



PARECER N.º 86/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, incluída em processo de despedimento coletivo, ..., nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, promovido pela empresa ..., S.A.

Processo n.º 269 – DL-C/2013

I – OBJETO

1.1. Em 13 de março de 2013, a CITE recebeu da ..., S.A., para efeitos da emissão de parecer prévio nos termos do disposto no n.º 1 e na 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, através de Sociedade de Advogados, cópia do processo de despedimento coletivo, abrangendo oito (8) dos setenta e um (71) trabalhadores, do qual está incluída a trabalhadora lactante, ..., técnica de controlo e financeira, da área de finanças e controlo de operações da Direção de Controlo e Gestão de Operações, desde 2004.

1.1.1. Para o efeito, a entidade empregadora anexou cópia do processo de despedimento coletivo, donde constam os seguintes documentos:

- carta de 14.02.2013, com comunicação de intenção de promover o despedimento à trabalhadora, rececionada por esta em 14.02.2013;
- Quadro de pessoal discriminado por áreas organizacionais da empresa
- Descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo;



- Indicação dos critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir;
- Indicação do número de trabalhadores a despedir;
- Quadro de categorias profissionais abrangidas;
- Referência ao período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;
- Ata da reunião de informações e negociação de 28.02.2013; e, a solicitação da CITE:
- Contrato de trabalho celebrado com a trabalhadora;
- Esclarecimentos relativos a aplicação de critério de seleção de trabalhadora especialmente protegida a despedir.

1.2. A entidade empregadora apresenta para o despedimento os seguintes motivos:

... Descrição dos Motivos Invocados para o Despedimento Coletivo

Por força das circunstâncias de mercado cada vez mais adversas, no final de 2011 a ... foi forçada a proceder a uma reestruturação interna, tendente à recuperação do negócio e à reposição do equilíbrio económico-financeiro entre a receita programada e os resultados efetivamente atingidos.

Sucede que, passado mais de um ano sobre a sobredita reestruturação, a empresa continua a apresentar resultados bastante inferiores aos objetivos redefinidos.

Tal situação decorre, designadamente, do facto de ainda se fazerem sentir no mercado das Tecnologias de Informação e Comunicação em que a ... opera, por um lado, as dificuldades inerentes à aplicabilidade do Código dos Contratos Públicos pela maioria dos clientes do setor público da ... e, por outro lado, a crise económica mundial, que se



continua a traduzir numa contração da despesa pública e do investimento do Estado.

Igualmente, continua a ter impacto negativo na atividade da ... o ressurgimento das tensões financeiras relativamente às dívidas soberanas dos países periféricos da União Europeia — entre os quais Portugal, mantendo-se os elevados spreads soberanos e, conseqüentemente, os custos de contexto e de financiamento bancário para os agentes económicos e para o próprio setor público estatal.

Também as inúmeras medidas de austeridade, sucessivamente anunciadas e levadas a cabo pelo Governo português, tendentes à necessária consolidação das Finanças Públicas do país, continuam a conduzir a um inevitável ajustamento macroeconómico regressivo, facto que tem levado a que a performance e os resultados da ... continuem a apresentar-se aquém das expectativas.

De facto,

- (i) o agravamento das condições macroeconómicas do país,*
- (ii) a intensificação das medidas de ajustamento macroeconómico e orçamental, enquadradas na consecução do Programa de Assistência Económica e Financeira definido na sequência do memorando de entendimento celebrado entre o Fundo Monetário Internacional, o Banco Central Europeu e o Estado Português, e*
- (iii) a contração do investimento e do consumo, público e privado, vieram agravar ainda mais a situação da*

Ao referido cenário acrescem os efeitos do declínio da situação macroeconómica em Portugal durante o ano de 2012, que refletiu a desaceleração da própria atividade económica na Zona Euro.



A tal declínio juntaram-se, cumulativamente, a aprovação e publicação da Lei dos Compromissos e dos Pagamentos em Atraso das Entidades Públicas (Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro), e o atraso verificado na conclusão do processo de fusão de múltiplos organismos estatais — conduzindo, em consequência, ao inevitável adiamento, site dia, da maioria dos projetos de implementação e de desenvolvimento de soluções de gestão operacional e/ou empresarial perspectivados por tais entidades e organismos.

Estes fatores conduziram a uma diminuição do volume de negócios anual da ..., ainda mais acentuada do que a decorrente das previsões mais conservadoras realizadas no início do ano de 2012, tendo-se situado abaixo dos € 6.000.000,00, situação que representa um decréscimo superior a € 1.000.000,00 face à faturação do ano precedente (2011).

Por seu turno, a implementação das medidas de consolidação orçamental consagradas na Lei do Orçamento do Estado para 2013 (Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro) contribuirá ainda mais para uma queda significativa do rendimento, da procura interna e do investimento no setor económico em geral e no setor em que a ... opera em particular.

De acordo com recentes estimativas do Banco de Portugal, as perspetivas para a economia portuguesa em 2013 e 2014 continuam a ser marcadas pelo processo de ajustamento dos desequilíbrios macroeconómicos estruturais, nomeadamente pelo impacto imediato das medidas de consolidação orçamental, projetando-se uma contração de 1,9% do PIB no ano de 2013.

Nessa perspetiva, tendo as empresas que acompanhar, necessariamente, a evolução do contexto económico em geral e do



mercado em que se inserem, a ... não poderá deixar de agir em conformidade, sob pena de perder sustentabilidade, agilidade e mesmo viabilidade.

Neste contexto, a ... decidiu proceder a uma imediata reorganização da sua estrutura operativa, de forma a reduzir custos e a maximizar a sua eficiência, assim como, paralela e cumulativamente, adaptar-se às novas realidades do mercado, correspondendo às suas novas exigências e requisitos.

De facto, da análise efetuada sobre as novas realidades do mercado, resulta a necessidade de a ... alterar significativamente e a curto prazo o seu modelo de negócio tradicional, passando de uma empresa que comercializa e distribui tecnologia (e, conseqüentemente, desenvolve projetos assentes na mesma base tecnológica), para uma empresa de consultaria estratégica e de desenvolvimento conceptual de soluções específicas de negócio.

Tal alteração exigirá diferentes posicionamentos, atitude e aproximação ao mercado, que terá necessariamente reflexo na atuação da empresa como um todo e, muito em especial, nas características de ação de todos os seus colaboradores.

Assim, perante tal enquadramento, a ... tem em vista, com a presente reestruturação, alcançar não apenas um maior aproveitamento dos seus recursos humanos, privilegiando a maximização de competências e inerente polivalência funcional, mas também uma maior homogeneidade de ação assente numa política de integração de processos.

Nesse sentido, a empresa decidiu:



a) ampliar as atuais responsabilidades da *Direção Técnica*, que passará a abranger igualmente a responsabilidade pela Unidade de Negócios de Gestão de Alianças e Parcerias ;

b) alargar as responsabilidades do *Diretor de Negócios do Setor Privado*, que passará a congregar as responsabilidades associadas à área do Marketing ;

c) reestruturar a Unidade de Negócios de Transportes. Logística e Serviços, integrada na *Direção de Negócios do Setor Privado*;

d) reestruturar o Serviços de Apoio Técnico da *Direção de Consultoria Técnica de Negócios*;

e) otimizar as áreas de Gestão de Contratos de Manutenção e de Finanças e Controlo de Operações.

quer mediante a maximização dos respetivos níveis de eficiência e de produtividade, quer através da redução dos custos gerais de estrutura da empresa ou, dito de outro modo, minimizando a dispersão funcional e maximizando a homogeneidade e a integração de competências sob a mesma alçada funcional.

Neste novo enquadramento, a empresa vê-se, portanto, forçada a proceder a uma redução dos seus efetivos nas referidas áreas, suprimindo duplicações de tarefas e redistribuindo-as de forma mais eficiente.

Do exposto decorre que os motivos que determinam e fundamentam o recurso ao despedimento coletivo a que a ... tem intenção de proceder são económicos, de mercado e também estruturais. ...



1.3. Como critério de seleção dos trabalhadores a empresa declara que:

... Critérios objetivos que servem de base à seleção dos trabalhadores a incluir no despedimento

Pelas razões descritas no Anexo 1 da carta em que se comunica a intenção de ... dar início a um processo de despedimento coletivo, tendente á obtenção de uma maior otimização de recursos, eficiência de operação e eficácia de resultados, a empresa irá proceder a uma reorganização interna, a qual passa pela reestruturação de alguns dos seus serviços.

Assim, a empresa decidiu reestruturar as seguintes áreas funcionais:

a) Unidade de Negócios de Transportes. Logística e Serviços, integrados na Direção de Negócios da empresa;

b) Unidade de Negócios de Gestão de Alianças e Parcerias, integrados na Direção de Negócios da empresa;

c) Área de Gestão de Contratos de Manutenção, integrado no Customer Cere da Direção de Negócios da empresa;

d) Área de Contabilidade e Controlo de Gestão, integrado na área de Finanças e Controlo de Operações da Direção de Controlo e Gestão de Operações da empresa;

e) Serviços de Apoio Técnico da Direção de Consultoria Técnica de Negócios;

f) Direção de Marketing e Comunicação, na dependência da Administração da empresa.

DIREÇÃO DE NEGÓCIOS (DN)

UNIDADE DE TRANSPORTES. LOGÍSTICA E SERVIÇOS

O volume de faturação anual respeitante às atuais indústrias de Serviços desta unidade (“Retalho e Distribuição” e Gestão de Resíduos”) tem vindo a diminuir ao longo dos últimos anos, passando, dos € 368.780,83 atingidos em 2010, para € 278940,11 em 2011 e para E 156.194,13 em 2012.



Existe um Consultor de Negócios exclusivamente dedicado às indústrias acima referidas.

Considerando a redução substancial do volume de faturação nas referidas indústrias, entende a ... não se justificar a existência de um Consultor de Negócios exclusivamente dedicado às mesmas.

Assim, foi decidido pela empresa desenvolver o negócio nestas indústrias através de duas unidades de negócios já existentes, concretamente, a Unidade de Negócios “Telecomunicações, Engenharia e Serviços” e a Unidade de Negócios “Utilities”.

O Consultor de Negócios ... e o Coordenador de Unidade de Negócios ... passarão, assim, a assegurar o desenvolvimento de negócios nas indústrias supra referidas (“Retalho e Distribuição” e “Gestão de Resíduos”, respetivamente), atento o facto de deterem a experiência e as valências reputadas como adequadas pela ... para, mercê da referida agregação de competências, poderem acumular cada uma das áreas de negócio anteriormente referidas, com as áreas que já tinham sob sua responsabilidade.

De facto, o referido Consultor de Negócios ... detém formação especializada na área específica de atuação da ..., sendo licenciado em “Engenharia Geográfica”. Acresce que as valências detidas pelo referido Consultor ao nível da abordagem ao mercado das telecomunicações abrangem soluções de negócio baseadas em modelos de geomarketing, à semelhança do que sucede com as indústrias de “Retalho e Distribuição”.

Para além do mais, o sobredito Consultor é a única pessoa que, dentro da ..., tem os conhecimentos técnicos para utilizar a ferramenta informática Network Engineer, da qual a ... detém a representação e que é indispensável para o desenvolvimento do negócio na área das Telecomunicações.

Quanto ao Coordenador ..., que passará a ser responsável pelos clientes da indústria de “Gestão de Resíduos”, para além de deter formação especializada nesta área específica, sendo licenciado em Engenharia do



Ambiente”, tem experiência acumulada no mercado de “Utilities”, nomeadamente na indústria “Águas-Distribuição e Saneamento”, cuja atividade inclui a gestão de resíduos, denominador que é comum à indústria que irá assumir.

Além disso, o mencionado Coordenador tem os conhecimentos técnicos para utilizar o software infraSIG, ferramenta absolutamente indispensável para o desenvolvimento do negócio na área das Utilities.

Na seleção do trabalhador a incluir no despedimento coletivo, a ... recorreu, assim, aos critérios de maior amplitude de competências / formação e de polivalência funcional.

Uma vez que o trabalhador ... é o único que está adstrito às indústrias que se pretendem transferir para as áreas das “Telecomunicações” e das “Utilities”, nos termos supra referidos, e não tendo este as competências necessárias para acumular as funções com o desenvolvimento de negócios nas “Telecomunicações” ou nas “Utilities”, designadamente os conhecimentos técnicos para utilizar a ferramenta informática Network Engineer ou o software InfraSIG, foi decidido pela ... integrá-lo no presente processo de despedimento coletivo.

UNIDADE DE GESTÃO DE ALIANÇAS E PARCERIAS

No ano de 2009, a ... estruturou-se no sentido de proceder ao desenvolvimento de uma rede de parceiros, formalização de contratos de parceria e capacitação técnica de parceiros, tendo em vista a implementação de soluções em tecnologia “...”.

Todavia, volvidos 3 anos, o investimento não produziu os resultados esperados, verificando-se um volume de negócios com parceiros extremamente reduzido, a par de uma redução do número efetivo de parceiros.

Entende a ... não se justificar a existência de um departamento dedicado em exclusivo à Gestão de Alianças e Parcerias, tendo a empresa decidido, em consequência, integrar tal unidade de negócio na Direção de



Consultoria Técnica de Negócios, ficando as respetivas funções adstritas diretamente ao respetivo Diretor.

Na seleção do trabalhador a incluir no despedimento coletivo, a ... recorreu ao critério da maior experiência e polivalência funcional.

Neste sentido, as atividades de desenvolvimento de negócios integradas na Gestão de Alianças e Parcerias, passarão a estar enquadradas nas atribuições da Direção de Consultoria Técnica de Negócios, passando o atual Diretor, ..., a assegurar os correspondentes serviços, porquanto detém a experiência e valências reputadas como adequadas para, mercê da referida agregação de competências, as acumular com as atividades de gestão, coordenação e direção dos serviços da consultoria técnica de negócios da ...

De facto, o referido Diretor ... detém experiência anterior em empresas de consultoria, que implementam soluções na área dos sistemas de informação e de gestão, que podem ser integrados com o software e as soluções concebidos e implementados pela ...

Para além do mais, tais empresas operam em setores nos quais a ... ainda não opera, razão pelas quais a empresa pretende investir em tais mercados, aproveitando as sinergias e experiência adquirida pelo referido Diretor.

Sendo o trabalhador ... o único alocado à área de Gestão de Alianças e Parcerias, e não tendo competências nem a experiência necessárias para acumular as funções de direção da área de Consultoria Técnica de Negócios, designadamente ao nível da consultoria técnica de negócios, da gestão de projetos e serviços, da gestão dos serviços de apoio técnico, da gestão de produtos e do suporte técnico remoto, foi decidido pela ... integrá-lo no presente processo de despedimento coletivo.

CUSTOMER CARE

GESTÃO DE CONTRATOS DE MANUTENÇÃO

Da análise feita às necessidades estratégicas da organização, é intenção da ... extinguir esta área de negócio, reafectando alguns dos seus



recursos humanos a outras áreas da organização, com o intuito de desenvolver as atividades de pré e pós-venda de forma mais integrada, eficiente, especializada e orientada para cada negócio.

Tendo em conta o projetado modelo de negócio, a ... pretende que cada um dos profissionais que desenvolva a sua atividade na área de contratos de manutenção possa assegurar as atividades de pré e pós venda, oferecendo-se, assim, ao cliente, uma solução integrada que lhe permita beneficiar de um colaborador exclusivamente dedicado á sua conta em todas as fases do negócio.

Pretende-se que os trabalhadores que hoje desempenham funções de pré ou de pós venda possam assegurar todas as fases de negócio, nos termos acima referidos.

Uma vez que o projetado modelo de negócio representará um significativo ganho de eficiência, não será necessário, para o efeito, manter toda a equipa atualmente existente na área de Gestão de Contratos de Manutenção, sendo necessário reduzi-la em um elemento.

Na seleção do trabalhador a incluir no despedimento coletivo, a ... recorreu ao critério da maior experiência e polivalência funcional, tendo concluído que a trabalhadora ... é o recurso que, cumulativamente, dispõe de menor experiência (considerando o tempo de exercício de funções, em comparação com as trabalhadoras ... e ...), bem como de menor conhecimento dos vários mercados de atuação da ...

A trabalhadora selecionada apenas desenvolve atividade nos mercados do “Ensino e Investigação” e da “Administração Local”, sendo que, do ponto de vista estritamente comercial, o mercado do ‘Ensino e Investigação’ é o menos relevante, em virtude da fraca expressão do respetivo volume de faturação.

Por seu turno, as trabalhadoras ... e ..., ao longo da sua experiência profissional na ..., têm desenvolvido funções de apoio ao negócio num leque mais abrangente de mercados, tais como, “Administração Central e Regional”, “Administração Local”, “Utilities”, “Transportes, Logística,



Engenharia e Serviços”, “Banca”, “Telecomunicações” e, nos clientes localizados nos mercados geográficos dos Açores e da Madeira também por aquelas acompanhados, no mercado do “Ensino e Investigação”,

ADMINISTRAÇÃO

DIRECCÃO DE MARKETING E COMUNICAÇÃO

A ... decidiu alterar a sua estrutura organizativa, no sentido de promover a integração e continuidade entre o desenvolvimento de negócios e o marketing.

Por seu turno, todas as atividades consideradas colaterais, ou seja, não diretamente conexas com as linhas de orientação estratégica das políticas comercial e de marketing da empresa, deixarão de ser desenvolvidas por esta área.

Assim, os recursos necessários na área de Marketing e Comunicação deverão apresentar um perfil eminentemente técnico e com um profundo conhecimento de negócio, designadamente da tecnologia de Sistemas de Informação Geográfica, de forma a permitir a produção de todo o tipo de materiais de marketing, desde os mais tradicionais, até completas apresentações de produto, quer sob um ponto de vista técnico, quer sob um ponto de vista comercial, incluindo o desenvolvimento de demonstrações reais baseadas na plataforma “ArcGIS”.

Analizadas as respetivas qualificações, verificou-se que a trabalhadora ... não dispõe da formação técnica nem experiência profissional no desenvolvimento de negócios, nem do conhecimento das diferentes áreas verticais de negócio que permitam integrá-la na nova estrutura desenhada pela ...

Acresce que, mantendo-se a área de Comunicação como uma das funções inerentes ao Marketing, verifica-se que, quando comparada com a trabalhadora ..., a trabalhadora selecionada possui menores qualificações académicas e experiência profissional adquirida na área da comunicação.



Foi decidido agregar no Diretor de Negócios do Setor Privado, ..., a responsabilidade pela direção daquela área, concentrando todos os esforços nas atividades inerentes à divulgação, promoção e conhecimento de uma tecnologia tão específica como é a tecnologia de Sistemas de Informação Geográfica, essência da razão de ser da própria ...

DIREÇÃO DE CONTROLO E GESTÃO DE OPERAÇÕES

FINANÇAS E CONTROLO DE OPERAÇÕES

CONTABILIDADE E CONTROLO DE GESTÃO

Da análise feita às necessidades que, em termos de pessoal, a empresa prevê para tais serviços, resulta que, dos 4 trabalhadores nos mesmos integrados, serão suficientes apenas 2, tendo em consideração a estrutura que se pretende implementar e a diminuição da carga administrativa decorrente do abrandamento de negócios, da implementação de novos processos e da automatização de outros, por via da utilização mais exaustiva e eficiente do software de gestão ..., e da automatização das interligações entre os vários sistemas de controlo de gestão da empresa, designadamente os softwares ..., ... e ...

Assim, a empresa concluiu que, na estrutura aligeirada que se pretende, a Responsável de Contabilidade e Controlo de Gestão, .., e a Técnica Financeira ..., poderão assegurar as tarefas atualmente desempenhadas pela Trabalhadora ..., razão pela qual é intenção da empresa incluir esta última no despedimento coletivo, tendo por base um critério de maximização de competências, decorrente da formação e da experiência profissional acumuladas dos seus recursos e assente na polivalência de funções.

Acresce que o trabalhador ... denunciou o respetivo contrato de trabalho com efeitos a partir de 28.02.2013.

Tanto a trabalhadora ..., como a trabalhadora ... detêm vastos conhecimentos nas áreas da Contabilidade e da Auditoria Financeira - incluindo formação intensiva recente no novo Sistema de Normalização Contabilística (SNC) -, e na área Fiscal e do cumprimento de Obrigações



Declarativas Fiscais, Parafiscais e conexas com o reporte de Estatísticas Oficiais, competências que, associadas aos respetivos percursos profissionais, a trabalhadora ... não detém.

Tais competências afiguram-se essenciais, tanto no processo de reestruturação ora levado a cabo, como no plano estratégico de organização da empresa, para o qual os serviços administrativos têm que estar completamente habilitados a corresponder.

DIREÇÃO DE CONSULTORIA TÉCNICA DE NEGÓCIOS (DCTN)

SERVIÇOS DE APOIO TÉCNICO

É intenção da ... reestruturar este departamento, estimando que, na nova estrutura aligeirada, dos atuais 8 trabalhadores ao seu serviço, sejam necessários apenas 6.

Assim, foi decidido pela empresa manter ao seu serviço os trabalhadores com maiores conhecimentos técnicos na área da consultoria e que apresentam maior polivalência funcional, permitindo, assim, concentrar o mesmo trabalho em menos recursos.

Analisada a equipa em concreto, verificou-se que a trabalhadora ... é a única, da sua equipa, que tem o conhecimento mais limitado na componente de geografia e da própria tecnologia ..., sendo o conhecimento global das mesmas uma mais valia que a empresa considera ser fundamental no modelo de negócio que se pretende desenvolver, razão pela qual esta foi selecionada para integrar o despedimento coletivo.

Relativamente ao trabalhador ..., o mesmo celebrou com a ... um acordo de revogação de contrato de trabalho, com efeitos a 30.04.2013. ...

- 1.4.** No dia 28 de fevereiro de 2013, realizou-se a reunião de informações e negociação, com a presença da trabalhadora especialmente protegida, nos seguintes termos:



... No dia 28 de fevereiro de 2013, pelas 10.30 horas, reuniram em ..., as pessoas constantes da lista de presenças anexa a esta ata e parte integrante da mesma,

A empresa passou a palavra à Sra. Dra. ..., representante da DGERT, que confirmou a regularidade da instrução substantiva e procedimental, sendo que, relativamente ao presente processo e desse ponto de vista, nada há a assinalar. Como nota prévia, a empresa explicou que o número de trabalhadores abrangidos pela presente despedimento coletivo é de 8, dos 2 quais já cessaram os seus contratos de trabalho por acordo fundamentado nos motivos que justificaram o presente despedimento coletivo.

A empresa explicou à representante da DGERT que já se reuniu informalmente, no passado dia 26 de fevereiro, com a comissão representativa, tendo as partes chegado a um entendimento quanto ao montante da compensação e demais benefícios e condições a atribuir aos trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento coletivo, assentando tal acordo nas seguintes premissas:

(i) Pagamento de uma compensação calculada nos termos do art. 366.º do Código do Trabalho;

(ii) Pagamento do valor ilíquido de €650,00 para subscrição individual de uma apólice de seguro de saúde;

(iii) Pagamento de um subsídio de assistência à família aos trabalhadores ..., ..., ... e ..., no montante ilíquido de € 1.000,00 por cada menor a cargo dos respetivos agregados familiares;

(iv) Aos trabalhadores que não tenham menores a cargo no respetivo agregado familiar, como é o caso dos colaboradores ... e ..., a empresa irá aumentar a base de cálculo sobre a qual incidirá a compensação referida em (i) supra, sendo, para o efeito considerados os valores de € 1000,00 e de € 1.50000, respetivamente;

(v) Pagamento de um montante ilíquido adicional de € 1.00000 à trabalhadora ..., designadamente pelo facto de esta já ter mais de 40 anos



de idade, circunstância que previsivelmente tornará mais difícil o reingresso no mercado de trabalho.

A empresa referiu, ainda, que, tendo em conta as concretas funções desempenhadas pela trabalhadora ..., esta verá o seu período de pré-aviso alargado por um mês adicional, facto que lhe conferirá o direito a receber um prémio de disponibilidade, no valor ilíquido de € 2.000,00, a processar no momento da cessação do respetivo contrato de trabalho.

Finalmente, a empresa comprometeu-se a entregar a cada trabalhador uma carta de recomendação.

Nada mais tendo a declarar, as partes dão por encerrada a presente fase de informações e negociação.

Lisboa, 28 de fevereiro de 2013 ...

II – ENQUADRAMENTO JURIDICO

2.1. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, chama desde logo a atenção nos considerandos para o risco destas mulheres serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado, pelo que no artigo 10.º, sob a epígrafe “Proibição de despedimento” determina:

... A fim de garantir às trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, o exercício dos direitos de proteção da sua segurança e saúde reconhecidos no presente artigo, prevê-se que:

1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade referida (...) salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez



admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.

2. Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.

3. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proteger as trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, contra as consequências de um despedimento que fosse ilegal ...

2.2. A Constituição da República Portuguesa (CRP) no artigo 67.º sob a epígrafe “Família” estabelece:

... 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros

2.3. O artigo 68.º da CRP sob a epígrafe “Paternidade e maternidade” consagra:

“ (...) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

3- As mulheres têm proteção especial durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias. (...).”

2.4. Na sequência destes princípios o CT na Subsecção IV – Parentalidade estipula no artigo 63.º sob a epígrafe “Proteção em caso de despedimento“



... 1 – O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. (...).

2 – (...)

3 – Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:

a) (...)

b) Depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º, no despedimento coletivo;

c) (...)

4 – A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à receção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

5 – Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.

6 – Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

7 – 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.

8 – Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.

9 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 6. (...):



2.5. Para implementação deste procedimento o Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) estabelece, no artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

... A CITE, prossegue as seguintes atribuições, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria:

a) Emitir pareceres em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, sempre que solicitados pelo serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, pelo tribunal, pelos ministérios, pelas associações sindicais e de empregadores, pelas organizações da sociedade civil, por qualquer pessoa interessada, ou ainda por iniciativa própria;

b) Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental;

c)

2.6. O CT no Capítulo VII “Cessação de contrato de trabalho”, Divisão II Despedimento coletivo (artigos 359.º a 366.º), procede à definição e motivações legais, no artigo 359.º sob a epígrafe “Noção de despedimento coletivo”:

...1 – Considera-se despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respetivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.



2 – Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:

a) *Motivos de mercado – redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;*

b) *Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;*

c) *Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.*

2.7. E quanto a procedimento, o artigo 360.º do mesmo Código sob a epígrafe “Comunicações em caso de despedimento coletivo” vem estabelecer:

... 1 – *O empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo comunica essa intenção, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger.*

2 – *Da comunicação a que se refere o número anterior devem constar:*

a) *Os motivos invocados para o despedimento coletivo;*

b) *O quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;*

c) *Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedirem;*

d) *O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;*

e) *O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;*

f) *O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da*



compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

3 – Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos, os quais podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

4 – No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão neste referido os elementos de informação discriminados no n.º 2.

5 – O empregador, na data em que procede à comunicação prevista no n.º 1 ou no número anterior, envia cópia da mesma ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva.

6 - Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.os 1 a 4 e constitui contraordenação leve o efetuado com violação do disposto no n.º 5. (...).”

2.8. *Relativamente a ”Informações e negociação em caso de despedimento coletivo” epígrafe do artigo 361.º:*

... 1 – Nos cinco dias posteriores à data do ato previsto nos nºs 1 ou 4 do artigo anterior, o empregador promove uma fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:

- a) Suspensão de contratos de trabalho;*
- b) Redução de períodos normais de trabalho;*
- c) Reconversão ou reclassificação profissional;*
- d) Reforma antecipada ou pré-reforma.*



2 – A aplicação de medida prevista na alínea a) ou b) do número anterior a trabalhadores abrangidos por procedimento de despedimento coletivo não está sujeita ao disposto nos artigos 299.º e 300.º

3 – A aplicação de medida prevista na alínea c) ou d) do n.º 1 depende de acordo do trabalhador.

4 – O empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores podem fazer-se assistir cada qual por um perito nas reuniões de negociação.

5 – Deve ser elaborada ata das reuniões de negociação, contendo a matéria acordada, bem como as posições divergentes das partes e as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.

6 – Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.ºs 1 ou 3 ...

2.9. A “Intervenção do ministério responsável pela área laboral” como epígrafe do artigo 362.º do CT prevê:

...1 – O serviço competente do ministério responsável pela área laboral participa na negociação prevista no artigo anterior, com vista a promover a regularidade da sua instrução substantiva e procedimental e a conciliação dos interesses das partes.

2 – O serviço referido no número anterior, caso exista irregularidade da instrução substantiva e procedimental, deve advertir o empregador e, se a mesma persistir, deve fazer constar essa menção da ata das reuniões de negociação.

3 – A pedido de qualquer das partes ou por iniciativa do serviço referido no número anterior, os serviços regionais do emprego e da formação profissional e da segurança social indicam as medidas a aplicar, nas respetivas áreas, de acordo com o enquadramento legal das soluções que sejam adotadas.

4 – Constitui contraordenação leve o impedimento à participação do serviço competente na negociação referida no n.º 1 (...).”



2.10. Toda esta legislação, ao estabelecer princípios e procedimentos especiais de proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes nas situações de despedimento, como é o caso *Sub Júdice*, plasmados nas Diretivas Europeias, na CRP e CT, mostra que as entidades empregadoras devem ter um cuidado acrescido no tratamento destes casos, justificando de forma cabal, objetiva e coerente a inclusão das mesmas nos despedimentos, sob pena dos processos poderem conter indícios de discriminação em função da maternidade/parentalidade.

2.11. Compulsadas as normas legais acima reproduzidas enquadradoras do pedido agora formulado, atendendo aos elementos que constam no processo, nomeadamente os motivos invocados pela entidade empregadora transcritos no ponto 1.2 do presente parecer, os critérios utilizados na seleção dos trabalhadores a despedir, ponto 1.3, e o teor da ata de informações e negociação realizada no dia 28.02.2013, ponto 1.4. onde é mencionada a existência de acordo, não se vislumbrando indício da prática de discriminação em função do sexo por virtude da maternidade, a CITE não se opõe à inclusão da trabalhadora no despedimento ora em causa.

III – EM CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, não se vislumbrando indício da prática de discriminação em função do sexo por virtude da maternidade no processo despedimento coletivo promovido pela ..., S.A., a CITE não se opõe à inclusão da trabalhadora lactante ...

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 3 DE ABRIL DE 2013, COM OS VOTOS CONTRA DAS
REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS**



TRABALHADORES PORTUGUESES (CGTP) E DA UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES (UGT) QUE DITARAM PARA A ATA A DECLARAÇÃO DE VOTO CONJUNTA QUE SE TRANSCREVE:

“A CGTP e a UGT votam contra o parecer pelos seguintes motivos:

1- Não se concorda que tenham sido cumpridos todos os procedimentos formais, visto que se refere a uma reunião informal com os trabalhadores sem a presença da DGERT, o que pode afetar a necessária transparência de procedimentos.

2- Por outro lado não se considera que existe um critério de escolha de trabalhadora individualizado e concretizado de forma objetiva que permita a inclusão da mesma, sem prejuízo da sua especial proteção.”