

PARECER N.º 533/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, incluída em processo de despedimento coletivo, nos termos previstos 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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho e pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto
Processo n.º 1685 – DP-C/2016

I – OBJETO

1.1. Em 10.10.2016, a CITE recebeu da mandatária da empresa ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera ..., no âmbito de um processo de despedimento coletivo que abrange 4 trabalhadores/as, nos seguintes termos que se transcrevem:

“Assunto: Artigo 63 n.º 3 b do código do Trabalho

Importância: Alta

Exmº Senhor

Presidente do CITE

A sociedade ..., S.A., com o NIPC ... está a levar a efeito um despedimento coletivo onde se inclui uma trabalhadora que se encontra com licença parental.

Concluída a fase de informações e negociações e antes da tomada de decisão, vem-se anexar o processo do respetivo processo, ficando à disposição para quaisquer esclarecimentos.

ASSUNTO: DESPEDIMENTO COLETIVO

Exmºs Senhores:

Nos termos e para os efeitos do disposto na alínea b) e 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, solicita-se à Comissão a que V. Exa. preside a emissão de parecer sobre o despedimento coletivo promovido pela sociedade ..., S.A., com o NIPC ..., naquilo que respeita à trabalhadora de baixa por parentalidade ..., NIF ..., NISS ..., residente na ..., ..., ...

Para o efeito, junta-se cópia integral do processo até à conclusão da fase de negociações e informações.

Esclarece-se que o procedimento de despedimento coletivo determinará a cessação do contrato de trabalho da trabalhadora a 15/12/2016.

A trabalhadora está abrangida no despedimento coletivo, o qual é fundamentado em motivos de mercado e motivos estruturais melhor discriminados no Anexo I do processo de despedimento coletivo que se anexa e dá por integralmente reproduzido.

O processo de despedimento coletivo abrange os trabalhadores, conforme Anexo III do processo de despedimento coletivo que se anexa e aqui se dá por integralmente reproduzido. Especifica-se que, nos critérios que servem de base à seleção dos trabalhadores a despedir, além dos demais, a trabalhadora é a mais recente na categoria e funções.

Este é o segundo despedimento coletivo que a empresa leva a efeito no ano civil em curso.

Encontra-se esta Empresa ao dispor de V. Exa. para os esclarecimentos que entenda convenientes.

Anexos: cópia do processo de despedimento coletivo, cópia das atas da fase de informações e negociação.”

- 1.2.** A entidade empregadora comunicou, em 28.09.2016, à trabalhadora puérpera a intenção de proceder ao despedimento coletivo, conforme se transcreve:

“Lisboa, 28 de setembro de 2016

Entregue em mão

Assunto: COMUNICADO Despedimento Coletivo

Prezado colaborador:

Vimos pela presente levar ao seu conhecimento que é nossa intenção proceder ao despedimento coletivo de alguns os trabalhadores, por motivos de mercado e estruturais, com efeitos a partir de 15 de dezembro próximo.

Em consequência disso, os contratos de trabalhos abrangidos e em vigor cessarão a partir daquela data.

As razões que levaram a esta tomada de decisão encontram-se em documento anexo, bem como se encontram em anexo os demais elementos legalmente exigíveis.

Após esta comunicação, iniciar-se-á, pelo período de 5 dias, a fase de informações e negociações. Para o efeito, sugerimos o dia 03 de outubro de 2016 pelas 14h30m, na sede da empresa. Estamos disponíveis para outras datas e horas mediante prévia comunicação vossa.

*Queremos lamentar a decisão que somos forçados a tomar e expressar o nosso agradecimento a todos os trabalhadores a colaboração, empenho e amizade que nos dedicaram, durante os anos a que a ela estiveram vinculados.
Juntam-se: 6 anexos*

1.2.1. Descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo:

“ANEXO I

Descrição dos motivos invocados para o Despedimento Coletivo

A empresa foi constituída com o objetivo de promover o comércio e serviços, exclusivamente junto do mercado angolano, por conhecer as especificidades e necessidades deste mercado e ter know how privilegiado para dar respostas com a qualidade e rapidez necessárias, de modo a obter a satisfação dos seus clientes, o que é do conhecimento de todos os trabalhadores e colaboradores.

De entre as mencionadas atividades, desenvolvidas pelo Empregador, a prestação de serviços de gestão/encaminhamento e acompanhamento de doentes ou carenciados de cuidados médicos, a pessoas e entidades angolanas, que se deslocam a Portugal, e que representava o maior setor de atividade, tem vindo a decrescer estando, presentemente, reduzida em mais de 87 %, comparativamente com o final do ano transato e em mais de 50%, com o primeiro trimestre de 2016.

É sabido que muitos cidadãos angolanos procuram os serviços médicos prestados em Portugal, pela sua experiência e qualidade, recorrendo em especial a médicos e outras especialidades, clínicas e hospitais privados.

O decréscimo de atividade da empresa obrigou a que, no primeiro trimestre do corrente ano civil, o Empregador procedesse a um redimensionamento da sua estrutura de pessoal com vista a ajustá-la às suas novas necessidades e dimensões reais.

À data, havia ainda a expectativa de que à empresa fossem adjudicados serviços suficientes para preencher as funções dos trabalhadores e colaboradores que se mantiveram no exercício das suas funções.

Sucedede que, tal expectativa se gorou, pois, como é de conhecimento público e geral, Angola está a atravessar uma grave económica e financeira, resultante da baixa de preço do petróleo, cuja extração/exploração e venda constituía a base do seu crescimento e desenvolvimento económico e financeiro. De salientar que a exploração do petróleo representava cerca de 72% das receitas do Orçamento Geral de Estado angolano.

É de todos sabido que o preço do petróleo atingiu preços de venda inferiores ao custo de exploração.

Fácil é de concluir que, se o suporte da economia de Angola assentava no petróleo, os demais setores da economia como o primário e o secundário não estavam desenvolvidos, vivendo Angola, essencialmente, da importação da quase totalidade de bens e serviços para fazer face às suas necessidades de mercado.

É igualmente público e sabido que:

- a moeda nacional kwanza desvalorizou significativamente;*
- o kwanza não é uma moeda reconhecida nos mercados internacionais;*
- as transferências de capitais para o estrangeiro sofreram fortes atrasos e restrições;*
- a falta de liquidez em moeda estrangeira é relevante;*
- os pagamentos dos produtos importados estão com atrasos superiores a 12 meses.*

Por estas e outras razões, o poder de compra dos cidadãos angolanos, clientes alvos do Empregador, perdeu grande parte do seu poder de compra. A classe média que estava a surgir, é agora praticamente inexistente.

Embora o segmento de serviços prestados pelo do empregador - gestão/encaminhamento e acompanhamento de doentes ou carenciados de cuidados médicos, respeite a bens essenciais e de primeira necessidade da pessoa humana, a verdade é que até estes serviços estão limitados na sua procura tendo sido restringido o numero de pessoas que ainda pode dele beneficiar e procurar.

A procura dos serviços do Empregador é praticamente residual.

Como já referido, desde o início do ano e até à presente data o volume de vendas reduziu em cerca de 87%, prevendo-se um agravamento até final do ano civil corrente.

A empresa teve, desde a data da sua constituição, a preocupação de uma gestão criteriosa e rigorosa, de modo a tornar-se sólida e estável, que conseguisse alguma sustentabilidade mesmo em momentos de crise. Mas, a acentuada menor procura dos serviços prestados e conseqüente quebra de vendas, leva a que se comece a sentir que o desequilíbrio económico e financeiro é premente. A data de 30 de agosto o resultado de exploração da empresa é negativo em cerca de 202 Mil Euros, resultando uma rentabilidade de vendas de menos 186%. A administração da empresa estima, para o final do presente ano, um resultado negativo na ordem dos 600 Mil Euros, com uma rentabilidade de vendas negativa na ordem dos -45%.

De acordo com as projeções de especialistas, (políticos, economistas, financeiros, consultores, etc.), quer nacionais quer internacionais, o já grave cenário de crise que se vive em Angola, tem tendência a agravar-se, pois não se vê a adoção de medidas que possam reverter este cenário, não sendo, por isso, previsíveis quaisquer melhorais ou retoma quer a curto quer a médio prazo. Pelas razões aduzidas, presentemente o empregador tem postos de trabalho cujas funções estão praticamente esvaziados, estando parte dos seus trabalhadores, a maior parte do tempo, sem desenvolver qualquer atividade laborar produtiva.

Não é possível, à empresa, manter postos de trabalho sem contrapartida de receitas, exigindo-se que esta adote, a cada momento, as melhores regras de gestão e rigor, e cumpra atempadamente todas as suas obrigações, aqui se

incluindo todos os direitos e regalias que assistem aos seus trabalhadores a todo o momento.

O processo de redimensionamento levado a cabo no início do corrente ano civil não se mostrou suficiente, face à continuada quebra de vendas, pelo que há que de novo adaptar a estrutura de pessoal e de custos, às novas e reais necessidades. A cessação de alguns contratos de trabalho é, pois, inevitável e inadiável de modo a manter a sua continuidade e manutenção dos demais postos de trabalho. Os motivos do despedimento coletivo são, pois, motivos de mercado, isto é, menor prestação de serviços e encomendas e conseqüentemente de faturação, alargamento do prazo de pagamento dos seus créditos e motivos estruturais relacionados com o desequilíbrio económico e financeiro da empresa derivada da diminuição de receitas, margens e resultados de exploração.

A cessação dos contratos indicados em anexo produzirá efeitos a partir de 15 de dezembro de 2016.

Pelas invocadas razões, não resta qualquer outra solução que permita uma opção diferente.”

1.2.2. Critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir:

“ANEXO III

Critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir

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

- aqueles cujas funções estão, presentemente, praticamente esvaziadas pela redução das funções que lhes estavam atribuídas, resultante do decréscimo de volume de trabalho existente;*
- únicos nas respetivas categorias;*
- os que representam um custo mais elevado, representando um agravamento de custos, quando o que se pretende é a sua redução;*
- a antiguidade dentro do serviço onde se integra;*

Há que adaptar a estrutura de pessoal às presentes e reais necessidades da empresa, pois a redução da procura dos bens comercializados e serviços prestados por esta foi acentuada.

Para os trabalhadores abrangidos, não há outras funções ou locais onde possam desempenhar as suas tarefas.”

1.2.3. Período de tempo para a cessação dos contratos:

“ANEXO V

Período de tempo para cessação dos contratos

O período de tempo para cessação dos contratos é até 15 de dezembro de 2016, do seguinte modo:

- ... Até – 15/12/2016*
- ... Até – 15/12/2016*
- ... Até – 15/12/2016*
- ... Até – 15/12/2016”*

1.2.4. Compensação genérica:

“ANEXO VI

Compensação genérica:

Será atribuída a cada trabalhador a compensação prevista no n.º 1 do art.º 366.º do Código de Trabalho, bem como todos os créditos vencidos e os exigíveis pela cessação do contrato.”

1.3. Foi junta ao processo a ata de reunião de informações e negociação, conforme se transcreve:

“ATA DE REUNIÃO DE NEGOCIAÇÃO

Aos sete dias do mês de outubro de 2016, pelas nove horas, na sede social da sociedade comercial anónima denominada ..., S.A., sita no ..., ..., ..., com o NIPC e o de matrícula da Conservatória do Registo Comercial de Lisboa ..., reuniram, para informações e negociações, Drª ..., Advogada, em representação da sociedade e como perita, e os trabalhadores ..., ..., ... e ...

Deu-se, então, início à fase de informações e negociações.

Pela representante da sociedade foi explicado que, considerando o fundamento do despedimento coletivo, motivos de mercado e estruturais, mais explicitados nos

anexos ao comunicado oportunamente entregue, e que aqui se dão por reproduzidos, não são suscetíveis de aplicar outras medidas que reduzam o n.º de trabalhadores, como por exemplo suspensão de contratos de trabalho, redução de prestação de trabalho, reconversão e reclassificação profissional.

Os trabalhadores foram informados de que serão colocados à sua disposição todos os valores vencidos e demais montantes devidos pela cessação do contrato, incluindo a compensação.

Foram prestados todos os esclarecimentos relacionados com os valores a que os trabalhadores têm direito e irão receber, remunerações, férias, subsídio de férias, subsídio de Natal, e compensação.

Até à data da cessação dos contratos de trabalho, serão entregues todos os documentos legais, nomeadamente os que permitem a atribuição do subsídio de desemprego.

Foi esclarecido à trabalhadora ..., que se encontra de baixa por parentalidade, que ainda hoje será comunicado ao CITE o presente despedimento coletivo que a abrange.

Exposto isto, será promovido o despedimento coletivo dos trabalhadores da empresa, até 15 de dezembro de 2016 e como melhor especificado no anexo V do comunicado que aqui se dá por reproduzido.

Nada mais havendo a informar ou negociar, foi a presente reunião encerrada pelas nove horas e vinte minutos, da qual se lavrou a presente ata que vai ser assinada pelos presentes.”

- 1.4.** Constam do processo remetido à CITE uma procuração; quatro comunicações de despedimento coletivo; seis anexos à comunicação de despedimento coletivo e respetivos comprovativos de entrega; documentos relativos a contactos entre a empresa e a DGERT; quatro cartas de marcação de reunião de informações e negociação e respetivos comprovativos de entrega.
- 1.5.** Em 18.10.2016, a CITE solicitou à entidade empregadora o envio do contrato de trabalho da trabalhadora puérpera e o envio do Anexo A do Relatório Único.

1.6. Em 19.10.2016 a entidade empregadora remeteu à CITE os documentos solicitados e esclareceu o seguinte:

“c) Esclarece-se ainda o seguinte:

- Os trabalhadores ..., ... e ... foram abrangidos pelo primeiro despedimento coletivo da empresa, que teve início a 28/02/2016, e que já se encontra concluído;

- O trabalhador ... cessou o contrato de trabalho no termo do prazo para o qual foi contratado;

- O trabalhador ... rescindiu o contrato por sua iniciativa.

Quanto aos critérios utilizados para as trabalhadoras administrativas especifica-se que, embora a trabalhadora ... seja a mais antiga, o seu ordenado é inferior ao das trabalhadoras ... e ..., que estão abrangidas pelo despedimento coletivo. Aqui o critério recaiu sobre os ordenados mais elevados e pela antiguidade.

Por outro lado, o ordenado da trabalhadora ... é igual ao da trabalhadora ... — trabalhadora puérpera, e o critério utilizado foi o da antiguidade, ou seja, esta trabalhadora é a mais recente na categoria.

Embora não conste do Anexo III dir-se-á a trabalhadora ..., é mais polivalente pois nas suas funções tendo competências nas áreas operacional e comercial.

Quanto ao trabalhador ..., abrangido no despedimento coletivo, é o único na categoria e funções e o que tem maior ordenado. Aqui os critérios foram os da categoria e custo.

Fico à vossa disposição para prestar quaisquer outros esclarecimentos que julguem pertinentes.”

1.7. Em 24.10.2016 a entidade empregadora juntou os recibos de vencimento da trabalhadora, referentes aos meses de fevereiro e março de 2016.

1.8. Em 25.10.2016, a entidade empregadora juntou nova informação ao processo, nos termos que se transcrevem:

Assunto: RE: Recibos de vencimento assinados

Anexos: Baixa da ... Out15.pdf

(...)

Em aditamento aos anteriores mais e julgo oportuno esclarecer:

No mês de outubro de 2015 a trabalhadora encontrou-se de baixa, razão pela qual auferiu um valor inferior ao valor base, conforme documento de baixa anexo.

No que respeita ao valor de €250 auferido pela trabalhadora ..., informo que este valor é recebido a título de isenção de horário, porquanto esta trabalhadora exercer uma boa parte das suas funções fora do escritório, como operacional, entre outras situações no acompanhamento de clientes do empregador, podendo, por esta razão, as suas funções ser prestados ao sábado, o que acontece regularmente.

A trabalhadora ... não presta serviço externo, nem exerce funções ao sábado.

Apesar da remuneração da ... ser superior exerce funções que a ... não pode exercer. (...)"

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)

Proibir, sob pena de sanções, o despedimento por causa da gravidez ou de gozo do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade, bem como a discriminação nos despedimentos fundada no estado matrimonial; (...)

Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

- 2.2.** A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19.10.92, estabelece no artigo 10.º 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 (...), 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."

- 2.3.** É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias¹ 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.

- 2.4.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à referida construção jurisprudencial, do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, nos considerandos 23 e 24 que expressamente referem o seguinte: *Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a*

¹ Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C- 207/98 e C-109/00)

maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.

- 2.5.** Em sintonia com o princípio comunitário da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres a Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias².
- 2.6.** Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro³, determina uma especial proteção no despedimento. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
- 2.7.** Compete à CITE, por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, emitir o parecer referido.
- 2.8.** No âmbito do despedimento por causas objetivas, como é o caso do despedimento coletivo, a entidade empregadora deve fundamentar a necessidade de despedir enquadrando os factos que alega nos motivos indicados no n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho e cumprindo os procedimentos previsto nos artigos 360.º a 366.º do Código do Trabalho.

Para efeitos de emissão de parecer prévio, o empregador deve remeter cópia do

² Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa.

³ O Código do Trabalho transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, e a Diretiva n.º 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e

processo à CITE, 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).

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

- 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.

2.9. Importa esclarecer que, quando está em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhador no gozo da licença parental, 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 seleção dos trabalhadores a despedir.

Nesta conformidade, os critérios definidos pelo empregador para selecionar os/as trabalhadores/as objeto de despedimento deverão ser enquadrados nos motivos legalmente previstos, não podendo ocorrer discriminação de qualquer trabalhador/a designadamente, em função do sexo ou, no caso vertente, por motivo de maternidade.

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

igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação), nos termos das alíneas b) e o) do artigo 2.º Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

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

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

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.

2.11. De acordo com o processo em análise a entidade empregadora comunicou à trabalhadora especialmente protegida que a sua atividade de promoção do comércio e serviços, exclusivamente, junto do mercado angolano, designadamente, serviços de gestão/encaminhamento e acompanhamento de doentes ou carenciados de cuidados médicos que se deslocam a Portugal tem vindo a decrescer, estando reduzida em mais de 87%, prevendo-se o agravamento até final do ano civil corrente. Por esse motivo e já com um resultado de exploração negativo de 202 mil euros a empresa tem de redimensionar o quadro de pessoal. São, pois, os alegados motivos de mercado e desequilíbrio económico e financeiro da empresa que justificam o despedimento coletivo em curso.

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

2.12. Os critérios de seleção dos/as trabalhadores/as a incluir no despedimento coletivo foram:

- *“aqueles cujas funções estão, presentemente, praticamente esvaziadas pela redução das funções que lhes estavam atribuídas, resultante do decréscimo de volume de trabalho existente”;*
- *“únicos nas respetivas categorias”;*
- *“os que representam um custo mais elevado, representando um agravamento de custos, quando o que se pretende é a sua redução”;*
- *“a antiguidade dentro do serviço onde se integra”;*

2.13. Do processo resulta que a trabalhadora foi contratada em 1 de setembro de 2006 para desempenhar as funções inerentes à categoria profissional de Moldelista (estudar, criar ou adaptar modelos e protótipos têxteis, vestuário ou outros acessórios, de acordo com as especificações de cada projeto), conforme descrito na Cláusula Primeira e Cláusula Segunda do contrato de trabalho.

2.14. No Anexo A do Relatório Único, relativo a 31 de outubro de 2015, a empresa tinha ao seu serviço 14 trabalhadores/as, tendo sido explicado que atualmente estão na empresa 9 trabalhadores/as de acordo com o Anexo II da comunicação de despedimento coletivo. Os restantes trabalhadores já cessaram funções por motivo de anterior despedimento coletivo, caducidade de contrato de trabalho a termo ou rescisão por iniciativa do trabalhador.

2.15. No Anexo A do relatório Único, a trabalhadora vem referida como tendo a categoria profissional de Rececionista de 1 e com a profissão de rececionista exceto de hotel.

2.16. Para esclarecer a atual e efetiva categoria profissional da trabalhadora especialmente protegida a entidade empregadora juntou ao processo os recibos de vencimento nos meses de fevereiro e março de 2016 nos quais consta a categoria de Assistente Administrativo 2^a.

- 2.17.** Admitindo que a trabalhadora puérpera detenha, na atualidade a categoria de Assistente Administrativa 2ª, o que não consta contraditado em ata de reunião de informações e negociação junta ao processo, importa verificar a aplicação dos critérios utilizados pela entidade empregadora para a sua inclusão no despedimento coletivo em curso.
- 2.18.** Neste aspeto existem no atual quadro de pessoal da empresa quatro trabalhadoras com a categoria de Assistente Administrativa e apenas, dessas quatro, duas com a categoria de Assistente Administrativa de 2ª.
- 2.19.** As duas trabalhadoras com a categoria de Assistentes Administrativas de 1ª no quadro de pessoal junto ao processo de despedimento, estão ambas incluídas no procedimento de despedimento coletivo, pese embora venham referidas no Anexo A do Relatório Único como Técnicas Administrativas.
- 2.20.** Quanto à trabalhadora puérpera e à trabalhadora sua colega que, nos termos do quadro de pessoal junto ao processo de despedimento detêm a categoria profissional de Assistente Administrativa 2ª, constam do Anexo A com a categoria profissional de Rececionista de 1ª e Assistente Administrativa de 2ª, respetivamente.
- 2.21.** Existe, referenciada no quadro de pessoal junto ao processo de despedimento coletivo uma trabalhadora com a categoria profissional de Rececionista e que consta do Anexo A do Relatório Único como Rececionista de 2ª.
- 2.22.** Assim, e quanto ao critério *“aqueles cujas funções estão, presentemente, praticamente esvaziadas pela redução das funções que lhes estavam atribuídas, resultante do decréscimo de volume de trabalho existente”*, não é possível verificar a sua aplicação por não constarem do processo elementos que o demonstrem.
- 2.23.** Para a aplicação do critério *“únicos nas respetivas categorias”*, verifica-se que a trabalhadora puérpera por ter sido contratada na categoria de modelista poderia preencher este elemento de seleção mas que, do processo não resulta que tenha

sido este o critério para a sua inclusão, tanto mais que vem indicada no procedimento de despedimento coletivo como tendo a categoria de Assistente Administrativa 2ª.

- 2.24.** Na aplicação do critério: *“os que representam um custo mais elevado, representando um agravamento de custos, quando o que se pretende é a sua redução”* verifica-se que, nos termos do Anexo A do Relatório Único, a trabalhadora puérpera e a trabalhadora com a categoria profissional de Assistente Administrativa de 2ª auferem a mesma remuneração base. No entanto, esta informação não permite avaliar o custo de cada trabalhadora, decorrendo do mesmo Anexo A que a trabalhadora Assistente Administrativa 2ª que aufer a mesma retribuição base que a trabalhadora puérpera beneficia de outros prémios e subsídios regulares no valor de € 250,00.
- 2.25.** Após esclarecimento da entidade empregadora ficou assente que: *“Apesar da remuneração da ... ser superior exerce funções que a ... não pode exercer.”*. Verifica-se, assim, um maior custo na manutenção do posto de trabalho da trabalhadora que não está incluída no procedimento de despedimento coletivo.
- 2.26.** Ainda que a alegada opção gestionária na escolha da trabalhadora puérpera para integrar o despedimento coletivo tenha sido motivada pelo tipo de funções exercidas a verdade é que, podendo a entidade empregadora elaborar os critérios de seleção dos/as trabalhadores/as a incluir no despedimento coletivo, entendeu não eleger o critério que agora parece determinar a escolha da trabalhadora especialmente protegida.
- 2.27.** Na aferição da aplicação do critério *“a antiguidade dentro do serviço onde se integra”*, desconhece-se se a seleção visa a maior ou a menor antiguidade. Por outro lado, verifica-se que a trabalhadora puérpera está afeta aos Serviços de Administrativos, no qual se integra outra colega com a categoria profissional de trabalhadora de limpeza e não aos Serviços Comerciais onde se enquadra a outra trabalhadora com a categoria de Assistente Administrativa 2ª.

No entanto, e no que à antiguidade respeita, verifica-se que a trabalhadora puérpera tem menor antiguidade que a sua colega com a categoria profissional de Assistente Administrativa 2ª.

- 2.28.** Em face do exposto, atendendo à formulação dos critérios de seleção dos/as trabalhadores/as a incluir no despedimento, e que constam do Anexo III da comunicação de despedimento coletivo entregue à trabalhadora e aos elementos disponíveis no processo, não é possível concluir pela objetividade na sua aplicação com a consequente e necessária escolha da trabalhadora especialmente protegida para integrar o despedimento coletivo.
- 2.29.** De facto, a entidade empregadora referiu no pedido de emissão de parecer prévio à CITE, que se transcreve, que: *“Especifica-se que, nos critérios que servem de base à seleção dos trabalhadores a despedir, além dos demais, a trabalhadora é a mais recente na categoria e funções”*. Ora, tal afirmação reforça a dúvida na aplicação objetiva dos critérios de seleção pois que se selecionam entre “os demais”, *“os que representam um custo mais elevado, representando um agravamento de custos, quando o que se pretende é a sua redução”* para, em consequência, decidir pela inclusão da trabalhadora puérpera no despedimento coletivo, quando esta representa um custo inferior para a entidade empregadora em comparação com o posto de trabalho ocupado pela sua colega, que permanece na empresa em razão da aplicação de um critério de seleção que não foi mencionado na comunicação de despedimento coletivo.
- 2.30.** Neste sentido, embora não se ignorando que não consta da ata de reunião de informações e negociação matéria controversa relativa à aplicação dos critérios enunciados pela entidade empregadora, tendo estado presente, nessa reunião, a trabalhadora especialmente protegida, o processo agora em análise comporta indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da trabalhadora puérpera no procedimento de despedimento coletivo por insuficiente objetividade na aplicação dos critérios definidos pela entidade empregadora.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à inclusão da trabalhadora puérpera ... no procedimento de despedimento coletivo promovido pela empresa ..., S.A., por insuficiente objetividade na aplicação dos critérios definidos pela entidade empregadora.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 9 DE NOVEMBRO DE 2016, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.