeter toda a documentação referente à cessação contratual da Trabalhadora até ao dia 31 de dezembro de 2011. Por último, foi acordado que a Trabalhadora seria dispensada do seu dever de assiduidade, a partir da data de 31 de dezembro de 2011, sem perda de quaisquer direitos e regalias e sem prejuízo da solicitação do Parecer já mencionado e que venha a ser emitido.

1.5. 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 do local de trabalho, categoria profissional e tipo de contrato.

1.5.1. Por resultar da lista a indicação de 4 trabalhadores referenciados como colocados nos escritórios do Porto sem estarem incluídos na lista de trabalhadores a abranger pelo despedimento, foi assinalado pela empresa:

- dois desses trabalhadores estão em regime de teletrabalho e nesses termos e pelas funções desempenhadas de apoio transversal à empresa não estarem assim abrangidos pelos critérios de seleção adotados;
- a não inclusão no despedimento coletivo os outros 2 trabalhadores resulta de um ser consultor que, por comunicação já efetuada (⁷), vir a cessar o seu contrato a termo certo em 2012.01.31 e de o outro elemento excluído da lista - uma trabalhadora - exercer as respetivas funções como gestora da Qualidade relativamente a toda a empresa,

⁷ Recebida por via postal em 2012.01.03.



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

não estando as suas funções circunscritas ao escritório do Porto, pelo que também esta trabalhadora não se submete ao critério de seleção adotado para o despedimento coletivo.

- 1.6.** 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 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



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

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;



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 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 a incluir uma trabalhadora lactante, 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, 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 lactante 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



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

despedimento – ocorreram sem a presença da mesma as reuniões entre os representantes da entidade empregadora e cada um dos trabalhadores a abranger pelo despedimento.

- 2.7.** A entidade empregadora – empresa de prestações de serviço de consultoria e engenharia nas áreas da fiscalização, *project management*, *estudos*, projetos e consultoria – deliberou o encerramento do seu escritório no Porto e promover o despedimento coletivo dos trabalhadores a ele afeto fundamentado, nomeadamente, na diminuição, já verificada e previsível, da procura de serviços prestados por aquela unidade aos vários setores da economia (pública e privada).

Tal opção atendeu 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.

- 2.8.** O despedimento abrange 13 trabalhadores, dos quais 8 trabalhadoras, cuja seleção se subordinou aos critérios:

- a) *Afetação do colaborador ao escritório do Porto;*
- b) *Redução drástica dos serviços prestados pela empresa na área onde o trabalhador desempenha as suas funções; e*
- e) *Reduzida ocupação do trabalhador e diminutas possibilidades de alteração destas circunstâncias no curto e médio prazo.*

- 2.9.** A trabalhadora lactante era *controller*, com a profissão “analista de gestão e organização” e sendo o seu posto de trabalho no escritório do Porto e a atividade circunscrita à atuação deste, pelo encerramento do escritório e fim da necessidade da sua atuação relativamente aos serviços que aí eram prestados, a sua inclusão no despedimento resulta



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

pelo desaparecimento do próprio objeto de atividade, aliás juntamente com outras 7 trabalhadoras, pelo que não se encontra indício de ilicitude do procedimento de concretização de critérios, nem de discriminação da trabalhadora em razão da situação de lactante.

- 2.10.** Cumpre assinalar ainda que junto ao processo consta a ata da reunião efetuada com a trabalhadora lactante em que esta, sem prejuízo do exercício da competência da CITE, aceita os termos do despedimento.
- 2.11.** As situações detetadas na *lista de colaboradores* ulteriormente remetida à CITE de trabalhadores com posto de trabalho associado ao escritório do Porto, sem existir a sua inclusão no despedimento coletivo, foram todavia eliminadas como indício de discriminação por o desvio à submissão ao critério resultar do explanado supra no ponto 1.5.1., por se tratarem de situações laborais diferentes, quer nuns casos por serem de apoio transversal à organização em Lisboa, sendo ou não vínculo laboral por teletrabalho ou, num dos casos, já ter sido objeto de rescisão do respetivo trabalho a tempo certo.
- 2.12.** Pelo exposto supra, conclui-se que não se vislumbram indícios de discriminação por motivos de maternidade na inclusão da trabalhadora lactante incluída no presente processo de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

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 lactante ...



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

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 9 DE JANEIRO DE 2012**