



PARECER N.º 175/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera incluída em processo de despedimento colectivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
Processo n.º 879 – DP-C/2011

I – OBJECTO

1.1. Em 6.10.2011, a CITE recebeu da administração da empresa ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera ..., com a categoria profissional de técnica de Secretariado, a exercer funções na área Técnica, sub área *Network*, departamento *Network Logistics & Administration*, no âmbito de um processo de despedimento colectivo por motivos de mercado e estruturais, abrangendo 50 trabalhadores, resumidamente, nos seguintes termos:

“ ..., S.A. (de ora em diante designada abreviadamente por "...'), vem, nos termos do art.º 63.º, n.ºs 1 e 3, alínea b) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, solicitar a emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora ... (de ora em diante designada abreviadamente por "Trabalhador"), em gozo de licença parental e incluída em procedimento de despedimento colectivo, iniciado pela ... em 26 de Agosto de 2011.

I. Enquadramento Geral

i. Em 26 de Agosto de 2011, e na ausência de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissão sindical, a ...comunicou a sua intenção de proceder a um despedimento colectivo,



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

por escrito e individualmente a 50 (cinquenta) trabalhadores, de um total de 86 (oitenta e seis), nos termos do art.º 360.º, n.º 3, do Código do Trabalho;

Ainda nos termos da aludida comunicação, a ... informou os trabalhadores abrangidos que os mesmos poderiam designar de entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da recepção daquela, uma comissão representativa com o máximo de cinco elementos.

ii. Em 26 de Agosto de 2011, a ... enviou comunicação escrita à Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), dando a conhecer a esta entidade o início de um procedimento de despedimento colectivo;

iv. Os trabalhadores abrangidos no presente procedimento, embora devidamente notificados para o efeito, não constituíram comissão representativa, nos termos do art.º 360.º, n.º 3, do Código do Trabalho;

v. De um total de 50 trabalhadores abrangidos, 49 (quarenta e nove) aceitaram voluntariamente a cessação dos seus contratos de trabalho, tendo os mesmos declarado expressamente não ser sua vontade participar em fase de informações e negociação atenta a referida aceitação;

vi. A Trabalhadora não aceitou voluntariamente a cessação do seu contrato de trabalho, pelo que, à mesma foi remetida, em 14 de Setembro de 2011, comunicação contendo os fundamentos e demais elementos de informação, nos termos e para os efeitos do art.º 360.º, n.ºs 2 e 4, do Código do Trabalho;

vii. Na aludida comunicação de 14 de Setembro de 2011 foi designada a data de 16 de Setembro de 2011, às 14.00 horas, na sede da ..., para realização de reunião com vista ao cumprimento ao disposto no art.º 361.º do Código do Trabalho.

viii. Em 14 de Setembro de 2011, foi remetida cópia da referida comunicação de 14 de Setembro de 2011 à DGERT, nos termos e para os efeitos do artigo 360, n.º 5, do Código do Trabalho, convidando-se a mesma a estar presente na mencionada reunião;



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

- ix. Em 16 de Setembro de 2011, a DGERT enviou para a sede da ... telecópia informando que, em face da ausência de estrutura representativa de trabalhadores, a mesma não iria fazer-se representar na mencionada reunião de informações e negociação;*
- x. Ainda em 16 de Setembro de 2011, a ... enviou comunicação escrita à Trabalhadora aceitando pedido de adiamento da reunião de Informações e negociação agendada para esse dia e designado a nova data de 20 de Setembro de 2011, às 14.00 horas, na sede da ..., para o efeito.*
- xi. Em 20 de Setembro de 2011, a Trabalhadora compareceu na sede da ... acompanhada do seu advogado, Dr. ..., tendo, no entanto, manifestado, através deste, a sua recusa em participar na reunião agendada, atenta a ausência de representante da DGERT;*
- vii. Em face da recusa da Trabalhadora em realizar a mencionada reunião, foi lavrada acta pelos restantes presentes, tendo a Trabalhadora, através do seu mandatário, referido nela não pretender fazer consignar qualquer declaração;*
- viii. No dia 22 de Setembro de 2011, o mandatário da Trabalhadora enviou mensagem de correio electrónico para a DGERT dirigido ao Director de Serviços das Relações Profissionais de Lisboa, com conhecimento aos mandatários da ..., questionando a ausência de tal organismo na mencionada reunião de informações e negociação e tecendo um conjunto de considerações relativamente às razões que, alegadamente, presidiram à inclusão da Trabalhadora no presente procedimento de despedimento colectivo (cujo teor desde já se aproveita para refutar por não corresponder à verdade);*
- ix. Ainda no dia 22 de Setembro de 2011, o mandatário da Trabalhadora remeteu, via mensagem de correio electrónico, comunicação dirigida à CITE com conhecimento aos mandatários da ..., questionando a (in)validade do procedimento de despedimento colectivo e requerendo a "audição prévia" da Trabalhadora na eventualidade da a ... requerer a emissão de parecer prévio à CITE;*



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

x. No dia 23 de Setembro de 2011, o Director de Serviços da DGERT, Dr. ... enviou mensagem de correio electrónico em resposta à mensagem identificada no ponto viii., reafirmando a posição da DGERT anteriormente comunicada no mencionado fax de 16 de Setembro de 2011, no sentido da não comparência de representação na reunião de informações e negociação agendada pela ..., em face da ausência de constituição pelos trabalhadores de comissão representativa ad hoc.

(...)

No que respeita à Trabalhadora, o critério adoptado foi o da supressão em absoluto do posto de trabalho de "Archive & Administrative Support Assistant", com a categoria de "Técnica de Secretariado", não existindo outro de conteúdo funcional idêntico em concorrência com o que vem sendo ocupado pela Trabalhadora, conforme melhor explicado na Comunicação de 14 de Setembro de 2011 em particular no ponto 55. alínea c), do seu capítulo V (melhor identificada na alínea e. do ponto II supra da presente comunicação).

- Proposta económica efectuada pela ... no âmbito do procedimento de despedimento colectivo

A todos os trabalhadores foi efectuada uma proposta económica comum no âmbito do procedimento de despedimento colectivo, não tendo a Trabalhadora sido objecto de qualquer discriminação pela circunstância de a mesma se encontrar em gozo de licença parental.

Assim, a todos os trabalhadores foi efectuada uma proposta económica única e idêntica, traduzida no seguinte:

- Compensação pecuniária calculada com base no coeficiente de 1,2 (um, vírgula dois) vezes a remuneração base mensal ilíquida, acrescida da remuneração mensal ilíquida por isenção de horário de trabalho (se aplicável), bem como da média da remuneração mensal variável ilíquida calculada entre os meses de Julho de 2010 e Junho de 2011 (se aplicável), multiplicado por cada ano completo de antiguidade, sendo a fracção de ano calculada na proporção, apurada desde a data de admissão até à respectiva data da cessação do contrato de trabalho.



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

Refira-se, a este propósito que, a Trabalhadora, para além da sua remuneração base mensal auferir ainda remuneração especial por isenção de horário de trabalho.

- Pagamento de eventuais férias vencidas e não gozadas em dinheiro.

A referida proposta envolveu também datas de cessação diversificadas que variaram entre 21 de Setembro de 2011 e 30 de Novembro de 2011, a fim de adequar a estrutura pessoal à descontinuação progressiva da actividade de operações de comunicações electrónicas via rede CDMA.

Em todos os casos, a proposta acima referida representa uma majoração relativamente à compensação legalmente devida e prevista no art.º 366.º, do Código do Trabalho.

Finalmente, informa-se que, relativamente aos 49 trabalhadores que aceitaram voluntariamente a cessação do seu contrato de trabalho, já foi dado cumprimento ao disposto no art.º 363.º, n.ºs 1 e 3, do Código do Trabalho. Anexa-se igualmente para vosso conhecimento espécimen de decisão final enviado a cada um dos referidos trabalhadores.

IV. Situação da Trabalhadora

Relativamente à Trabalhadora, e uma vez que a mesma não aceitou (legitimamente) a cessação do seu contrato de trabalho, a ... irá, nos termos da lei, prosseguir com todas as formalidades e trâmites até final, nomeadamente a colocação à sua disposição da compensação legalmente prevista e a observância do aviso prévio aplicável.

V. Pedido de "audição prévia" requerido pela Trabalhadora à CITE

A Trabalhadora, através de comunicação electrónica subscrita pelo seu mandatário datada de 22 de Setembro de 2011, requer à CITE que a mesma seja ouvida previamente à emissão de parecer prévio, caso o mesmo venha ser solicitado pela ...

Ora, entende a ... que tal pedido, entre outros aspectos, não apresenta qualquer suporte legal no âmbito do regime de procedimento de despedimento colectivo constante dos art.ºs 359.º e seguintes do Código do Trabalho, não devendo, conseqüentemente, ser atendido.



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

Não obstante, e sem conceder relativamente ao referido supra, caso a CITE venha efectivamente atender ao pedido da Trabalhadora, desde já se solicita igualmente a audiência da ..., a fim de lhe ser garantido o devido contraditório.

VI. Conclusões

Em face de todo o exposto, requer-se a emissão de parecer prévio favorável ao despedimento da Trabalhadora, nos termos do art.º 63.º, n.ºs 1 e 3, alínea b) do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, porquanto a inclusão da Trabalhadora no procedimento de despedimento colectivo em referência decorre das razões económicas aludidas, bem como da utilização de critérios objectivos e não discriminatórios designadamente em função da situação da trabalhadora se encontrar em gozo de licença parental ou de qualquer outro elemento discriminatório.

Ficamos ao dispor para prestar quaisquer esclarecimentos que se afigurem necessários.”

- 1.1.1.** Em 26.08.2011, a empresa comunica à trabalhadora especialmente protegida a intenção de proceder ao despedimento colectivo, através de carta, cujo conteúdo se transcreve:

“Comunicação de intenção de despedimento colectivo, nos termos e para os efeitos do art.º 360.º, n.º 3, do Código do Trabalho

Exm(o). Senhor(a),

A ..., S.A. vem, na qualidade de empregador, comunicar a V. Exa., para efeitos de disposto no n.º 3 do artigo 360.º, de Código de Trabalho, que é sua intenção promover um processo de despedimento colectivo, no qual V. Exa. se encontra incluído(a).

Para os devidos efeitos, anexa-se quadro com os trabalhadores incluídos no presente processo de despedimento colectivo (Anexo I).

Não se encontra constituída na empresa, comissão de trabalhadores, comissão Intersindical ou comissão sindical representativa dos



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

trabalhadores abrangidos. Assim, nos termos da referida disposição legal, solicita-se a V. Exa. para, em conjunto com os demais trabalhadores incluídos no presente processo de despedimento colectivo, designarem, querendo, no prazo de 5 (cinco) dias úteis a contar da recepção da presente comunicação, uma comissão representativa, com o máximo da 5 (cinco) elementos. Esta comissão representativa terá como objectivo receber a informação a que se alude no art.º 360.º, n.º 2, do Código do Trabalho, bem como participar na fase de informações e negociação a que alude o art.º 361.º do mesmo diploma.

Não obstante, a ..., S.A. irá promover reunião individual de esclarecimentos, a fim de lhe ser explicado o quadro de compensação (com base em critério comum) e demais créditos, bem como a data planeada de cessação.”

- 1.1.2.** Em 15.09.2011, a empresa remete nova carta à trabalhadora puérpera, comunicando-lhe os elementos de informação para efeitos dos n.ºs 2 e 4 do artigo 360.º do Código do Trabalho, nos termos que se transcrevem:

“Assunto: Despedimento colectivo/Comunicação dos fundamentos e demais elementos de informação, nos termos e para os efeitos do art.º 360.º n.ºs 2 e 4, do Código do Trabalho

Exma. Senhora,

A ..., S.A. (de ora em diante também designada abreviadamente por "...”, na ausência de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissão sindical, comunicou a sua intenção de proceder a um despedimento colectivo, por escrito e individualmente a cada trabalhador abrangido, no passado dia 26 de Agosto de 2011, nos termos do art.º 360.º, n.º 3, do Código do Trabalho.

Ainda nos termos da aludida comunicação, a ... informou os trabalhadores que os mesmos poderiam designar de entre eles, no



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

prazo de cinco dias úteis a contar da recepção daquela, uma comissão representativa com o máximo de cinco elementos.

Na mesma data, a ... enviou comunicação escrita à Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), dando a conhecer a esta entidade o início de um procedimento de despedimento colectivo.

Foram abrangidos no presente procedimento de despedimento colectivo 50 (cinquenta) trabalhadores, conforme resulta do Anexo à comunicação subscrita pela ... em 26 de Agosto de 2011.

Ora

(i) encontrando-se terminado, no âmbito do presente procedimento de despedimento colectivo, o prazo legal para constituição de comissão representativa ad hoc, previsto no art.º 360.º, n.º 2 do Código do Trabalho;

(ii) não se encontrando até à presente data constituída a referida comissão; e

(ii) tendo a ..., entretanto, logrado obter a aceitação individual de 49 trabalhadores, de entre um total de 50, relativamente à cessação dos seus contratos de trabalho no âmbito do presente processo de despedimento colectivo, a presente comunicação destina-se a assegurar o cumprimento, relativamente a V. Exa., do disposto no art.º 360.º, n.º 4, do Código do Trabalho, ainda que com as necessárias adaptações, dada a ausência de estrutura representativa de trabalhadores.

Assim, nos termos e para os efeitos do art.º 360.º, n.º 4, do Código do Trabalho, vem a ... remeter a V. Exa. os elementos de informação discriminados no n.º 2 desta disposição legal.

Informa-se ainda que, na presente data será remetida cópia desta comunicação à Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), a fim de se dar cumprimento ao estabelecido no artigo 360.º, n.º 5, do Código do Trabalho.

Mais se informa que fica, desde já, designada para o dia 16 de Setembro de 2011, pelas 14.00 horas, na sede da ..., reunião com V.



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

Exa. a fim de se dar cumprimento ao disposto no art.º 361.º do Código do Trabalho.

Saliente-se a este propósito que V. Exa. é, nesta fase, a única trabalhadora relativamente à qual a fase de informações e negociação no âmbito do procedimento de despedimento colectivo em curso se mantém aplicável, já que todos os outros trabalhadores declararam expressamente não participar na mesma, atenta a aceitação definitiva, por estes, da cessação dos seus contratos de trabalho.

Nos termos e para os devidos efeitos legais, são juntos à presente comunicação os seguintes anexos, que dela fazem parte integrante:

- Anexo I: Descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo;*
- Anexo II: Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;*
- Anexo III: Indicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores abrangidos no processo de despedimento;*
- Anexo IV: Indicação dos trabalhadores abrangidos no processo de despedimento e das respectivas categorias profissionais;*
- Anexo V: Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento; e*
- Anexo VI: Indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da compensação referida nos n.ºs. 1 a 3 do artigo 366.º do Código do Trabalho.”*

1.1.3. Na descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo a empresa refere o seguinte que se transcreve resumidamente:

“ANEXO I

Descrição dos Motivos Invocados para o Despedimento Colectivo

I. Introdução / Organização



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

1. A ..., S.A. (de ora em diante designada por "...") tem por objecto social a exploração de serviços de telecomunicações complementares, nomeadamente a instalação, gestão e exploração de redes públicas de radiocomunicações, a comercialização de equipamentos e a prestação de serviços.

2. A ..., anteriormente denominada ..., S.A. (de ora em diante designada por "..."), foi constituída e licenciada pela ..., após a realização de concurso público, em 1993.

3. Em 2001, a ... foi adquirida pela ... (detida pelo grupo ...), a qual, em Portugal, para além da ..., detém a sociedade ..., S.A.

4. Sucede que, em virtude de um conjunto de motivos e circunstâncias de natureza económica, de mercado e estruturais, que adiante melhor se explicam, a ... viu-se forçada a iniciar procedimento com vista à redução dos seus efectivos.

II. Enquadramento Geral Macroeconómico

(...)

IV. Motivos de Mercado e Estruturais

26. O exercício da actividade das telecomunicações encontra-se sujeito a regras específicas, cabendo ao ..., a regulação, supervisão e representação do sector das telecomunicações, nos termos das atribuições e competências que lhe são confiadas em cada momento.

27. Assim, compete à ...:

(i) no âmbito da regulação de mercado, entre outras, atribuir os títulos de exercício de actividade ou contratos de concessão e assegurar a gestão do espectro rádio - eléctrico;

(ii) no âmbito da supervisão do mercado, entre outras, velar pelo cumprimento, por parte dos operadores de comunicações, das disposições dos respectivos títulos de exercício de actividade ou contratos de concessão e velar pela correcta utilização dos recursos espectrais e de numeração atribuídos.

28. A ... dispõe de um amplo poder normativo com competência para, nomeadamente, emitir actos vinculativos individuais e concretos e



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

formular recomendações concretas, instaurar e instruir processos e sancionar infracções da sua competência, fiscalizar o cumprimento das leis e regulamentos aplicáveis ao sector das telecomunicações e emitir os regulamentos que se revelem necessários ao exercício das suas funções.

29. Conforme já referido supra, em 1993 a então denominada ... submeteu-se a concurso público lançado pelo ICP-ANACOM para a operação de serviços móveis com recursos partilhados (trunking), ou seja para a operação de um sistema de comunicações móveis via rádio, que permite a constituição de grupos fechados de utilizadores em que todos os rádios comunicam entre si, estando todos permanentemente acessíveis.

30. Trata-se, contudo, de um serviço destinado essencialmente a grupos profissionais apenas e orientado para comunicações efectuadas no âmbito de actividades específicas, por exemplo, policiamento, guarda florestal, redes de serviço médico ambulatório e hospitais, não podendo ser oferecido a pessoas singulares.

31. Deste modo, o denominado serviço móvel com recursos partilhados distingue-se dos serviços de comunicações móveis terrestres vocacionados para servir a população em geral, isto é, não confinada a grupos fechados de utilizadores.

32. Em 2002, e com vista a suprir a referida situação, a ... requereu ao ICP-ANACOM a alteração da sua licença para a operação de serviços móveis "CDMA" ("Code Division Multiple Access"), ou seja um sistema de acesso múltiplo a um determinado recurso, a utilizar, por exemplo, na transmissão digital dos sistemas de comunicações móveis, para permitir o acesso simultâneo, e sem interferências, de um grande número de utilizadores, a uma única faixa de radiofrequências, através da atribuição de códigos de utilização diferentes a cada utilizador.

33. A alteração da referida licença foi autorizada pelo ICP-ANACOM, tendo sido atribuída à ... uma faixa de radiofrequência de 450Mhz para operação dos referidos serviços.



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

34. *A operação da ..., na sua actual configuração, é a mesma que resulta do projecto apresentado em 2002 ao ICP-ANACOM para a operação de serviços móveis CDMA 450, o qual assentava, entre outros, nos seguintes pressupostos:*

- *direito à interligação da sua rede com as demais redes operadores, isto é, a ligação física e lógica das redes de telecomunicações utilizadas por um mesmo ou diferentes operadores por forma a permitir o acesso e as comunicações entre os diferentes utilizadores dos serviços prestados;*
- *neutralidade tecnológica isto é, a possibilidade de na mesma frequência serem utilizadas várias tecnologias, e neutralidade de serviços, isto é, a possibilidade de operar de forma irrestrita;*
- *oferta de serviços de voz e de dados ao público em geral.*

35. *Certo é, no entanto que, devido por um lado, à recusa pelos operadores móveis incumbentes e pelo próprio operador fixo em estabelecer interligação com a ..., e por outro, à própria posição da ANACOM no sentido de não reconhecer tal direito de interligação, mantendo esta a interpretação de que a ... não pode, nos termos da sua actual licença, oferecer serviços de voz e de dados com cobertura populacional irrestrita (isto é, massificada), impediram que a ... pudesse, de forma sustentada e rentável, prosseguir o plano de negócio a que se havia comprometido, por ocasião do requerimento e obtenção da concessão da licença para operar serviços CDMA.*

36. *Acresce que, a par dos referidos obstáculos de natureza regulatória, os serviços de telecomunicações móveis entretanto evoluíram, retirando à ... as vantagens competitivas que ainda pudesse deter sobre os demais operadores (nomeadamente os referidos serviços com recursos partilhados) e intensificando a concorrência com os mesmos em áreas que também estas passaram a desenvolver para um público mais alargado.*

37. *Com efeito, a circunstância de o negócio de dados se traduzir na principal fonte potencial de crescimento para os operadores móveis ditos incumbentes, tem levado a que estes centrem cada vez mais a sua*



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

actividade no seu desenvolvimento, intensificando o nível concorrencial do principal mercado em que a ... se tem vindo a concentrar.

38. Paralelamente, a própria evolução dos serviços de dados para "UMTS" (Universal Mobile Telecommunications System), e "LTE" (Long term Evolution), e o facto ainda de as operadores incumbentes operarem na faixa de 2100MHz permite-lhes oferecer serviços de comunicação móvel com uma cobertura populacional próxima dos 90% e com uma velocidade de acesso superior, com os quais a ... deixou de conseguir concorrer.

39. Efectivamente,

a. a licença da ... na sua configuração actual e independentemente das diferentes interpretações regulamentares associadas à sua atribuição, não lhe permite oferecer banda larga móvel ao mercado em geral, estando antes, apenas autorizada pelo ICP-ANACOM para oferecer serviços de natureza nómada, sem mobilidade entre estações base;

b. a largura de banda larga das frequências que a ... dispõe não é suficiente para oferecer serviços de banda larga competitivos, em termos de capacidade e de velocidade, quando comparada com a largura de banda larga de que os três operadores incumbentes dispõem;

c. o ecossistema da tecnologia CDMA 450 é reduzido, já que se orienta para um volume global de assinantes de vinte milhões por comparação aos cerca de oitocentos milhões de assinantes de serviços suportados em UMTS, a nível global.

Tal diferença de escala traduz-se em custos de equipamento terminal mais elevados, uma menor escolha de equipamentos e, conseqüentemente, uma menor oferta de serviços;

d. apesar do valor económico mais reduzido do espectro na faixa dos 450MHz, a estrutura actual das taxas anuais de espectro cobradas é a mesma por MHz do que aquela que é cobrada por MHz pelo espectro das faixas GSM/UMTS, espectro este que tem inegavelmente um valor económico muito superior.



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

40. *Ora, pelas razões acima referidas e ainda pelos motivos que se explicarão infra, a ... decidiu descontinuar, com efeitos a 30 de Setembro de 2011 o uso das frequências que lhe estão atribuídas na faixa dos 450-470 MHz, bem como a operação da sua rede CDMA, a qual ficará desactivada a partir dessa data.*

41. *Em consequência, a ... irá igualmente, a partir de 30 de Setembro de 2011, cessar a operação da todos os seus serviços de comunicações electrónicas suportada na rede CDMA 450, extinguindo-se, desde modo, o direito de utilização de frequências n.º ICP-ANACOM n.º 05/2008, de que é titular.*

42. *Tal decisão já foi comunicada formalmente ao ICP-ANACOM por meio de carta datada de 7 de Setembro de 2011, tendo a ... igualmente informado os seus clientes também por comunicação escrita.*

43. *Paralelamente, a ... depara-se com uma situação grave numa perspectiva económica e financeira.*

44. *Assim, desde logo, a ... tem vindo, desde 2007, a sofrer uma quebra constante e progressiva da sua receita, a qual, entre 2007 e 2010 representa um decréscimo de aproximadamente 75%, reflexo da diminuição de sua actividade e da diminuição da procura dos seus bens e serviços.*

45. *No quadro seguinte está evidenciada essa grave degradação das receitas*

<i>Ano/Exercício</i>	<i>2007</i>	<i>2008</i>	<i>2009</i>	<i>2010*</i>	<i>2011**</i>
<i>Valores</i>	<i>€11.206.000</i>	<i>€ 8.129.000</i>	<i>€4.977.000</i>	<i>€2.840.000</i>	<i>€ 2.340.000</i>

** valores não auditados*

*** valores previsionais para 2011*

46. *De igual forma, evidenciando um forte e grave desequilíbrio económico-financeiro, os resultados operacionais da ... mantêm-se em valores negativos desde 2007, como espelhado no quadro infra:*

Resultados Operacionais

<i>Ano/Exercício</i>	<i>2007</i>	<i>2008</i>	<i>2009</i>	<i>2010*</i>	<i>2011**</i>
----------------------	-------------	-------------	-------------	--------------	---------------

Resultados Operacionais



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

-€28.811.00 -€23.294.000 -€14.900.000 -€14.174.000 -€11.100.000

(valor negativo)

*valores não auditados

** valores previsionais para 2011

47. Acresce que, também como evidência plena do forte desequilíbrio económico-financeiro na ... podem-se indicar os resultados líquidos dos últimos 5 exercícios, os quais são negativos desde 2007, conforme resulta do seguinte quadro:

Resultados Líquidos

Ano/Exercício	2007	2008	2009	2010*	2011**
Resultados Líquidos	-€29.763.000	-€26.650.000	-€15.387.000	-€17.874.000	-€12.100.000

(valor negativo)

*valores não auditados

** valores previsionais para 2011

48. Em face do referido desajustamento do seu modelo de negócio face às actuais exigências de mercado e à situação de grande fragilidade económico-financeira, a ..., como referido, comunicou formalmente a sua decisão de descontinuar a sua operação de comunicações electrónicas e de devolver a correspondente licença, com efeitos a partir de 30 de Setembro de 2011.

49. Ora, tal decisão tem, naturalmente, um impacto significativo na actual configuração organizacional da ..., porquanto, a operação dos referidos serviços de comunicações electrónicas em rede CDMA 450 representam cerca de 89% do seu negócio, não se mostrando os restantes 11% suficientemente expressivos para justificar a manutenção da totalidade dos postos de trabalho na ...

50. De facto, a estrutura de custos existente, em particular a estrutura e quadro de pessoal, foi definida tendo por referência um modelo de negócio, nível de facturação e actividade que já não existe e que, previsivelmente, não será retomado.



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

51. *Embora se tenha verificado uma redução progressiva do número de trabalhadores desde 2009, decorrente aliás de duas anteriores operações de reestruturação, em Junho e em Dezembro daquele ano, respectivamente, decrescendo o número de trabalhadores de 124 em média nesse exercício para 85 trabalhadores em média em 2011, a verdade é que, ainda assim, essa redução de cerca de 30% do número de trabalhadores não se mostra suficiente, em face da decisão já referida de descontinuar a operação de serviços de comunicações electrónicas através da rede CDMA 450 e de devolver a respectiva licença ao ICP-ANACOM.*

52. *Assim, mostra-se imperioso introduzir medidas absolutamente essenciais para, por um lado, adequar a estrutura organizacional da ... à sua nova realidade de negócio e, por outro, procurar inverter a situação de grave desequilíbrio económico-financeiro que a ... vem sofrendo, através da redução e reestruturação transversal da sua estrutura de pessoal, nos termos constantes do capítulo seguinte.*

V. Reestruturação do Modelo Organizativo da ...

53. *Em face de todo o exposto foi decidida a reestruturação e redução da estrutura organizativa da ... nos seguintes termos:*

(a) Área Comercial, a qual se subdivide em duas grandes sub-áreas, a saber, Mass Market Business e Corporate Business.

Por seu turno, a área de Mass Market Business, subdivide-se nos seguintes departamentos:

- Marketing

- Retail

- Customer Relations

(b) Área Técnica, a qual se subdivide em duas grandes áreas, a saber, IT e Network.

Por seu turno as áreas de IT e Network encontram-se subdivididas nos seguintes departamentos:

(i) IT:

IT Infrastructure



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

IT Production

(II) Network:

Network IMS, Network Access Core, Network Logistics & Administration, Access Planning Networks and Terminals e Network Operations, sendo que este último se encontra subdividido nas divisões: NOC, FLM ...Team e FLM North Team.

(c) Área Administrativa, a qual se subdivide em duas áreas, a saber:

(i) Área Financeira

(ii) Recursos Humanos/ Serviços Administrativos Gerais

54. A necessária reestruturação passa, em particular, pela identificação de postos de trabalho que no actual contexto se mostram desnecessários e redundantes ou excessivamente onerosos, tendo em vista (i) o eventual concurso a nova licença "4G" a atribuir pelo ICP-ANACOM até ao final de 2011 a que a ... irá previsivelmente, embora ainda sem certeza, concorrer, (ii) a manutenção dos activos da rede em operações mínimas até 30 de Setembro de 2011 e (iii) a assegurar os necessários serviços administrativos.

55. Assim, o modelo que foi definido como aquele que passará a vigorar na ... assenta nas seguintes alterações principais:

(a) Na Área Comercial:

- Supressão total do Departamento Corporate Business, o que envolverá a supressão de 4 postos de trabalho, designadamente, de Corporate Business Director, Account Manager, After Sales Manager e Installation Technician;

Critério utilizado: Supressão em absoluto do posto de trabalho

- Na Sub-Área Mass Market Business, a supressão total do Departamento de Retail, o que envolverá a eliminação de 6 postos de trabalho, a saber de Indirect Sales Manager, Field Sales Manager e Dealer Manager (4 postos);

Critério utilizado: Supressão em absoluto do posto de trabalho

- Na Sub-Área Mass Market Business, no Departamento de Customer Relations, a supressão de 5 de um total de 6 postos de trabalho, a



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

saber, de Data Team Leader (2 postos), Call Centre Supervisor e Customer Service Representative (2 postos). A função de Customer Relations Manager será, por ora, preservada a fim de se assegurar a coordenação da comunicação com os clientes da ... e de preparar a eventual participação da ... no concurso para a atribuição da nova licença "4G", em articulação com a função de Marketing Manager.

Critério utilizado: Supressão em absoluto do posto de trabalho

- Na Sub-Área Mass Market Business, no Departamento de Marketing, a supressão de 4 de um total de 5 postos de trabalho, a saber, Process Specialist, Personal Assistant, Assistant Product Manager e Field Marketing Assistant. A função de Marketing Manager será preservada, por ora, a fim de se assegurar a coordenação da comunicação com os clientes da ... e de preparar a eventual participação da ... no concurso para a atribuição da nova licença "4G", em articulação com a função de Customer Relations Manager.

Critério utilizado: Supressão em absoluto do posto de trabalho

Será igualmente mantida a função de Mass Marketing Business Director.

(b) Na Área de IT:

- No Departamento de IT Infrastructure, a supressão de 5 de um total de 6 postos de trabalho, a saber, IT Infrastructure Manager, System Administrator (2 postos), Network Support Engineer e Networking Engineer. A função de Network Specialist será, por ora, preservada atenta a sua polivalência, a fim de assegurar a operação mínima das infraestruturas de rede na

Critério utilizado: Supressão em absoluto do posto de trabalho

- No Departamento de IT Production, a supressão de 6 de um total de 8 postos de trabalho a saber, IT Production Manager, Specifications & Tests Analyst, Data Warehouse & Reporting Specialist, Billing Configuration & Development Engineer, OSS Production Engineer e Pre-Paid & M2M Technician. As funções de Portal Production Support Coordinator e de Production Support Engineer serão, por ora,



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

preservadas a fim de assegurar e acompanhar a operação mínima das infraestruturas de IT e aplicações informáticas internas.

Critério utilizado: Supressão em absoluto do posto de trabalho

(c) Na Área de Network:

- No Departamento de Network IMS, a supressão de 1 posto de trabalho de um total de 2, a saber Core Network Voice Engineer. A função de Networks Elements Manager será preservada a fim de assegurar a operação mínima da rede e efectuar o necessário processo de shutdown e descontinuidade da mesma na ...

Critério utilizado: Supressão em absoluto do posto de trabalho

- No Departamento de Network Access Core, a supressão de 2 de um total de 3 postos de trabalho, a saber de Access Network Engineer (2 postos). A função de Core Network Access Manager será preservada a fim de assegurar a operação mínima da rede e efectuar o necessário processo de shutdown e descontinuidade da mesma na ...

Critério utilizado: Supressão em absoluto do posto de trabalho

- No Departamento de Network Logistics & Administration, a supressão de 1 posto de trabalho de um total de 3, a saber Archive & Administrative Support Assistant. As funções de Logistics Manager e de Contract Management Assistant serão, por ora, preservadas a fim de assegurar a operação mínima e necessária de logística inerente ao desmantelamento da rede e da sua infraestrutura (recolha de material e de equipamentos diversos e seu armazenamento), bem como assegurar o acompanhamento, mediação e cessação dos contratos em vigor com fornecedores diversos da área da rede.

Saliente-se, a este propósito que, o Logistics Manager é responsável pela gestão dos armazéns da ..., funções que, actualmente, assumem especial relevância já que a ... terá de proceder á recolha, catalogação e inventariação em armazém de todo o equipamento da ..., a fim de ser assegurada uma rigorosa e eficaz gestão dos seus activos.

Por seu turno, incumbe ao Contract Management Assistant assegurar a gestão dos contratos inerentes à operação e funcionamento da rede que



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

vigoram entre a ... e os seus fornecedores, e cuja cessação irá igualmente ocorrer no seguimento da comunicação de descontinuação da operação da rede CDMA.

No que respeita às funções de Archive & Administrative Support Assistant, estas traduzem-se, essencialmente, na execução de tarefas administrativas de carácter geral, tais como a preparação e distribuição de documentos e correspondência, o atendimento telefónico, a inserção informática de dados, a marcação de salas e a gestão de agendas.

Ora, no actual contexto, e pelas razões supra expostas, tais funções serão redistribuídas internamente, deixando de ser necessário o mencionado posto de trabalho de Archive & Administrative Assistant enquanto núcleo funcional autónomo.

Critério utilizado: Supressão em absoluto do posto de trabalho

- No Departamento de Access Planning Networks & Terminals, a supressão de 3 de um total de 5 postos de trabalho, a saber RF & Optimization Technician, Terminal Support Technician e Terminal Support Technician Junior. As funções de Tetra Supervisor e de Telecom Field Senior Technician serão preservadas já que se reportam à actividade desenvolvida pela ... relacionada com o sistema de trunking denominado TETRA, cuja licença para operar a ... ainda detém e se manterão.

Critério utilizado: Supressão em absoluto do posto de trabalho

- No Departamento de Network Operations, supressão total da divisão de NOC, o que envolverá a eliminação de 5 postos de trabalho, a saber Technical Support Network Engineer, NOC Technician (2), Network Supervision Technician NOC e Field Telecom Technician.

Critério utilizado: Supressão em absoluto do posto de trabalho

- No Departamento de Network Operations, supressão total da divisão do FLM ... Team, o que envolverá a eliminação de 4 postos de trabalho a saber, Field Telecom Technician e Field Maintenance Technician (3).

Critério utilizado: Supressão em absoluto do posto de trabalho



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

- No Departamento de Network Operations, a supressão de 1 de um total de 2 postos de trabalho na divisão "FLM North Team", a saber, Field Maintenance Technician. A função de North Operations Manager será, por ora, preservada a fim de assegurar o desenvolvimento mínimo das operações na área Norte.

Critério utilizado: Supressão em absoluto do posto de trabalho

Será igualmente mantida a função de Network Operations Manager.

(d) Na Área Financeira, supressão de 3 de um total de 6 postos de trabalho, a saber, Account Clerk (2 postos) e Administrative Assistant, mantendo-se um posto de trabalho com a função de Account Clerck, e ainda as funções de Procurement Buyer e Finance Controller.

Critérios utilizados: Supressão em absoluto do posto de trabalho; relativamente à função de Account Clerk menor polivalência funcional e maior custo salarial.

(e) Na Área de RH e Serviços Administrativos Gerais não serão suprimidos postos de trabalho.

56. Assim, os postos de trabalho a suprimir reportam-se a funções que, de forma directa ou indirecta, tinham por objecto o desenvolvimento da operação de serviços móveis de comunicações na rede CDMA 450, e que, tendo em conta a descontinuação da mesma, deixam de se afigurar necessários.

VI. Conclusões

57. Em face do exposto, e atentas as evidentes razões económicas de mercado e estruturais supra mencionadas, a ... necessita de reduzir e adaptar o seu quadro de pessoal, o qual, no actual contexto se mostra manifestamente sobredimensionado.

58. As medidas planeadas permitirão, previsivelmente, reduzir custos e contribuir determinantemente para alcançar, como referido, o redimensionamento da sua estrutura de pessoal face às suas necessidades actuais e ainda procurar reajustar e obter o reequilíbrio dos rácios económico-financeiros da empresa.



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

59. Se a ... não tomar medidas de carácter estrutural, nomeadamente as ora previstas, que reconduzam, adaptem e ajustem a sua estrutura de custos e de pessoal para patamares compatíveis com o volume de actividade actual e previsional, existe o risco de os indicadores económico-financeiros se agravarem ainda mais, pondo irreversivelmente em causa o equilíbrio da empresa e, conseqüentemente, a sua viabilidade e continuidade definitivas no mercado.

60. O despedimento colectivo tem, assim, por fundamento motivos de mercado e estruturais.

61. Em face do exposto, o processo de despedimento colectivo realiza-se ao abrigo do artigo 359.º n.ºs 1 e 2, alíneas a) e b), do Código do Trabalho.”

1.1.4. A empresa indica como critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir os seguintes:

“ (...) Dada a transversalidade da redução de efectivos a realizar, bem como as razões económicas subjacentes, houve necessidade de recorrer e conjugar diversos critérios de selecção, a saber:

(a) Supressão de funções e posto de trabalho

(b) Menores competências, polivalência e experiência, bem como inadequação de perfis para as necessidades da empresa

Critério que envolveu a análise e verificação da competência individual, habilitações e qualificações, perfil, aptidões e experiência dos trabalhadores em cada área/departamento afectado.

(c) Custo

Critério que envolveu a análise de custo do trabalhador face à avaliação de necessidades desse posto de trabalho e trabalhador no actual contexto.

Fundamentação:



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

O critério fundamental foi, desde logo, a supressão em absoluto do posto de trabalho ou função, previsto na alínea a). De facto, sempre que uma determinada função ou posto de trabalho, atenta a reestruturação efectuada, é suprimida em absoluto, os trabalhadores que as exerciam ficaram abrangidos no despedimento.

Nas situações em que apenas se pretendam suprimir parte dos postos de trabalho ou funções, recorreu-se à conjugação dos demais critérios de selecção supra mencionados, os quais foram aplicados, total ou parcialmente, com diversos níveis de ponderação, consoante as áreas ou funções.

A aplicação concreta dos critérios que presidiram à selecção de cada trabalhador / dos postos de trabalho excedentários encontra-se descrita no capítulo V do Anexo I”

1.1.5. É indicado como período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento, o seguinte:

“(...) O procedimento tem a duração estimada de 15 dias, ao qual acrescerão os seguintes prazos de aviso prévio de decisão de cessação dos contratos de trabalho dos trabalhadores envolvidos, para efeitos de disposto no artigo 363.º, n.º 1, do Código do Trabalho:

- a) 30 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos;*
- b) 60 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a 10 anos;*
- c) 75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 10 anos.*

Em todo o caso, poderá a ... acordar com os Trabalhadores a supressão total ou parcial do período de aviso prévio.

Paralelamente, sempre que tal se mostrar necessário, a ... poderá, nos termos da lei, estender e ampliar os aludidos prazos de aviso prévio.



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

N.B. Saliente-se que, à presente data, a ... obteve a aceitação individual de 49 de um total de 50 trabalhadores, e que, relativamente àqueles foram definidas datas de cessação específicas.”

- 1.1.6.** A empresa indica como método de cálculo da compensação genérica a conceder aos trabalhadores, o seguinte que se transcreve:

“(...) Por ocasião da entrega da comunicação de intenção de procedimento de despedimento colectivo em 26 de Agosto de 2011, a ... informou os trabalhadores abrangidos que não obstante o Código do Trabalho prever, no seu art.º 366.º, n.ºs, 1, 2 e 3, o pagamento de uma compensação correspondente a um mês de remuneração base por cada ano completo de antiguidade, sendo a fracção de ano calculada na proporção (e sujeita a um limite mínimo de três meses de remuneração base e diuturnidades relativamente aos trabalhadores com antiguidade inferior a três anos) a mesma se mostrava disponível para majorar o referido coeficiente em termos a definir e a comunicar em data posterior, mediante, entre outros, a aceitação pelos trabalhadores da cessação dos seus contratos de trabalho.

Aos trabalhadores que não aceitassem o seu despedimento, a ... colocaria à sua disposição a compensação legalmente devida (apenas).”

- 1.2.** Da acta de reunião de informações e negociação, com data de 20.09.2011, consta o que se transcreve:

“ No dia vinte de Setembro de dois mil e onze, pelas catorze horas, teve lugar na sede da ..., S.A. (de ora em diante designada por “...” ou “Empresa”), sita no ..., em ..., reunião com o propósito de, relativamente à Trabalhadora ..., cumprir, com as necessárias adaptações, a fase de informações e negociação prevista no Código do Trabalho, no âmbito de processo de despedimento colectivo, iniciado em 26 de Agosto de 2011.



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

A realização da presente reunião nesta data e não na data inicialmente fixada na comunicação de 14 de Setembro de 2011, isto, 16 de Setembro de 2011, às 14.00 horas, deve-se a uma solicitação do Dr. ... aos mandatários da ..., atenta a circunstância de a Senhora ... não ter alegadamente recebido a mencionada comunicação até 16 de Setembro de 2011, justificação que a ..., após dela tomar conhecimento através dos seus mandatários, tomou como verdadeira, não se tendo oposto ao referido pedido de adiamento.

Estavam presentes, em representação da Empresa, Dra ..., Responsável de Recursos Humanos da ..., e Dr. ... e Dra. ..., na qualidade de advogados mandatados pela Empresa para participar na reunião de informações e negociação, conforme credenciais anexas à presente acta.

Compareceram igualmente a Trabalhadora ..., acompanhada do Dr. ..., advogado.

No passado dia 26 de Agosto de 2011, e na ausência de comissão de trabalhadores, comissão sindical ou comissão intersindical, a ..., em cumprimento do disposto no art.º 360.º, n.º 2, do Código do Trabalho, comunicou individualmente a cada trabalhador abrangido o início de um procedimento de despedimento colectivo, envolvendo um total de cinquenta trabalhadores.

Aos trabalhadores abrangidos e objecto da referida comunicação, foi igualmente transmitido que os mesmos podiam, nos termos da lei, constituir uma comissão representativa ad hoc, no prazo de cinco dias úteis.

Os trabalhadores não se manifestaram quanto à constituição de comissão representativa ad hoc no aludido prazo de cinco dias úteis, tendo, entretanto, a ... obtido de quarenta e nove trabalhadores a aceitação individual da cessação dos seus contratos de trabalho, a qual foi aliás confirmada por escrito em documento subscritos individualmente por cada trabalhador, tendo também os referidos trabalhadores declarado expressamente não ser sua vontade participar



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

na fase de informações e negociação do presente procedimento, atenta a referida aceitação.

Deste modo, e não obstante não existir comissão representativa de trabalhadores e dado que nesta fase a Senhora ... é a única trabalhadora relativamente à qual a fase de informações e negociação é aplicável, foi à mesma enviada comunicação escrita datada de 14 de Setembro de 2011, contendo os elementos previstos no art.º 360.º, n.º 2, do Código do Trabalho.

Termos em que, a presente reunião se destina a dar cumprimento ao disposto no art.º 361.º do Código do Trabalho, ainda que com as necessárias adaptações, atenta a circunstância de, como referido, a Senhora ... ser a única trabalhadora relativamente à qual a presente fase processual se mantém aplicável.

Iniciada a reunião, o Dr. ... questionou a ausência de representante do Ministério da Economia. Em resposta, o Dr. ... esclareceu que a Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, não obstante ter sido informada da realização da presente reunião e ter sido convidada a participar na mesma, pronunciou-se formalmente por meio de telecópia datada de 16 de Setembro de 2011, que se anexa, no sentido de a inexistência de estrutura representativa de trabalhadores ser, no seu entender, impeditiva da realização de reunião de informações e negociação nos termos previstos nos, art.ºs 361.º e 362.º do Código do Trabalho, impedindo, desta forma, a presença e participação da DGERT nesta fase.

Em resposta, o Senhor Dr. ... referiu que, não estando presente o representante do Ministério da Economia, entendia não ser possível a realização da presente reunião. Referiu ainda que iria contactar a DGERT a fim de expor o seu entendimento e solicitar a participação deste organismo.

O Dr. ... esclareceu que esta posição da DGERT corresponde a um entendimento consolidado, pelo que, antecipa que a DGERT não a irá



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

alterar para este processo, razão pela qual se não justifica a designação de nova reunião.

O Dr. ... persistiu na sua decisão de não pretender realizar a presente reunião, tendo igualmente referido que não pretende fazer consignar qualquer declaração.

Em face do exposto, o Dr. ... deu por terminada a presente reunião, cerca das catorze horas e quarenta minutos, dando-se aqui por encerrada a fase de informações e negociação a que alude o art.º 361.º do Código do Trabalho relativa à Senhora ...

Nesta altura, e por não pretenderem assinar a acta da presente reunião, o Dr. ... e a Trabalhadora ... abandonaram a sala em que a reunião teve lugar.

Seguidamente, a presente acta foi redigida e, após verificada e aprovada, irá ser assinada pelos demais presentes.”

- 1.3.** Em 22.09.2011, o mandatário da trabalhadora remete e-mail à CITE e à DGERT, com os seguintes conteúdos:

“Na qualidade de mandatário de Sra. ... venho Expor e requer:

- 1. A ..., S.A., com sede no ..., em ..., iniciou um pretenso Processo de Despedimento Colectivo em 26 de Agosto de 2011.*
- 2. A exponente, puérpera, única trabalhadora que ainda se encontra no âmbito do referido despedimento, insere-se no regime legal de Protecção à Maternidade.*
- 3. Conforme documento já enviado para a de Direcção de Serviços de Lisboa da Direcção-Geral das Relações do Emprego e das Relações de Trabalho, que ora se junta e se dá aqui como reproduzida, este despedimento colectivo não tem razão de ser e é ilegal.*
- 4. Admite-se contudo que, apesar de todo o sucedido, a entidade patronal, ..., S.A. venha a pedir parecer à CITE, para forçar o despedimento.*
- 5. A requerente tem pois todo o interesse a ser ouvida previamente à emissão do referido parecer.*



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

ASSIM, REQUER-SE A VEXA, QUE CASO TAL PARECER VENHA A SER REQUERIDO, SE DIGNE MANDAR PROCEDER A AUDIÇÃO PRÉVIA ORA REQUERENTE.”

“ Exmo. Sr. Dr. ...

Na qualidade de mandatário de Sra. ... venho Expor e requer:

- 1. No âmbito do Processo de Despedimento Colectivo iniciado pela ..., Comunicações electrónicas S.A., de que Vexa. tem conhecimento através da comunicação da referida empresa de 14-09-2011, a Sra. ... foi notificada para comparecer numa reunião ao abrigo do artigo 361º do Código de Trabalho, a realizar a 20-09-2011.*
- 2. Chegada à reunião e questionada a entidade empregadora sobre a presença de um representante do Ministério da Economia e Emprego, os advogados da Empresa ..., S.A., disseram que não estaria presente qualquer representante, mostrando um fax assinado por Vexa. e datado de 16 de Setembro de 2011 e enviado pelas 11h03 minutos.*
- 3. O mandatário da trabalhadora de imediato se insurgiu contra a ausência do mesmo por dois motivos:*
 - a. Em primeiro lugar porque apesar de haver contactos entre os mandatários das partes, sempre no respeito e no princípio da transparência, a Entidade Patronal deliberadamente escondeu da sua trabalhadora o fax com a posição da DGERT, que sabia ser contra os interesses da mesma, impossibilitando assim uma reacção que só pode fazer agora, pois só ontem, dia 22 de Setembro de 2011, lhe foi enviada a referida comunicação assinada por Vexa.*
 - b. Em segundo lugar porque a trabalhadora não pode concordar com a posição assumida pela DGERT.*
- 4. Na verdade, este despedimento colectivo, nada mais não é do que um conjunto de 50 despedimentos individuais sobre a capa de um despedimento colectivo.*



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

5. *O que se passa é que a ..., S.A. pretende diminuir o conjunto de trabalhadores com vista a poder obter frutos numa futura negociação muito próxima, para a venda da empresa.*
6. *Daí que a ..., S.A., nada negocea com os trabalhadores limitando-se a dizer que ou aceitam as condições impostas ou irão para o olho da rua com a indemnização legal.*
7. *Condições essas que são piores que a indemnização legal, já que oferecerem 1,2 de taxa de ponderação sobre a indemnização legal, mas exigindo que os trabalhadores abdicuem do prazo de pré-aviso é, oferecer um mês de indemnização para que os trabalhadores abdicuem de dois meses de vencimento... Contas feitas a ..., S.A, ainda fica a ganhar um mês de salário.*
8. *No caso concreto da Sr. ..., o caso tem contornos ainda mais graves, uma vez que se trata de uma trabalhadora puérpera, ainda em gozo da sua licença de maternidade e como tal sujeita a protecção legal, nos termos da artigo 24 da lei 4/84 de 5/4 (nova redacção).*
9. *Acresce que sendo uma funcionária administrativa, e devida a essa protecção especial, a reunião prevista no artigo 361.º serviria, com a presença de um representante de vossa., para procurar uma solução no quadro do mesmo artigo, nomeadamente de reconversão ou requalificação da trabalhadora.*
10. *Tal solução nunca seria possível de implementar, a não ser com a vossa presença, já que, como se referiu, a entidade patronal apenas pretende reduzir à força aos trabalhadores e a sua máxima salarial para poder vender a empresa por um preço mais elevado e assim somar lucros.*
11. *Aliás, como se demonstra pela carta que foi enviada a tentar justificar o despedimento colectivo, a ..., S.A., têm vindo nos últimos anos a melhorar os seu resultados, pois os prejuízos decresceram de forma acentuada nos últimos 5 anos, passando de 29,763 M€ para 12,1 M€, previstos para 2011. Analisados os dados fornecido pela própria entidade*



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

patronal verifica-se que desde 2007 a situação financeira da ..., S.A., vem todos os anos a melhor consideravelmente.

12. Assim, a vossa presença era fundamental para que a reunião decorra de forma normal, procurando os objectivos legais e não como forma da entidade patronal exercer uma pressão inaceitável sobre a trabalhadora debilitada, de forma a força-la a aceitar uma solução que não protege os seus interesses e viola de forma clara as regras de protecção em que a mesma se encontra em virtude da sua recente maternidade.

13. Por fim, é por esta razões que a trabalhadora ..., entendeu que não participava na reunião agendada para o dia 20-09-2011, por entender que a presença de um representante de vexa. era essencial e a falta do mesmo constituía violação do disposto dos artigos 361º e ss do Código de Trabalho,

14. Entendendo assim que a referida reunião foi INEXISTENTE, e como tal a acta produzida, INEXISTENTE.

Termos em que se requer a V. Exa. que se digne mandar a ..., S.A., entidade empregadora, a marcar nova reunião ao abrigo dos art. 361º e ss do

Código de Trabalho, contando agora com a presença de um representante de Vexa.”

1.4. Em 23.09.2011, a DGERT informa o mandatário da trabalhadora do seguinte:

“ Tomei nota do seu email e das considerações nele expendidas, sobre as quais me permito esclarecer V.Ex.^a do seguinte:

1. A "fase de informações e negociação" estabelecida no art.º 361.º/1 do Código do Trabalho realiza-se entre o empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores, sejam elas as comissões legais previstas no art.º 360.º/1, ou a comissão representativa prevista no n.º 3, do mesmo artigo.

2. A inexistência de quaisquer das mencionadas estruturas representativas dos trabalhadores com a conseqüente impossibilidade de



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

realização do processo de negociação em conformidade com o estipulado nos art.ºs 361.º/1 e 362.º/1 do Código do Trabalho impede a participação destes Serviços da DGERT em reuniões que a empresa convoque para aquele efeito, sem prejuízo do referido processo negocial poder ser efectuado directamente entre a empresa e os trabalhadores que, neste caso, surgem no processo negocial individualmente representados.

3. Esta posição da DGERT sustentada no princípio da legalidade ('os órgãos da administração pública devem actuar em obediência à lei e ao direito, dentro dos limites dos poderes que lhes estejam atribuídos e em conformidade com os fins para que os mesmos poderes lhes foram conferidos' – artigo 3.º do CPA, limites dos poderes e fins que nos casos do despedimento colectivo estão expressamente consagrados no artigo 362.º/1, 2 e 3 do Código do Trabalho) é de resto sufragada quer pela doutrina ("as entidades representativas dos trabalhadores – comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou sindical e comissão ad hoc – servem para facilitar as comunicações e negociações, mas, faltando essas entidades, não há representação, cabendo a cada um dos trabalhadores abrangidos as funções daquelas entidades", Pedro Romano Martinez, Código do Trabalho Anotado, 8.ª edição, pp. 953-954), quer pela jurisprudência (vide Acórdãos do STJ de 3-03-2010 e TRE de 19-02-2008).

4. Acresce que a DGERT não tem competência para a fiscalização de eventuais violações de disposições legais ou convencionais aplicáveis.

Tal competência é dos serviços de inspecção da Autoridade das Condições de Trabalho pelo que, se no caso concreto, se tiver verificado violação das disposições legais aplicáveis ao procedimento de despedimento colectivo, deve apresentar queixa àquela Autoridade para eventual instauração de procedimento contra-ordenacional.

5. Reafirmo, pois, o teor do m/fax de 16.09.2011 de que os serviços da DGERT não participam em reunião de negociação entre a empresa e qualquer trabalhador individualmente representado."



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

1.5. Em 12.10.2011, a CITE informou o mandatário da trabalhadora puérpera, do seguinte:

“Na sequência da exposição de V. Ex.a, à qual foi dada a melhor atenção, informa-se o seguinte:

Nos termos da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, compete à CITE a emissão de parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental.

O procedimento para emissão de parecer prévio encontra-se previsto no artigo 63.º do Código do Trabalho.

No caso de inclusão de trabalhadora puérpera em procedimento de despedimento colectivo, a entidade empregadora deve remeter cópia do processo à CITE, depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho.

A CITE dispõe do prazo de 30 dias, a contar da recepção do processo, para emitir parecer e notificar as partes, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo (n.º 4 do artigo 63.º do Código do Trabalho).

Se o Parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efectuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a acção ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer (n.º 6 do artigo 63.º do Código do Trabalho).

A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa (n.º 7 do artigo 63.º do Código do Trabalho).

Na verdade, após a fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho, o processo de despedimento colectivo já contém a posição das partes, e está apto para ser analisado em sede de emissão de parecer prévio.

Os pareceres da CITE são aprovados pelos seus membros, em representação equilátera das associações sindicais, patronais e Estado.



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

O prazo para emissão de parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera não se suspende.

Neste sentido, e como tem sido o procedimento legal desta Comissão, em sede de emissão de parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental, afigura-se não haver lugar à audiência prévia dos interessados, ao abrigo do artigo 100.º do Código do Procedimento Administrativo.

Tal não invalida que nos termos previstos no n.º 2 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, no exercício das suas competências, a CITE possa solicitar informações e pareceres a qualquer entidade pública ou privada, bem como a colaboração de peritos quando se justifique.

Mais se informa, que a entidade ..., S.A., solicitou, em 6.10.2011, parecer prévio à inclusão da sua trabalhadora ..., no procedimento de despedimento colectivo, conforme declaração em anexo.

Assim sendo, a CITE emitirá parecer prévio nos termos previstos no artigo 63.º do Código do Trabalho, comunicando o mesmo à entidade empregadora e à trabalhadora no prazo previsto de 30 dias, a contar da data de recepção do pedido, ou seja até ao dia 7 de Novembro de 2011.”

- 1.6.** A empresa junta, ainda, ao processo os seguintes elementos:
- Mapa dos nomes dos trabalhadores incluídos no processo de despedimento colectivo;
 - Carta dirigidas à DGERT, datadas de 26.08.2011, 6.09.2011 e de 14.09.2011;
 - Quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa;
 - Quadro dos trabalhadores abrangidos no processo de despedimento e das respectivas actividades/categorias profissionais;
 - Carta da empresa dirigida à trabalhadora, em 16.09.2011 e em 21.09.2011;
 - Procuração forense, datada de 22.08.2011;



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

- Carta da DGERT dirigida à empresa em 16.09.2011;
- Carta tipo de comunicação de decisão de despedimento colectivo;
- Diversos comprovativos de envio e recepção de documentos;
- Mapa dos trabalhadores não abrangidos no despedimento colectivo e respectiva categoria profissional;
- Anexo A do Relatório Único, referente ao Quadro de Pessoal da empresa, no ano de 2010, e descrição das tarefas referentes a duas trabalhadoras com a profissão de técnicas de secretariado.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.¹
- Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.
- 2.2.** É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias² que o despedimento de uma trabalhadora por motivo de maternidade 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 (reformulação).
- 2.3.** Nos termos da lei (artigo 63.º do Código do Trabalho), o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece de parecer prévio

¹ Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa.

² Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00).



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

da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

A CITE, por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, deve emitir o parecer.

2.4. Por determinação do artigo 359.º do Código do Trabalho, 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 a dimensão da empresa, 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.

2.4.1. São considerados motivos para o despedimento colectivo, designadamente, os referidos no n.º 2 do citado artigo 359.º do Código do Trabalho.

Invoca a entidade empregadora que os mesmos se devem a motivos de mercado e estruturais.

2.4.2. O despedimento colectivo obedece ao procedimento previsto nos artigos 360.º a 366.º do Código do Trabalho.

Para efeitos de emissão de parecer prévio pela CITE, o empregador deve remeter cópia do processo a esta entidade, depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho (alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho).

2.4.3. De acordo com o artigo 360.º do Código do Trabalho, a comunicação da intenção de proceder ao despedimento colectivo deve conter:

- a) Os motivos invocados para o despedimento colectivo;
- b) O quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;



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

- 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.

2.5. A entidade empregadora, que se dedica à actividade de exploração de serviços de telecomunicações complementares, desde 1993, prestando serviços de comunicações móveis via rádio para grupos fechados de utilizadores, pretendeu obter, em 2002, licença da ANACOM na radiofrequência 450Mhz, para operar de forma irrestrita nos serviços de voz e dados ao público em geral.

Tal possibilidade não se veio a verificar, não tendo a empresa possibilidade de prosseguir o negócio de forma rentável, tanto mais que as demais operadoras trabalham numa faixa de 2100 Mhz oferecendo serviços que abrangem 90% da população e com uma velocidade de acesso superior.

Em consequência a empresa decidiu cessar a operação de todos os seus serviços de comunicações electrónicas da rede CDMA 450, que representam 89% do seu negócio, extinguindo-se o direito de utilização, nos termos concedidos pela ANACOM, a partir de 30.09.2011.

A empresa alegou, ainda, redução das receitas, apresentando valores negativos desde 2007.

A redução de pessoal efectuou-se, já, em Junho e Dezembro de 2009, de 124 para 85 trabalhadores, vindo agora a ser necessário reduzir mais 50 trabalhadores, para adequar a sua estrutura organizacional à nova realidade de negócio.



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

2.6. A fim de efectivar a alegada necessidade de redução de pessoal, a empresa comunicou aos 50 trabalhadores abrangidos a intenção de os incluir no processo de despedimento colectivo, sem no entanto ter junto os elementos a que se refere o n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho.

Alegou, igualmente, que no decurso da referida comunicação, os trabalhadores não constituíram uma comissão representativa, tendo chegado a acordo individual quanto à cessação dos contratos de trabalho de 49 trabalhadores, com excepção da trabalhadora puérpera, a quem posteriormente, em 15.09.2011, enviou os elementos referidos no mencionado n.º 2 do artigo 360.º.

De referir a este respeito, e em primeiro lugar, o que melhor se explica em anotação ao Código do Trabalho Anotado, Wolters Kluwer Portugal sob a marca Coimbra Editora, 1ª Edição, Setembro de 2010, págs. 891 e 892, de DIOGO VAZ MARECOS, “4. *Da interpretação dos n.ºs 1, 3 e 4 resulta que quando não haja na empresa comissão de trabalhadores, nem comissão intersindical, nem comissões sindicais, o primeiro passo para iniciar o procedimento de despedimento colectivo é a realização de uma comunicação a cada um dos trabalhadores que se pretende que venham a ser abrangidos pelo despedimento. Nesta situação, a comunicação parece bastar-se com uma frase que declare que é intenção proceder ao seu despedimento colectivo. A verdade, é que quando não haja na empresa comissão de trabalhadores, nem comissão intersindical, nem comissões sindicais, o empregador não tem logo, na comunicação a cada um dos trabalhadores, de os informar de todos os elementos referidos no n.º 2, uma vez que os trabalhadores podem vir a constituir uma comissão representativa que receberá essa informação. (...) A constituição de uma comissão representativa por parte dos trabalhadores abrangidos é um acto discricionário, não é um poder dever.*

Caso não seja constituída uma comissão representativa dos trabalhadores a abranger pelo despedimento colectivo, os direitos a



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

exercer na fase seguinte, a fase de informação e negociações, cfr. Artigo 361.º, é exercida individualmente por cada um dos trabalhadores, pelo que estes deverão receber os elementos referidos no n.º 2.”

Em segundo lugar, aludir ao mencionado no sumário do Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 25.03.2010, no Processo n.º 469/09.8YFLSB, o qual esclarece que: “1. O despedimento colectivo não perde tal qualificação pelo facto de, a final, só ter sido despedido um dos oito trabalhadores inicialmente indicados para tal, em virtude dos contratos de trabalho dos outros sete terem cessado por mútuo acordo, no decurso da fase de negociações.”.

- 2.7.** Após as considerações iniciais de carácter procedimental geral acima referidas, importa esclarecer, ainda, que, quando está em causa a inclusão, num procedimento de despedimento colectivo, de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, e de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento respeita aos critérios para a selecção dos trabalhadores a despedir.

Nesta conformidade, os critérios definidos pelo empregador para seleccionar os trabalhadores objecto de despedimento deverão ser enquadrados nos motivos legalmente previstos (mercado, estruturais ou tecnológicos), não podendo ocorrer discriminação de qualquer trabalhador, ou seja não podendo este ser prejudicado, designadamente, em função do sexo ou, no caso vertente, por motivo de maternidade.

- 2.8.** De modo a possibilitar melhor avaliação sobre os critérios de selecção, transcreve-se alguma jurisprudência relevante sobre a matéria:

“ I- O Código do Trabalho, no âmbito do despedimento colectivo, ao invés do que sucede relativamente à extinção do posto de trabalho (cfr.



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

403 n.º2), não estabelece qualquer critério ou prioridade quanto aos trabalhadores a abranger pelo despedimento colectivo, antes deixa a determinação desses critérios à liberdade do empregador.

II- Mas os critérios de selecção definidos pelo empregador só cumprem o escopo legal se tiverem um mínimo de racionalidade e de congruência por forma a permitirem estabelecer o necessário nexos entre os motivos invocados para fundamentar o despedimento colectivo e o concreto despedimento de cada trabalhador, pois só assim o despedimento de cada trabalhador pode considerar-se justificado face ao art. 53.º da CRP.

(...) A indicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir, deve servir para estabelecer a necessária ligação entre os motivos invocados para o despedimento colectivo e o concreto despedimento de cada trabalhador abrangido, por forma a que o trabalhador abrangido possa compreender as razões pelas quais foi ele o atingido pelo despedimento. (...) há que individualizar ou concretizar os trabalhadores abrangidos, ou seja, “há que converter esses números em nomes”³, servindo os critérios de selecção para impedir arbitrariedades ou discricionariedades injustificadas. (...)

Como se refere no Ac. do STJ, de 26.11.2008, em www.dgsi.pt, (...) é incontestável que a Constituição não admite a denúncia discricionária por parte do empregador e apenas possibilita a cessação do contrato de trabalho por vontade do empregador se existir uma justificação ou motivação, ainda que a justa causa possa resultar de causas objectivas relacionadas com a empresa nos termos da lei”. (...)

(...) “é certo que não cabe ao Tribunal sindicar as opções de gestão empresarial feitas pelo requerido e que a selecção dos trabalhadores envolve sempre alguma margem de discricionariedade mas a indicação dos critérios que servem de base à escolha dos trabalhadores a despedir permite que o Tribunal possa controlar se essa selecção não obedeceu a motivações puramente arbitrárias e discriminatórias, em vez

³ Continuação da citação: “Expressão utilizada por Bernardo Lobo Xavier, *O Despedimento Colectivo no Dimensionamento da Empresa*, pág.404”.



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

de se fundar nas razões objectivas invocadas para o despedimento colectivo.”

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 25.03.2009, Processo 3278/08.8TTLSB-4, em www.dgsi.pt

“(…) ... o sentido decisório da mais recente jurisprudência do nosso Supremo Tribunal, nos termos do qual a única interpretação da al. e) do n.º 1 do artigo 24.º da LCCT (DL 64-A/89, de 27/02), que corresponde actualmente à al. c) do artigo 429.º do CT⁴ em conformidade com a Constituição, designadamente com a proibição de despedimentos sem justa causa constantes do art.º 53.º da nossa Lei Fundamental, é a de que a comunicação dos motivos da cessação do contrato deve referenciar-se quer «à fundamentação económica do despedimento, comum a todos os trabalhadores abrangidos, quer ao motivo individual que determinou a escolha em concreto do trabalhador visado, ou seja, a indicação das razões que conduziram a que fosse ele o atingido pelo despedimento colectivo e não qualquer outro trabalhador (ainda que esta possa considerar-se implícita na descrição do motivo estrutural ou tecnológico invocado para reduzir o pessoal – p. ex., o encerramento da secção em que o trabalhador abrangido pelo despedimento laborava).”

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 20.05.2009, Processo 3277/08.0TTLSB.L1-4, em www.dgsi.pt.

2.9. Face à necessidade da redução de 50 postos de trabalho, a empresa determinou como critério fundamental para a selecção dos trabalhadores a despedir a supressão de funções e posto de trabalho.

Quando essa supressão de funções ou postos de trabalho é parcial, a empresa aplicou os critérios da menor competência, polivalência e experiência ou inadequação de perfil para as necessidades da empresa, e o critério do custo.

⁴ Actualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.



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

- 2.10.** Na verdade, a empresa alega o encerramento da exploração da licença de comunicações móveis que representa 89% do seu negócio, necessitando de manter apenas o pessoal que não seja desnecessário e redundante ou excessivamente oneroso para assegurar os activos da rede em operações mínimas até 30 de Setembro de 2011, e respectivos serviços administrativos ou para o eventual concurso a nova licença “4G” a atribuir pela ANACOM, até ao final de 2011.
- 2.11.** Para a extinção do posto de trabalho da trabalhadora especialmente protegida e que exerce as funções de Archive & Administrative Support Assistant, na categoria profissional de Técnica de Secretariado, que se traduzem na execução de tarefas administrativas de carácter geral, como a preparação e distribuição de documentos e correspondência, atendimento telefónico, inserção informática de dados, marcação de salas e gestão de agendas, a empresa alegou como critério utilizado a *“supressão em absoluto do posto de trabalho”*.
O departamento a que pertence o posto de trabalho da trabalhadora puerpera é composto por quatro trabalhadores, com as seguintes categorias profissionais: Assistente Especialista de Gestão de Contratos; Responsável de Logística; Fiel de Armazém e Técnico de Secretariado. As funções de gestão de armazém (Logistics Manager) e de gestão de contratos inerentes à operação e funcionamento da rede entre a empresa e seus fornecedores (Contract Management Assistant), mantêm-se para assegurar as tarefas inerentes ao desmantelamento da rede CDMA. A função de Warehouse Technician é desempenhada por um trabalhador contratado a termo certo, cujo contrato ainda não atingiu a data do seu termo.
- 2.12.** Afigura-se, nestes termos, e de acordo com as alegações da empresa, assim como, de acordo com os respectivos mapas juntos ao processo, que o encerramento da exploração da rede CDMA 450, a que corresponde 89% da actividade comercial da empresa e a incerteza



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

quanto ao sucesso de eventual candidatura à exploração de nova rede, implique, objectivamente, a reestruturação da actividade produtiva com a eliminação de postos de trabalho desnecessários ou redundantes.

Em rigor, na empresa, com a sua nova estrutura de 29 trabalhadores, e conforme o mapa de trabalhadores não incluídos no despedimento colectivo, que foi junto ao processo, não contém outros postos de trabalho a que atribua a categoria profissional de Técnico de Secretariado, nem com as funções de Archive & Administrative Supporte Assistant, ou Administrative Assistant, neste último caso lugar ocupado por outra trabalhadora igualmente incluída no presente processo de despedimento colectivo, permanecendo na empresa uma trabalhadora com a categoria profissional de Secretária de Direcção, e com funções de Personal Assistant, e dois trabalhadores com a categoria profissional de Técnicos Administrativos de Contabilidade, com funções de Procurement Buyer e Accountant Clerk.

- 2.13.** De referir que a trabalhadora que desempenha funções de Personal Assistant, consta do Anexo A – Quadro de Pessoal do Relatório Único referente ao ano de 2010, com a profissão de Técnica de Secretariado, e com a Categoria Profissional de Residual (Inclui Ignorado).

Não obstante, esclareceu a empresa que esta trabalhadora desempenha funções de Personal Assistant/Secretária de Direcção, que se caracteriza por ser um cargo de confiança, para o qual é exigida a experiência profissional com mais de 5 anos, sólidos conhecimentos de informática e fluente em Inglês, e o qual implica o desenvolvimento de tarefas como a gestão da documentação de carácter confidencial, gestão de todos os documentos oficiais da empresa, elaboração de actas, entre outras enumeradas em documento remetido à CITE.

- 2.14.** Do Anexo A – Quadro de Pessoal do Relatório Único apresentado pela empresa constam, em conclusão, 4 trabalhadoras com a profissão de Técnica de Secretariado, das quais 3 estão incluídas no presente



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

processo de despedimento colectivo, com excepção da Secretária de Direcção, já referida.

Aos restantes trabalhadores não abrangidos pelo presente despedimento e que constam no Anexo A – Quadro Pessoal do Relatório Único analisado são atribuídas as seguintes profissões:

- Chefe de Escritório;
- Técnico de Telecomunicações;
- Outros Técnicos Administrativos de Contabilidade;
- Secretário Administrativo e Executivo;
- Analista de Sistemas;
- Director Geral;
- Engenheiro de Telecomunicações;
- Especialista em Recursos Humanos.

Todos os trabalhadores que constam do Anexo A – Quadro Pessoal do Relatório Único têm atribuído, nesse documento, a Categoria Profissional de Residual (Inclui Ignorado).

2.15. No que respeita à Área de RH e Serviços Administrativos Gerais, no qual não se verificou a eliminação de postos de trabalho, nos termos dos quadros de pessoal juntos ao processo verifica-se que essa Área (Human Resources) é composta por uma única trabalhadora com funções de Head of Human Resources, com a profissão de Especialista em Recursos Humanos, e com a categoria profissional atribuída pela empresa de Responsável de Recursos Humanos.

2.16. Face ao exposto, afigura-se justificada a inclusão da trabalhadora puérpera no processo de despedimento colectivo e demonstrado o nexo de causalidade entre os motivos invocados pela empresa (desequilíbrio económico-financeiro e descontinuidade do negócio de exploração de rede CDMA 450, que representa 89% da actividade da empresa) e a escolha do posto de trabalho da trabalhadora especialmente protegida (*supressão em absoluto do posto de trabalho* - posto de trabalho



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

desnecessário ou redundante para a manutenção dos activos de rede até 30.09.2011, para o eventual concurso a nova licença 4G, ou para assegurar os serviços administrativos), não se afigurando, face ao exposto, a existência de indícios de discriminação por motivo de maternidade.

- 2.17.** Refira-se, por último, que o artigo 366.º do Código do Trabalho estabelece o montante mínimo de compensação a que os trabalhadores têm direito em virtude da cessação dos seus contratos que deve ser colocado à disposição dos trabalhadores até ao termo do prazo de aviso prévio, assim como os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato, sem prejuízo da retribuição referente ao período de aviso prévio, sob pena de ilicitude do despedimento, nos termos previstos no artigo 383.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora puérpera ... no despedimento colectivo promovido pela empresa ..., S.A.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 24 DE OUTUBRO DE 2011**