

PARECER N.º 94/CITE/2010

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, incluída 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
Processo n.º 485 – DG-C/2010

I – OBJECTO

- 1.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) recebeu em 23 de Junho de 2010, da ..., S.A., cópia de um processo de despedimento colectivo, que inclui a Trabalhadora grávida ..., titular da categoria profissional escriturário 1.º, para efeitos da emissão 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. Mostra o processo que a Trabalhadora em referência recebeu, em 7 de Junho de 2010, a comunicação da empresa relativa à intenção do despedimento, *em cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho.*
- 1.3. A referida comunicação integra, nos termos legais, informações relativas ao seguinte:
 - Descrição dos motivos invocados para o despedimento;
 - Critério para a selecção dos trabalhadores a despedir;
 - O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;
 - Indicação do período de tempo, no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento;

– Indicação do método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir.

- 1.4. Assim, no que se refere à descrição dos motivos invocados para o despedimento, a mencionada comunicação refere o seguinte:
- 1.5. *Vimos pela presente, comunicar a V. Exa. que, na Assembleia-Geral desta empresa do passado dia 27 de Maio, foi analisada a situação económico-financeira da empresa, tendo sido deliberado, por unanimidade, iniciar-se um processo de despedimento colectivo, que originará a eliminação de praticamente todos os postos de trabalho.*
- 1.6. *O processo de despedimento colectivo tem origem em motivos de mercado, económicos e estruturais.*
- 1.7. *Após 31 de Agosto de 2010 apenas se manterão ao serviço da sociedade os trabalhadores estritamente necessários para o exercício da actividade administrativa e financeira da sociedade, que se manterá após 31 de Agosto de 2010, a qual se concretizará praticamente apenas na gestão dos activos e passivos remanescentes da sociedade. Será ainda mantido um posto de trabalho ao nível da direcção e controle de obras para a resolução de todas as questões que possam surgir relativas às obras realizadas pela sociedade.*
- 1.8. *Assim, apenas continuarão a existir quatro postos de trabalho, designadamente o de rececionista, o de director administrativo e financeiro, o de chefe de secção de recursos humanos e o de responsável administrativo de obra.*
- 1.9. *A sociedade está, nesta fase, em condições de garantir que todos os trabalhadores irão receber as indemnizações, e demais créditos salariais, devidos por lei em consequência da cessação dos contratos de trabalho. Aliás, e conforme atrás referido, a decisão de iniciar o processo de despedimento colectivo está também relacionada com essa mesma*

situação. Na verdade, a conseqüente e previsível acumulação de prejuízos, e a total ausência de actividade, originará a muito curto prazo que a sociedade fique impossibilitada de honrar os seus compromissos, quer com os trabalhadores, quer com os demais credores.

- 1.10.** *O presente processo de despedimento colectivo será concluído, conforme atrás referido, até ao próximo dia 31 de Agosto de 2010.*
- 1.11.** *A compensação a pagar aos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo onde se inclui V. Ex.^a, será a prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho, ou seja um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.*
- 1.12.** *Em 1 de Julho de 2010, após solicitação à entidade empregadora, a CITE recebeu, através do Ofício EM/EM – 362/2010, Declaração referindo que não existem nesta empresa comissões de trabalhadores, comissões sindicais ou comissões intersindicais, bem como que nos cinco dias após a comunicação enviada a todos os trabalhadores abrangidos pelo Despedimento Colectivo, nos termos do artigo 360.º do Código do Trabalho, não foi constituída qualquer comissão representativa dos trabalhadores, não tendo assim havido lugar à negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho.*
- 1.13.** *Relativamente aos motivos invocados para o despedimento colectivo, a empresa invoca que o processo de despedimento tem origem em motivos de mercado, económicos e estruturais.*
- 1.14.** *Na verdade, a sociedade dedica-se essencialmente às actividades de conservação e beneficiação de estradas.*
- 1.15.** *A sociedade tem actualmente como principal cliente a ..., S.A., enquanto entidade responsável pela conservação corrente por contrato de estradas nos diversos distritos do país.*

- 1.16.** *A actual carteira de obras da empresa é assim constituída unicamente por doze contratos celebrados com a EP, relativos a obras de conservação corrente, por três anos, os quais tiveram início em meados do ano de 2007 e terão o seu termo no final do próximo mês de Julho, num total de cerca de 26 Milhões de euros.*
- 1.17.** *Para o efeito a entidade elenca a existência de doze contratos, que aqui se dá por integralmente reproduzida.*
- 1.18.** *Por efeito de uma conjuntura económica totalmente adversa, nomeadamente com a subida acentuada de preço dos produtos petrolíferos, e demais matérias primas, e também pelas difíceis condições de execução, estes contratos foram geradores de importantes prejuízos para a empresa, os quais ultrapassam os 5,3 milhões de euros, desde o seu início, contribuindo para um forte desequilíbrio da sua situação financeira e originando necessidades de tesouraria muito acentuadas, como resulta dos respectivos documentos contabilísticos.*
- 1.19.** *No passado mês de Abril, a ... lançou novos concursos públicos relativos às obras de conservação corrente por contrato para o período compreendido entre 2010 e 2013, um por cada distrito de Portugal Continental. Estes concursos apresentaram uma dimensão significativamente maior que os anteriores. Quer o actual alvará da empresa quer a sua situação económico-financeira não permitiriam também um enquadramento de continuidade desta actividade neste novo contexto, tendo sido inevitável a apresentação de propostas aos referidos concursos.*
- 1.20.** *Assim, a partir de 31 de Julho de 2010, data de cessação de todos os contratos de obras que a empresa ainda mantém em vigor, a sociedade deixará de exercer qualquer actividade, de conservação e beneficiação de estradas, esvaziando o objecto do seu negócio, com excepção das eventuais situações que, em sede de garantia contratual, possam*

ocorrer, o que em qualquer caso não justifica a manutenção estrutural laboral existente na sociedade.

- 1.21.** *Acresce que, operando essencialmente com cliente públicos, as Câmaras Municipais representaram, também, no passado, uma parte importante da carteira de clientes da empresa. No entanto, a crescente debilidade financeira dos municípios portugueses conduziu não apenas a uma forte contracção do número de novas obras lançadas por estes, como também a uma extrema dificuldade no cumprimento das suas responsabilidades para com as empresas suas credoras com incumprimentos reiterados ao nível dos pagamentos. Tal situação configura actualmente um cenário de total impossibilidade de acesso a este mercado por parte da empresa. Os prejuízos acumulados provenientes de obras diversas das de conservação corrente, desde 2007, ascendem a cerca de 2,6 milhões de euros.*
- 1.22.** *Neste contexto, a actividade da empresa tem originado, desde o ano de 2006, prejuízos muito relevantes e inoportáveis para a mesma (...).*
- 1.23.** *A rentabilidade muito negativa da empresa obtida ao nível da sua actividade produtiva, os condicionalismos provenientes de uma forte concorrência no mercado com um conseqüente esmagamento de preços e falta de liquidez de um número significativo de clientes, reflectiu-se assim negativamente na sua actividade. Estes maus resultados foram conseqüentemente geradores de fluxos financeiros também eles muito desfavoráveis, obrigando quer ao recurso crescente ao financiamento bancário (...).*
- 1.24.** *(...) Apesar de ter conseguido desta forma manter o estrito cumprimento das obrigações assumidas junto de todas as entidades com que opera, a situação económica e financeira da sociedade tem vindo a degradar-se de forma acentuada e irreversível.*

- 1.25.** *A total ausência de actividade da empresa a partir de 31 de Julho de 2010, e a impossibilidade de recuperação dos elevados montantes de capital investidos na empresa e o contexto económico e sectorial totalmente adverso, implicam que sejam adoptadas medidas urgentes sob pena da sociedade, a curto prazo, ficar impossibilitada de cumprir com as suas obrigações quer com os trabalhadores, quer com os demais credores da sociedade.*
- 1.26.** *Assim, a sociedade vê-se obrigada a proceder à redução praticamente total dos seus quadros, situação originada pelos já referidos motivos de mercado, relacionados com o encerramento da sua actividade de obras de conservação e beneficiação de estradas, bem como por motivos estruturais consubstanciados no desequilíbrio económico-financeiro da sociedade.*
- 1.27.** *Deste modo a sociedade decidiu iniciar de imediato os trâmites necessários à elaboração de um processo de despedimento colectivo, de praticamente todos os seus trabalhadores, com vista à cessação dos seus vínculos laborais, o qual deverá estar concluído no prazo máximo de três meses, ou seja até 31 de Agosto de 2010.*
- 1.28.** *A empresa anexa o quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais, donde consta, em relação a cada trabalhador, o nome, situação perante a empresa, sector onde está inserido, categoria, data de admissão, data prevista para a saída, número de anos de antiguidade e obra onde se encontra a exercer a sua actividade profissional.*
- 1.29.** *A empresa alega que relativamente aos critérios para selecção dos trabalhadores a despedir os postos de trabalho, a serem objecto do processo de despedimento colectivo, face ao exposto na alínea a), passaram a ser dispensáveis para a sociedade, pelo que a sua manutenção apenas representará para esta um custo agravado sem qualquer sentido prático, pondo em causa a viabilidade da empresa e os*

direitos dos trabalhadores, designadamente no que se refere ao recebimento dos salários.

- 1.30.** *Paralelamente ao processo de despedimento colectivo, que abrangerá praticamente todos os trabalhadores com contrato efectivo na sociedade, irão também ser cessados os contratos de trabalho a termo existentes na empresa, quer a termo certo, quer a termo incerto.*
- 1.31.** *Após 31 de Agosto de 2010 apenas se manterão ao serviço da sociedade os trabalhadores considerados estritamente necessários para o exercício da actividade administrativa e financeira da sociedade depois daquela data, a qual se traduzirá genericamente na gestão dos remanescentes activos, passivos, direitos e obrigações da sociedade.*
- 1.32.** *Assim, apenas continuarão a existir quatro postos de trabalho, designadamente o de recepcionista, com funções de recepção e apoio administrativo; o de director administrativo e financeiro, com as funções gerais de execução e coordenação de toda a envolvente administrativa, jurídica, fiscal e financeira da empresa; o de chefe de secção de recursos humanos, para dar continuidade que se mostre necessária a todo o processo administrativo de pessoal e ainda o de responsável administrativo de obra, este último para dar o necessário acompanhamento administrativo e processual relativos às obras realizadas pela sociedade.*
- 1.33.** *Deste modo, apenas continuarão a existir quatro postos de trabalho, designadamente o de recepcionista, o de director administrativo e financeiro, o de chefe de secção de recursos humanos e o de responsável administrativo de obra.*
- 1.34.** *Foram estes os critérios utilizados para a selecção dos trabalhadores a despedir com o principal objectivo de garantir que todos os trabalhadores recebam as indemnizações devidas, e demais créditos salariais, devidos por lei em consequência da cessação dos contratos de*

trabalho. Na verdade, a conseqüente e previsível acumulação de prejuízos, e a total ausência de actividade, originaria a muito curto prazo que a sociedade ficasse impossibilitada de honrar os seus compromissos, quer com os trabalhadores, quer com os demais credores.

- 1.35.** *Assim, irão ser abrangidos pelo processo de despedimento colectivo 63 (sessenta e três) postos de trabalho efectivos na empresa, designadamente 54 (cinquenta e quatro) ao nível da produção de obra, 5 (cinco) ao nível de técnicos, e 4 (quatro) ao nível da área administrativa e de recursos humanos (...).*
- 1.36.** *Relativamente à situação concreta da trabalhadora grávida abrangida pelo despedimento colectivo – ..., refere a entidade que se encontra fundamentada nos motivos atrás referidos, não tendo obviamente por base qualquer situação de discriminação em função do sexo ou gravidez.*
- 1.37.** *A trabalhadora ... exerce as funções na área administrativa e de contabilidade da ..., não se enquadrando as funções da referida Trabalhadora em nenhuma daquelas que ficarão a ser exercidas pelos quatro trabalhadores que irão permanecer na empresa.*
- 1.38.** *Na verdade, e como já referido, irão ficar ao serviço da sociedade apenas quatro trabalhadores: (i) a recepcionista, cujas funções não se enquadram nas da trabalhadora ..., bem como a trabalhadora que irá permanecer na empresa tem uma maior antiguidade; o Responsável pelo Controlo Administrativo das Obras, sendo que as questões práticas, processuais e legais das obras e da produção da empresa não são do domínio da Trabalhadora ...; O Chefe de Secção de pessoal, sendo que as matérias de Recursos Humanos não são também do domínio da área administrativa e de contabilidade exercidas pela Trabalhadora ...; O Director Administrativo e Financeiro, com funções que, incluindo as do domínio da contabilidade e fiscalidade, são muito mais abrangentes na*

empresa ao ter um carácter de supervisão e coordenação global de toda a actividade administrativa e financeira da mesma, sendo também um cargo que requer experiência relevante e um elevado grau de confiança na estrutura organizacional da empresa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.

2.1.1. Um dos considerandos da referida Directiva refere que (...) *o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento.*

2.1.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional.

2.2. Em conformidade com a norma comunitária, 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, que é esta Comissão, conforme alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, aplicável por força da alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.

2.3. Nos termos do artigo 359.º do novo Código do Trabalho:

1 – Considera-se despedimento colectivo 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, respectivamente, 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 actividade 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 actividade, 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 do referido Código:

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;
- 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.

- 2.5.** A entidade empregadora comunicou, em 7 de Junho de 2010, o despedimento colectivo *sub judice*, à trabalhadora grávida, objecto do presente parecer.
- 2.6.** Ora, no presente processo de despedimento colectivo foram cumpridos, por parte da empresa, os requisitos legais a que estava obrigada, nomeadamente, a apresentação dos fundamentos do despedimento, consubstanciados nos motivos invocados e que se prendem fundamentalmente com os motivos de mercado, económicos e até estruturais, indicou o número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas, apresentou o quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa e o método de cálculo da compensação a atribuir, nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho.
- 2.6.1.** Para os devidos efeitos legais, enviaram uma declaração referindo que não existe na empresa comissões de trabalhadores, comissões sindicais ou comissões intersindicais, bem como nos cinco dias após a comunicação enviada a todos os trabalhadores abrangidos pelo Despedimento Colectivo, nos termos do artigo 360.º do Código do Trabalho, não foi constituída qualquer comissão representativa dos trabalhadores, não tendo assim havido lugar à negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho.
- 2.6.2.** Dado que os 63 (sessenta e três) trabalhadores a despedir correspondem a uma parte dos postos de trabalho a extinguir, em consequência da reestruturação da empresa, esta indicou os respectivos critérios de selecção daqueles trabalhadores.
- 2.6.3.** Assim, *irão ser abrangidos pelo processo de despedimento colectivo 63 (sessenta e três) postos de trabalho efectivos na empresa, designadamente 54 (cinquenta e quatro) ao nível da produção de obra, 5 (cinco) ao nível de técnicos, e 4 (quatro) ao nível da área administrativa e de recursos humanos (...).*

- 2.6.4.** Relativamente à situação concreta da trabalhadora grávida abrangida pelo despedimento colectivo – ..., refere a entidade que se encontra fundamentada nos motivos atrás referidos, *não tendo obviamente por base qualquer situação de discriminação em função do sexo ou gravidez.*
- 2.6.5.** A trabalhadora ... exerce as funções na área administrativa e de contabilidade da ..., não se enquadrando as funções da referida Trabalhadora em nenhuma daquelas que ficarão a ser exercidas pelos quatro trabalhadores que irão permanecer na empresa.
- 2.6.6.** Na verdade, e como já referido, irão ficar ao serviço da sociedade apenas quatro trabalhadores: (i) a recepcionista, cujas funções não se enquadram nas da trabalhadora ..., bem como a trabalhadora que irá permanecer na empresa tem uma maior antiguidade; o Responsável pelo Controlo Administrativo das Obras, sendo que as questões práticas, processuais e legais das obras e da produção da empresa não são do domínio da Trabalhadora ...; O Chefe de Secção de pessoal, sendo que as matérias de Recursos Humanos não são também do domínio da área administrativa e de contabilidade exercidas pela Trabalhadora ...; O Director Administrativo e Financeiro, com funções que, incluindo as do domínio da contabilidade e fiscalidade, são muito mais abrangentes na empresa ao ter um carácter de supervisão e coordenação global de toda a actividade administrativa e financeira da mesma, sendo também um cargo que requer experiência relevante e um elevado grau de confiança na estrutura organizacional da empresa.
- 2.6.7.** Da análise do processo, não se vislumbram indícios de discriminação por motivos de maternidade na inclusão da referida trabalhadora grávida no presente processo de despedimento colectivo.
- 2.6.8.** Face ao exposto, conclui-se que foram observados os requisitos legais estabelecidos para os procedimentos por despedimento colectivo, não

se detectando indícios de discriminação com base no sexo em virtude da maternidade na inclusão no despedimento colectivo da trabalhadora grávida.

III – CONCLUSÃO

- 3. 1.** Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento colectivo promovido pela ..., S.A., da trabalhadora grávida ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 15 DE JULHO DE 2010