



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

PARECER N.º 575/CITE/2015

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 12.02.

Processo n.º 1825 – DL-C/2015

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu da empresa ..., S.A., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora lactante ... para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
- 1.2. Na carta enviada à trabalhadora a despedir, objeto do presente parecer, recebida em 10.11.2015, a empresa refere, o seguinte:

“Exmo(a) Senhor(a)

No contexto da reforma do Setor Empresarial do Estado o XIX Governo Constitucional anunciou a decisão de proceder à extinção da ..., S.A., propósito esse expresso, desde logo e entre outros documentos, no Relatório que acompanhou a proposta de Orçamento do Estado para 2012.



A ..., S.A., vinha apresentando sucessivamente resultados negativos antes de impostos, inequivocamente reveladores da insustentabilidade económica da Empresa. A deficiente estrutura de financiamento do projeto de reconversão urbana — ... não justifica só por si e na totalidade aqueles resultados negativos. A ..., S.A., encontrava-se, e encontra-se, em situação de falência técnica.

Neste quadro, e tendo igualmente por objetivo num subsequente momento de liquidação da Sociedade o acionista Estado assumir o menor encargo financeiro possível, o então Conselho de Administração da ..., S.A., mandatado para esse efeito, iniciou a execução de um plano de alienação de ativos, de participações financeiras e, simultaneamente, de progressiva redução da atividade que vinha sendo desenvolvida pela Empresa, bem como, corresponsivamente, uma redução do respetivo quadro de colaboradores através essencialmente da cessação de contratos de trabalho por mútuo acordo.

Em conformidade com o propósito já anteriormente anunciado, a Assembleia Geral da ..., S.A., realizada no dia 06/10/2014, deliberou a dissolução da Sociedade, estabelecendo o prazo máximo de dois anos para o encerramento da liquidação, e procedeu à nomeação da Comissão Liquidatária. A dissolução encontra-se inscrita no registo comercial sob a ... — certidão permanente com o código acesso ...

Para além das operações de liquidação dos ativos remanescentes e de ultimar negócios que então ainda se encontravam pendentes, o “fecho” do ... e conclusão da proposta de revisão do P.U. do ..., foi igualmente determinado à Sociedade, durante a liquidação, continuar a assegurar a direção e coordenação ainda em curso em intervenções ... e operações ...



Neste conspecto, previu-se a sucessiva promoção, ao longo do procedimento de liquidação, em paralelo com o desenvolvimento da execução da liquidação e com a progressiva redução da atividade da Sociedade, até ao encerramento final, da respetiva extinção dos postos de trabalho que se tomam excedentários. No referido contexto e agora na presente fase encontram-se identificados os seguintes postos de trabalho redundantes na e para a prossecução do processo de liquidação e de encerramento da atividade:

(1) cinco postos de trabalho no setor/área Direção de Gestão de Projetos: dois no Núcleo ...; um no Núcleo de Apoio Técnico; encerramento do Núcleo de Engenharia e Arquitetura;

(ii) três postos de trabalho no setor/área Gabinete Jurídico: dois no Gabinete Jurídico; um no Núcleo de Contratação Pública;

(iii) dois postos de trabalho no setor/área Direção Administrativa e Financeira: um no Núcleo de Logística; um no Núcleo de Contabilidade.

Assim, e para os efeitos do n.º 3 do art.º 360.º do Código do Trabalho, vimos pelo presente meio comunicar que vamos iniciar um despedimento coletivo.

Juntam-se em anexo os seguintes documentos:

- 1. Fundamentos: encerramento faseado no âmbito da liquidação, por dissolução, da Sociedade, com capital próprio negativo;*
- 2. Quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais;*
- 3. Critérios para seleção dos trabalhadores a despedir;*
- 4. Número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas;*
- 5. Período de tempo no decurso do qual os despedimentos serão efetuados;*
- 6. Indicação do método de cálculo da compensação pela cessação do contrato de trabalho.*



Nos termos do referido n.º 3 do art.º 360.º do Código do Trabalho os trabalhadores podem, querendo, designar de entre eles, no prazo de 5 dias úteis, uma comissão representativa. A reunião prevista no art.º 361.º do Código do Trabalho terá lugar no dia 20 de novembro, pelas 15:00 horas, nas nossas instalações da sede.

Mais informamos que nesta data enviamos à Direção de Serviços ... nas Regiões de Lisboa e Vale do Tejo, Alentejo e Algarve cópia da presente comunicação, de acordo com o disposto no n.º 5 do art.º 360.º do Código do Trabalho.

*Com os melhores cumprimentos,
A Comissão Liquidatária”*

1.3. A entidade empregadora comunica os motivos justificativos do despedimento coletivo:

“(...) o presente documento visa dar uma retrospectiva da evolução económico-financeira da sociedade

..., S.A. (em liquidação), doravante denominada ..., no período de 2009 a setembro de 2015.

Salienta-se que os valores relativos ao exercício de 2009 foram expressos no âmbito do novo Sistema de Normalização Contabilística que entrou em vigor a 1 de janeiro de 2010.

Os valores apresentados em setembro de 2015 não se encontram aprovados pelos Acionistas e não foram auditados pelos órgãos de fiscalização da sociedade pelo que eventuais ajustamentos não se encontram expressos.

Os valores apresentados em dezembro de 2014 incorporam o valor de venda ao Estado Português do edifício ... de Lisboa concretizado em abril de 2015, no montante de 54,2 milhões de euros. Neste contexto, os resultados apurados a 31



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

de dezembro de 2014 encontram-se influenciados positivamente no valor aproximado de 16 milhões de euros devido a este ganho não recorrente. Da mesma forma, os resultados apurados a setembro de 2015 encontram-se influenciados positivamente pelo ganho obtido com a alienação da participação financeira na empresa ..., S.A., concluída em setembro de 2015 pelo valor de 26,5 M€ e como ganho não recorrente de 23,9 milhões de euros.”

(12.2009 - 9.2015) “No período em análise o ativo diminui cerca de 135,9 milhões de euros, o passivo decresceu 109,1 milhões de euros e o capital próprio diminuiu cerca de 26,7 milhões de euros. O decréscimo do capital próprio foi motivado pelos resultados verificados no período em análise e teria sido maior se não tivesse ocorrido o aumento de capital social realizado em 2011 pelo Estado Português, no valor de 50 milhões de euros. Este aumento, destinado à cobertura acionista dos prejuízos acumulados, não foi suficiente para dotar a empresa dos meios financeiros necessários. Sendo o capital próprio negativo o Conselho de Administração comunicou aos acionistas a necessidade de tomar as medidas julgadas convenientes nos termos do artigo 35.º do Código das Sociedades Comerciais.”

(2009 – 2015) “No período em análise o passivo corrente assume sempre valores superiores relativamente ao ativo corrente. Nestas circunstâncias, a empresa não dispõe de fundo de maneiio para solver o passivo de curto prazo, Limitando-se a refinarciar a dívida nas condições exigidas pelos seus credores. Numa estrutura financeira equilibrada o ativo corrente deve ser pelo menos igual ao passivo corrente.

Em 2014, verifica-se um aumento substantivo do ativo corrente que decorre do efeito da liquidação. O plano de liquidação, aprovado em fevereiro de 2015, prevê a alienação em 2015 dos edifícios ... e do ... os quais foram reclassificados, no fecho de contas de 2014, da rubrica de ativo não corrente para a rubrica de ativo corrente.



A autonomia financeira, determinada pelo quociente entre os capitais próprios e o ativo, é negativa devido à empresa se encontrar em falência técnica (capital próprio negativo).

DEMONSTRAÇÃO DOS RESULTADOS

Para completar a informação financeira há que verificar se a atividade principal desenvolvida pela ... (prospecção, conceção e gestão de projetos) é uma atividade sustentável a médio/longo prazo. Neste contexto, apresenta-se em anexo os resultados alcançados por áreas de negócio, bem como os custos de estrutura e encargos financeiros no período compreendido entre 2005 e setembro de 2015.

Analisando especificamente os meios libertos operacionais gerados pela atividade de prospecção, e conceção e gestão de projetos verifica-se que são negativos no valor aproximado de 8 milhões de euros. Este valor incorpora os rendimentos resultantes dos serviços prestados no âmbito da representação de Portugal em eventos internacionais, nomeadamente a participação na ... e na ... Refira-se que os meios libertos da atividade em análise foram determinados tendo em conta, para os contratos plurianuais, a respetiva percentagem de acabamento da prestação de serviços e não com base na faturação. Esta metodologia origina que, no caso concreto do ..., o valor do contrato está todo incorporado nos ganhos dada a sua fase final no corrente ano. Por outro lado, a determinação dos meios libertos não teve em consideração os créditos com risco de cobrança, nem os custos de funcionamento (renda das instalações, condomínio, etc.) que uma vez considerados agravam mais o défice de exploração.

Para as restantes atividades há que salientar os seguintes aspetos:

a) O resultado gerado pela atividade de gestão de ativos é positivo no valor de 113,9 milhões de euros. Refira-se que esta atividade inclui as mais-valias resultantes da venda imobiliárias e as receitas provenientes dos contratos de



cessão de exploração do ... e do ..., ativos que foram alienados em 2012 e 2015, respetivamente;

b) O resultado positivo das participações financeiras em empresas do Grupo foi de 38,6 milhões de euros, onde se destaca a alienação em 2015 da participação na ..., S.A.;

c) A estrutura de suporte inclui o Conselho de Administração/Comissão Liquidatária, o Conselho Fiscal, os Serviços Jurídicos, o Gabinete de Recursos Humanos, o Planeamento e Controlo, os órgãos de apoio ao Conselho de Administração/Comissão Liquidatária, a Direção Administrativa e Financeira e a renda da sede. Não existe uma imputação destes custos às atividades de negócio;

d) No período em análise, o custo líquido com o endividamento foi de 115,1 milhões de euros, valor ligeiramente superior ao montante gerado pela atividade de gestão de ativos.”

(1998 – 2015) “Apenas pela imputação dos custos diretos (sem instalações, equipamentos e custos da atividade de suporte) verifica-se que a atividade de prospeção, conceção e gestão de projetos não é uma atividade sustentável a médio/longo prazo.

Com a exceção dos exercícios de 2010 e 2012, anos em que se verificou um ligeiro acréscimo justificado em 2012 pela integração do passivo da sociedade ... Gestão Urbana do ..., S.A., o endividamento tem diminuído de forma consistente e sustentada desde 1998.

Na sequência da integração da ... no setor das administrações públicas, nos termos do Sistema Europeu de Contas Nacionais e Regionais, a Direção-Geral do Tesouro e Finanças concedeu à ..., em novembro de 2014, um empréstimo no valor de 149,6 milhões de euros. Este montante destinou-se a liquidar na íntegra o financiamento bancário sem o aval do Estado.

CONCLUSÕES:

A) A ... tem capitais próprios negativos e encontra-se em falência técnica;



B) No período de janeiro de 2005 a setembro de 2015 o Estado Português aumentou o capital social em 91 milhões de euros;

C) Apesar do aumento de capital efetuado pelo acionista Estado o capital próprio, apurado no último balanço auditado, é negativo no valor de 84,9 milhões de euros devido aos resultados negativos acumulados;

D) A empresa não dispõe dos meios financeiros para financiar a sua atividade. O passivo corrente é muito superior ao ativo corrente;

E) A atividade de prospeção, conceção e gestão de projetos não é, economicamente, viável;

F) Neste quadro os acionistas deliberaram, em outubro de 2014, por unanimidade a dissolução da sociedade com a liquidação a executar no prazo de dois anos.

A empresa foi integrada em 2014 no setor das administrações públicas como um serviço e fundo autónomo encontrando-se a estimativa de receitas e despesas integradas no Orçamento do Estado de 2015. Apesar da previsão das receitas ser superiores à previsão de despesas, existem receitas não recorrentes, nomeadamente as que se encontram relacionadas com a venda de património imobiliário, participações financeiras e com os acordos de pagamento celebrados com a Câmara Municipal de Lisboa.

O Estado, através da DGTF, procedeu a um empréstimo de médio prazo no valor de 149,6 milhões de euros, permitindo à empresa pagar o financiamento bancário de curto prazo. Permanece em dívida o empréstimo obrigacionista, com o aval do Estado que tem sido executado, pelo valor do capital e dos juros, nas respetivas datas de vencimento da dívida.”

- 1.4.** A comunicação integra ainda os critérios do despedimento coletivo nos seguintes termos:



“Encontrando-se abrangidos os postos de trabalho excedentários em razão do estado de desenvolvimento da liquidação e da progressiva redução da atividade da empresa, temos:

1. No Núcleo ... (Direção de Gestão de Projetos) a prestação de serviços que a ..., S.A., desenvolveu para a ..., S.A., encontra-se concluída, tendo o projeto de partilha sido submetido aos acionistas desta, os quais em dissenso ainda não o aprovaram) nem se prevendo que tal ocorra até 31/12/2015. Por tal motivo) dos três postos de trabalho existentes — um gestor de projeto, um técnico e um administrativo — apenas se justifica a manutenção do de gestor de projeto, pelo mais completo e total conhecimento que tem do mesmo, até à aprovação do projeto de partilha. Critério de seleção — postos de trabalho os quais por inexistência de tarefas atribuídas ou atribuíveis se apresentam redundantes: ... e ...

2. Núcleo de Engenharia e Arquitetura (Direção de Gestão de Projetos) - este Núcleo foi constituído prioritariamente para dar apoio aos concursos e empreitadas de intervenções ..., em concreto às obras de emergência do ... (Odemira). Estas empreitadas encontram-se concluídas. Tendo deixado de existir trabalho que justifique a manutenção deste Núcleo de Engenharia e Arquitetura, o mesmo é encerrado, com a conseqüente extinção dos postos de trabalho nele existentes, Trabalhadores abrangidos: ... e ...

O colaborador ..., anteriormente responsável pela conceção, montagem e operacionalização da participação portuguesa em diversas exposições internacionais, e o qual atualmente também integra o Núcleo de Engenharia e Arquitetura, em paralelo com as tarefas que neste desenvolveu foi simultaneamente incumbido da conceção, montagem e operação da exposição “...” no Centro ... e, presentemente, do estudo e conceção da continuidade da mesma com novos conteúdos, caso em que assegurará a respetiva montagem e operação, tarefa essa atribuída a qual justifica a não extinção imediata, nesta fase, do respetivo contrato de trabalho.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

3. No Núcleo de Apoio Técnico (Direção de Gestão de Projetos), encontrando-se os programas ... e as operações ... em fase avançada de execução, verifica-se uma menor necessidade de apoio técnico aos mesmos, impondo-se conseqüentemente a redução para cinco dos atuais seis postos de trabalho. A colaboradora ... passou a integrar este Núcleo em fevereiro de 2014, nele adstrita ao apoio à ... na identificação, contactos e negociações com os proprietários afetados pelas intervenções, tarefas essas temporalmente anteriores à execução das empreitadas, já concluídas, Critério de seleção — posto de trabalho o qual por inexistência de tarefas atribuídas ou atribuíveis se apresenta redundante: ...

4. No Gabinete Jurídico: (i) posto de trabalho que por inexistência de tarefas atribuídas ou atribuíveis se apresenta redundante — o da colaboradora ..., requisitada desde fevereiro de 2013 para o Gabinete ...; (ii) com a ocorrida redução significativa da realização de escrituras públicas, contratos e registos, verifica-se a desnecessidade de um posto de trabalho com as exclusivas atribuições nucleares dos respetivos agendamentos/marcações, instrução documental e procedimentos para registos. Critério de seleção — posto de trabalho com o exclusivo tipo das referidas atribuições/valências: ...

5. No Núcleo de Contratação Pública (Gabinete Jurídico), em razão da já referida fase avançada de execução dos programas ... e operações ..., resulta um menor recurso à contratação pública, impondo-se conseqüentemente a redução para dois dos atuais três postos de trabalho (um técnico sênior/coordenador e dois técnicos) existentes neste Núcleo. Critério de seleção — entre os dois postos de trabalho correspondentes à categoria de técnico, menor antiguidade na empresa: ...

6. Na Direção Administrativa e Financeira, em razão da já significativa redução da atividade da empresa, seja a de prospeção, conceção e gestão de projetos, seja a de gestão de ativos, verifica-se a desnecessidade:



6.1. de manter o número de postos de trabalho atualmente existentes no Núcleo de Contabilidade — dois técnicos e um assistente administrativo — impondo-se conseqüentemente a redução para dois desses três postos de trabalho, Critério de seleção — constituindo a execução dos serviços de contabilidade (escrituração, elaboração das declarações fiscais, das prestações de conta, de informações estatísticas) da ..., S.A., e da ainda subsistente empresa do Grupo (... , S.A.), atribuições nucleares dos dois colaboradores com os postos de trabalho de técnicos, é extinto o posto de trabalho do colaborador não adstrito a essas atribuições e sem as mesmas valências técnicas nas áreas da contabilidade e fiscalidade: ...;

6.2. de manter o número de postos de trabalho atualmente existentes no Núcleo de Logística — um técnico sénior/coordenador, um assistente administrativo e uma secretária — impondo-se conseqüentemente a redução para dois desses três postos de trabalho. Critério de seleção — correspondendo um dos postos de trabalho (técnico sénior) ao de coordenador e responsável por este Núcleo, entre os dois restantes postos de trabalho, menor antiguidade na empresa: ...

1.5. O processo remetido à apreciação da CITE integra ainda:

- a) Número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas;
- b) O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;
- c) O método de cálculo de compensação a conceder aos trabalhadores a despedir;
- d) Ata da reunião de negociação;



e) Quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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.** Em Por seu turno, 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.** O Código do Trabalho, 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 (...).

2.5. E quanto ao 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 despedir;*
- d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;*
- e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;*



f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

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

4 – No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão neste 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. (...).”

- 2.6.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 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 atividade profissional.



- 2.7.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º, n.º 1 do Código do Trabalho, que “*o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres*”, que é esta Comissão, conforme Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.
- 2.8.** É de salientar que, nos termos do artigo 381.º, alínea d) do Código do Trabalho, “*sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito: em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio (...)*” da CITE.
- 2.9.** A falta de solicitação deste parecer implica, de acordo com a alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho a ilicitude do despedimento por iniciativa do empregador.
- 2.10.** Assim, compete à CITE, nos termos da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, emitir o referido parecer, no âmbito do qual averigua a objetividade da fundamentação apresentada pela entidade empregadora, através da análise das razões concretas que motivaram a seleção do posto de trabalho a extinguir, por forma a concluir pela existência ou inexistência de indícios de discriminação em razão da maternidade.
- 2.11.** Ao estabelecer princípios e procedimentos especiais de proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes nas situações de despedimento, como é o caso *sub judice*, plasmados nas Diretivas Europeias,



na Constituição da República Portuguesa e no Contrato do Trabalho, mostra que as entidades empregadoras devem ter um cuidado acrescido nestes casos, tendo que demonstrar, sem margem para dúvidas, que a escolha de uma trabalhadora especialmente protegida para ser abrangida por um despedimento é isenta de discriminação de género ou em função da parentalidade.

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

“I- O Código do Trabalho, no âmbito do despedimento coletivo, (...) não estabelece qualquer critério ou prioridade quanto aos trabalhadores a abranger pelo despedimento coletivo, antes deixa a determinação desses critérios à liberdade do empregador.

II- Mas os critérios de seleção 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 coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador, pois só assim o despedimento de cada trabalhador pode considerar-se justificado face ao art.º 53.º da CRP.

(...) A indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir, deve servir para estabelecer a necessária ligação entre os motivos invocados para o despedimento coletivo 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”¹, servindo

¹ Continuação da citação: “Expressão utilizada por Bernardo Lobo Xavier, O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa, pág.404”.



os critérios de seleção 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 objetivas 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 seleção 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 seleção não obedeceu a motivações puramente arbitrárias e discriminatórias, em vez de se fundar nas razões objetivas invocadas para o despedimento coletivo.”

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 atualmente à al. c) do artigo 429.º do CT² 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 coletivo e não qualquer outro trabalhador (ainda

² Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.



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.

- 2.13.** Também Filipe Fraústo da Silva, OBSERVAÇÕES ACERCA DA SELEÇÃO SOCIAL NO PROCEDIMENTO DE DESPEDIMENTO COLETIVO³ avança que, mais do que demonstrar o nexos de causalidade entre os motivos e os critérios e entre estes e os concretos trabalhadores a despedir, impera uma relação de congruência.
- 2.14.** Defende, pois este autor, que *“A tutela dispensada ao emprego pelo art.º 53.º da Constituição, enquanto subsistir, torna, a nosso ver, ilegítimo o exercício do direito de despedimento coletivo e de escolha dos critérios de seleção social pelo empresário quando falhe de forma manifesta esta relação de congruência entre o motivo determinante, unitário e geral, os fatores em que esse motivo se desenvolva na concretização dos postos de trabalho que caem e, sendo o caso, a razoabilidade empresarial dos critérios ou matriz de critérios de escolha dos concretos trabalhadores a despedir, sempre que um daqueles fatores não seja, por si só, suficiente para identificação dos trabalhadores a abranger. Ocorreria então exercício abusivo daqueles direitos, o que constituirá, aliás, matéria de conhecimento oficioso do tribunal. A transformação de números em nomes – na eloquente expressão de MARIA DA CONCEIÇÃO TAVARES DA SILVA –, o que permitirá apreciar a ausência de tratamento discriminatório ou de decisões arbitrárias que possam*

³ Texto que serviu de base à intervenção do autor no Colóquio Anual Sobre Direito do Trabalho do Supremo Tribunal de Justiça, realizado no passado dia 14 de outubro de 2009, anotado para publicação no volume de Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Luís Carvalho Fernandes.



aproveitar a vulnerabilidade natural dos trabalhadores perante a situação e detetar mesmo hipotéticos erros.”

- 2.15.** Também BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, Procedimentos Laborais, entende que “...Não se trata, contudo, de uma exigência de «justa escolha» no sentido utilizado por MARIA DA CONCEIÇÃO TAVARES DA SILVA, não é exigível opor os argumentos sociais aos de eficiência ou racionalidade económica, mas apenas de exigir a estes transparência, equilíbrio e adequação perante a motivação que os enquadra. O trabalhador em situação pessoal, familiar e social relativamente desfavorável não tem de merecer a preferência do empregador na manutenção do emprego. Mas exige-se proporcionalidade e adequação na discricionariedade da escolha à luz da motivação que subjaz ao despedimento.”

III – APRECIÇÃO

- 3.1.** A entidade empregadora encontra-se em fase de liquidação e, por essa razão, promove a progressiva redução de trabalhadores. Os motivos que levam ao despedimento coletivo assentam num desequilíbrio económico-financeiro constante, evidenciando um alto nível de endividamento e falta de meios financeiros para financiar a sua atividade.
- 3.2.** Como critérios para seleção dos trabalhadores a despedir, a entidade empregadora decide cessar a sua relação contratual com os trabalhadores afetos a postos de trabalho que, por inexistência de tarefas atribuídas ou atribuíveis, se apresentam redundantes, integrando 10 trabalhadores no processo de despedimento coletivo.



- 3.3.** A trabalhadora especialmente protegida (com a categoria profissional de “técnica”) integra o Núcleo de Engenharia e Arquitetura, composto por três trabalhadores (um técnico sénior e outro técnico coordenador). A entidade empregadora refere que este Núcleo foi constituído para dar apoio a obras que foram entretanto concluídas, justificando assim o encerramento deste departamento.
- 3.4.** No entanto, dos três trabalhadores, apenas dois são abrangidos pelo presente despedimento, não sendo incluído o técnico sénior. O motivo pelo qual se mantém o seu posto de trabalho assenta em tarefas que lhe foram atribuídas à margem das tarefas desenvolvidas no departamento de Engenharia e Arquitetura, as quais ainda se mantém, nomeadamente, tendo sido o responsável pela conceção, montagem e operação da exposição “...” no Centro ..., foi-lhe atribuído o estudo e conceção da continuidade da mesma com novos conteúdos, caso em que assegurará a respetiva montagem e operação.
- 3.5.** Ora, muito embora o Código do Trabalho, no âmbito do despedimento coletivo, não estabeleça de forma obrigatória quais os critérios a utilizar, ao contrário do que acontece com o regime da extinção de posto de trabalho, tal não significa que a escolha dos trabalhadores/as a despedir possa ser arbitrária.

Aliás, a este propósito, transcreve-se alguma jurisprudência relevante sobre a matéria:

“I- O Código do Trabalho, no âmbito do despedimento coletivo, (...), não estabelece qualquer critério ou prioridade quanto aos trabalhadores a abranger pelo despedimento coletivo, antes deixa a determinação desses critérios à liberdade do empregador.



II- Mas os critérios de seleção 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 coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador, pois só assim o despedimento de cada trabalhador pode considerar-se justificado face ao art.º 53.º da CRP.

(...) A indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir, deve servir para estabelecer a necessária ligação entre os motivos invocados para o despedimento coletivo 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”⁴, servindo os critérios de seleção 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 objetivas 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 seleção 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 seleção não obedeceu a motivações

⁴ Continuação da citação: “Expressão utilizada por Bernardo Lobo Xavier, *O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa*, pág.404”.



puramente arbitrárias e discriminatórias, em vez de se fundar nas razões objetivas invocadas para o despedimento coletivo.”

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 atualmente à al. c) do artigo 429.º do CT⁵ 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 coletivo 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.

- 3.6.** Acresce que, estando em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de uma trabalhadora lactante, 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, em função do sexo ou, no caso vertente, por motivo de parentalidade, tem que ser claramente salvaguardado na definição dos

⁵ Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho



critérios para a seleção das trabalhadoras a despedir, por forma a afastar qualquer hipótese de discriminação.

- 3.4.** Nestes termos, havendo um encerramento do departamento em que a trabalhadora labora, e não tendo esta tarefas atribuídas ou que lhe sejam atribuíveis, muito embora a manutenção de um dos trabalhadores do departamento (para realizar tarefas fora do âmbito do mesmo), considera-se não haver motivos para que o seu despedimento seja improcedente face a uma eventual discriminação com base em motivo de parentalidade, estando estabelecido o nexo de causalidade entre o critério explanado e a inclusão da trabalhadora especialmente protegida no presente despedimento coletivo.

IV – CONCLUSÃO

- 4.1.** Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento coletivo da trabalhadora ... em virtude de não se vislumbrar que tenha por base motivo discriminatório.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE DEZEMBRO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA, COM O VOTO CONTRA DA CGTP.