



PARECER N.º 85/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de duas trabalhadoras grávidas, incluídas em processo de despedimento colectivo, determinado pela declaração de insolvência, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
Processo n.º 392 – DG-C/2011

I – OBJECTO

- 1.1. Em 3.05.2011, a CITE recebeu do ..., S.A. – Em Liquidação, pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento das trabalhadoras grávidas ... e ..., que desempenham funções de secretariado e técnico na Direcção de Secretariado e Imobiliário, nos estabelecimentos de Lisboa e do Porto, respectivamente, no âmbito de um processo de despedimento colectivo por motivos de mercado, abrangendo 16 trabalhadores, num universo de 59 trabalhadores, nos seguintes termos:

“ Vimos pela presente, nos termos do disposto no artigo 63.º, n.º 1, e n.º 3, alínea b), do Código do Trabalho, remeter cópia da comunicação da intenção de despedimento colectivo entregue a 16 (dezasseis) trabalhadores do ..., S.A., Em Liquidação (...), a abranger pelo referido despedimento.

Conforme estipulado no quadro normativo enunciado, bem como no artigo 360.º n.º 2, do Código de Trabalho, remetemos, em anexo, os seguintes documentos:



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- a) *Motivos do despedimento colectivo (Anexo I);*
- b) *Quadro de pessoal da empresa, discriminado por sectores organizacionais (Anexo II);*
- c) *Critérios de selecção dos trabalhadores a despedir (Anexo III);*
- d) *Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas (Anexo IV).*

Entre os 16 trabalhadores abrangidos pela presente acção de despedimento colectivo, encontram-se duas colaboradoras que se encontram grávidas, o que justifica, portanto, a presente comunicação a V. Exas. sendo as colaboradoras em causa as senhoras:

- D. ...e

- Dra. ...,

que receberam e assinaram (acusando recepção das mesmas) já as respectivas comunicações, que em anexo incluimos.

Os motivos para o despedimento colectivo em curso encontram-se plasmados nos documentos em anexo.

Mais informamos que na passada 4.ª feira, 13 de Abril de 2011, em cumprimento do disposto no artigo 360.º, n.º 5, do Código do Trabalho, comunicámos à DGERT (Direcção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho) a acção de despedimento em curso.

Desde já sublinhamos que está em curso o encerramento do único balcão do ... na cidade do Porto, pelo que todos os trabalhadores do ..., sem qualquer excepção, que têm este balcão como local de trabalho, se encontram incluídos na presente acção de despedimento colectivo, sendo esse o caso precisamente da Sr.ª Dra. ...

É ainda importante esclarecer que após o encerramento deste balcão, o ... passará a dispor de instalações apenas na cidade de Lisboa.

No caso da Sr.ª D. ..., as suas funções de secretariado encontravam-se concentradas no apoio a Departamentos e Direcções que se encontram



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

esvaziadas de actividade e, portanto, também de quadro de recursos humanos.

É ainda particularmente relevante destacar que, ao nível da Direcção de Secretariado em que esta colaboradora se enquadra, há 10 colaboradores, um número consideravelmente elevado tendo em conta o quadro de recursos humanos existente (59 colaboradores, dos quais 2 se encontram suspensos pelo ..., envolvendo a presente acção de despedimento 16 destes 59 colaboradores).

Para a liquidação em curso, as funções desempenhadas por esta colaboradora são as de importância mais reduzida e apesar da polivalência que é sempre associada a colaboradores com funções desta natureza, a verdade é que pelas especificidades da actividade desenvolvida pelo ... e as exigências particulares das mesmas, levaram a um grau assinalável de especialização dos colaboradores enquadrados nesta Direcção, e que justificaram em particular a inclusão desta colaboradora da acção de despedimento em curso.

Por fim, resta-nos frisar que as colaboradoras em análise manifestaram já a sua não oposição à cessação dos respectivos contratos de trabalho e sua inclusão na acção de despedimento colectivo em curso, e, inclusivamente, recebemos já cartas confirmando essa manifestação que junto anexamos.”

1.1.1. A empresa comunica às trabalhadoras especialmente protegidas a intenção de proceder ao despedimento colectivo, através de carta tipo datada de 11.04.2011, informando sobre os elementos a que se refere o artigo 360.º do Código do Trabalho.

1.1.2. Na descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo a empresa refere o seguinte:

“1. Introdução

O ..., S.A. de ora em diante abreviadamente designado por “...”, é uma instituição de crédito cujo objecto social é o exercício da actividade



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

legalmente permitida aos bancos, designadamente a gestão de activos (private banking, coporate advisory e private equity).

O ... tem sede em Lisboa, possuindo actualmente uma agência no Porto, bem como escritórios no Brasil e na África do Sul, cujos processos de encerramento estão presentemente em curso.

Sucedo que, desde Novembro de 2008, o ... foi afectado por uma crise de liquidez, fruto de graves problemas de gestão entretanto detectados e também da desfavorável conjuntura económica internacional, que levou o ... a determinar a aplicação à instituição de medidas de saneamento, ao abrigo do disposto nos artigos 139.º e seguintes do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (RGICSF).

Esta situação determinou a gradual incapacidade por parte do ... em satisfazer as suas obrigações e conseqüentemente exercer a sua actividade, incapacidade essa que se tornou definitiva, culminando na insolvência, decorrente da revogação, pelo ..., da sua licença para o exercício da actividade bancária, ocorrida em 16 de Abril de 2010. Tal equivale, nos termos da lei, à declaração de insolvência da instituição e à sua conseqüente entrada em liquidação, cujo processo se encontra em curso.

2. Motivos de Mercado

Assim, desde o início do processo de saneamento e, ainda de forma mais intensa, após a data em que teve início o processo de liquidação, que o ... tem vindo a sofrer um decréscimo progressivo da sua actividade, o qual afectou particularmente os departamentos de Private Banking (nas regiões Sul e Norte), Controlo de Gestão, Retorno Relativo, Private Equity, Financeiro, Imobiliário, Institucional, Operações e Marketing.

Na verdade, alguns dos trabalhadores afectos a estas áreas sofreram uma redução evolutiva e substancial do seu volume de trabalho, tendo-se tornado redundantes por esvaziamento das suas funções.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Neste contexto, e como é do seu conhecimento, no final de 2010 procedeu-se já ao despedimento, em termos similares aos do presente processo, de 24 colaboradores do ... desde a declaração de insolvência anteriormente mencionada.

Acresce ainda que três dos trabalhadores englobados no presente processo se encontram em situação de licença sem vencimento, sem que a sua ausência tenha sido motivadora de qualquer perturbação na actividade do

Tendo em conta todo o circunstancialismo descrito, torna-se insustentável, de um ponto de vista económico, financeiro e estrutural, a manutenção dos postos de trabalho dos 16 trabalhadores a abranger pelo presente processo de despedimento colectivo, os quais estão integrados, entre outros, nos departamentos acima indicados (conforme melhor descrito no Anexo IV).

Sucede ainda que a manutenção dos postos de trabalho destes trabalhadores se torna absolutamente incompatível com a necessidade que o ... tem de preservar o seu património, o qual irá ser afecto à futura liquidação dos créditos emergentes da respectiva insolvência.

3. Conclusão

A decisão de proceder a uma nova acção de despedimento colectivo, englobando agora 16 trabalhadores, ocorre na sequência de anterior processo de despedimento e está assim directamente relacionada com o processo de liquidação do Esta situação tem vindo a afectar toda a estrutura organizacional e produtiva do ..., motivando o acentuado e progressivo decréscimo da respectiva actividade, bem como o consequente esvaziamento das funções de diversos trabalhadores, cujos postos de trabalho se tornam, por isso, excedentários.

O despedimento permitirá uma significativa redução dos custos operacionais cujo objectivo primordial é o de salvaguardar, com a maior eficácia possível, o património do ... que será afecto à futura liquidação dos créditos emergentes da respectiva insolvência.”



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

“ A cessação dos contratos de trabalho dos trabalhadores a abranger pelo presente despedimento colectivo está directamente relacionada com a revogação da licença do ..., S.A. (adiante “...”) e a sua consequente insolvência e entrada em liquidação. Esta situação afectou toda a estrutura organizacional e produtiva do ..., motivando o acentuado e progressivo decréscimo da respectiva actividade e consequente esvaziamento das funções de diversos trabalhadores. Atento este facto, parte dos trabalhadores ora abrangidos pelo despedimento colectivo encontram-se já, na presente data, numa situação de licença sem vencimento sem que a sua ausência seja motivadora de qualquer perturbação da actividade do ...

É ainda de particular importância assinalar que sendo esta a segunda acção de despedimento colectivo desenvolvida desde a insolvência do ..., menos de seis volvidos sobre a primeira acção, ocorreu um conjunto significativo de factos que reforçam a necessidade da presente acção.

Assim, tendo em conta a revogação da licença pelo ..., algumas áreas de actividade do ... tornaram-se absolutamente excedentárias deixando de existir qualquer necessidade e possibilidade de prosseguir com as mesmas, já que estão dependentes da existência de uma actividade comercial activa, o que na presente data já não se verifica. Na verdade, a actividade do ... encontra-se já limitada ao desempenho dos actos que se relacionam com o processo de liquidação em curso, razão pelo qual, em parte dos departamentos, serão mantidos em actividade alguns trabalhadores seleccionados de acordo com critérios objectivos e estratégicos do ponto de vista da operatividade e do eficiente controlo de custos.

É importante assinalar que o recente encerramento de todos os estabelecimentos em Espanha, afectos à actividade da Sucursal do ...



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

naquele país, é um marco particularmente relevante neste âmbito, e estão presentemente em curso diligências no sentido de encerrar o balcão do porto, envolvendo a presente acção de despedimento, todos os colaboradores deste balcão.

Assim, no que respeita aos departamentos de Private Banking (Sul e Norte), Gestão de Activos, Corporate Advisory, Controlo de Gestão, Financeiro e Operações serão apenas mantidos trabalhadores em funções para o acompanhamento pontual dos clientes que ainda mantêm relação comercial com o ... e actividades ligadas à liquidação da instituição, como é o caso da apreciação das reclamações de créditos. Os trabalhadores a abranger pelo despedimento colectivo foram seleccionados de acordo com critérios objectivos de funcionalidade, que variam necessariamente em cada departamento, e que em alguns casos se entrecruzam, por apresentarem necessidades específicas, e que são os seguintes:

- a) Contributo para a redução de custos do ...;*
- b) Dispensabilidade no âmbito das funções atribuídas ao departamento em que se encontram inseridas;*
- c) Custos de deslocalização: a adopção deste critério teve em vista seleccionar os trabalhadores que, por residirem longe da Sede, a sua manutenção em funções, nesta fase, implicaria a sua deslocalização para Lisboa o que, a verificar-se, se traduziria num acréscimo de custos não justificável.”*

1.1.4. *É indicado como período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento o seguinte: “ (...) o presente procedimento de despedimento colectivo, com início nesta data, decorrerá nos prazos legalmente estabelecidos, devendo os contratos de trabalho abrangidos cessar de forma faseada nos termos a definir oportunamente.”.*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

1.1.5. A empresa indica como método de cálculo da compensação a conceder aos trabalhadores a prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho.

1.1.6. Em 26 de Abril de 2011, as duas trabalhadoras grávidas abrangidas pelo despedimento colectivo dirigem à entidade empregadora as seguintes declarações:

“ Eu, ..., notificada em 12 de Abril de 2011 da intenção da Comissão Liquidatária do ... de proceder ao meu despedimento no âmbito de um processo de despedimento colectivo declaro, para efeitos de emissão de parecer pela CITE nos termos do artigo 63.º do Código do Trabalho que, muito embora não tendo sido constituída comissão representativa nos termos e para os efeitos do artigo 360.º n.º 3 do Código do Trabalho, lamento a situação de insolvência do ... que tornou inevitável o presente despedimento colectivo, não tendo porém nada a opor à cessação do meu contrato de trabalho no âmbito desse mesmo processo, na medida em que me sejam assegurados todos os direitos que decorrem dessa cessação.”

“Eu, ..., notificada em 12 de Abril de 2011 da intenção da Comissão Liquidatária do ... de proceder ao meu despedimento no âmbito de um processo de despedimento colectivo declaro, para efeitos de emissão de parecer pela CITE nos termos do artigo 63.º do Código do Trabalho que, muito embora não tendo sido constituída comissão representativa nos termos e para os efeitos do artigo 360.º n.º 3 do Código do Trabalho, lamento a situação de insolvência do ... que tornou inevitável o presente despedimento colectivo, não tendo porém nada a opor à cessação do meu contrato de trabalho no âmbito desse mesmo processo, na medida em que me sejam assegurados todos os direitos que decorrem dessa cessação.”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.¹

Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.

2.2. É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça da União Europeia² que o despedimento de uma trabalhadora por motivo de maternidade constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional (reformulação).

2.3. Nos termos da lei (artigo 63.º do Código do Trabalho), o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

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

2.4. O regime previsto no artigo 347.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe *Insolvência e recuperação de empresa*, integrado no Capítulo VII, sobre *cessação de contrato de trabalho*, Secção II, dedicada à *caducidade do contrato de trabalho*, estabelece o seguinte, que se transcreve:

1 – A declaração judicial de insolvência do empregador não faz cessar o contrato de trabalho, devendo o administrador da insolvência continuar a

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

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



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

satisfazer integralmente as obrigações para com os trabalhadores enquanto o estabelecimento não for definitivamente encerrado.

2 – Antes do encerramento definitivo do estabelecimento, o administrador da insolvência pode fazer cessar o contrato de trabalho de trabalhador cuja colaboração não seja indispensável ao funcionamento da empresa.

3 – A cessação de contratos de trabalho decorrente do encerramento do estabelecimento ou realizada nos termos do n.º 2 deve ser antecedida de procedimento previsto nos artigos 360.º e seguintes, com as necessárias adaptações.

4 – O disposto no número anterior não se aplica a microempresas.

5 – O disposto no n.º 3 aplica-se em caso de processo de insolvência que possa determinar o encerramento do estabelecimento.

2.4.1. Nos termos da disposição legal mencionada, mesmo no caso da insolvência, subsiste uma necessidade de justificação para a cessação dos contratos de trabalho, não se admitindo que a declaração de insolvência implique, por si só, a cessação dos contratos de trabalho. A justificação legal exigida, nestes casos, é a inexistência de indispensabilidade da colaboração de um trabalhador ao funcionamento da empresa.

2.5. Neste sentido, reconduzindo-se a cessação do contrato de trabalho, no âmbito da insolvência, ao procedimento formal do despedimento colectivo entende a CITE³, quando esteja em causa a cessação de contrato de trabalho de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de trabalhador no gozo da licença parental, como necessária a solicitação de parecer prévio por motivo da especial protecção conferida constitucionalmente à protecção da parentalidade.

³ Ver Parecer n.º 123/CITE/2010.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.6.** De facto, o regime especial previsto no artigo 347.º do Código do Trabalho não afasta o exercício das atribuições da CITE, nem afasta o instituto da ilicitude do despedimento previsto nos artigos 381.º e seguintes do Código do Trabalho.⁴
- 2.7.** Assim, cabe analisar o procedimento a que obedece o despedimento colectivo, previsto nos artigos 360.º a 366.º do Código do Trabalho, salvaguardadas as necessárias adaptações.
- 2.8.** Para efeitos de emissão de parecer prévio pela CITE, o empregador deve remeter cópia do processo a esta entidade, depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho (alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho).
- 2.8.1.** De acordo com o artigo 360.º do Código do Trabalho, a comunicação da intenção de proceder ao despedimento colectivo deve conter:
- a) Os motivos invocados para o despedimento colectivo;
 - b) O quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;
 - c) Os critérios para selecção dos trabalhadores a despedir;
 - d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;

⁴ Neste sentido, atenda-se ao referido no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 7.06.2010, proferido no âmbito do Processo 373/07.4TYVNG-V.P1: 3. *Do artigo do C. de Trabalho em referência resulta que é possível e admissível o encerramento do estabelecimento.*

Ora, esse encerramento implica a extinção dos contratos de trabalho existentes.

Porém, esse encerramento terá que obedecer a determinados requisitos de procedimento para que possa ocorrer licitamente.

E esses requisitos são os que constam do n.º 3 do mencionado artigo 391.º: “deve ser antecedida de procedimento previsto nos artigos 419.º e seguintes, com as necessárias adaptações”. Daqui resulta a obrigatoriedade de cumprir o formalismo exigido para o “despedimento colectivo” com as adaptações à específica situação resultante da insolvência ou processo de insolvência.

E essas adaptações diziam respeito, para além do que já constava do artigo 431.º, 2, do mencionado Código, o não ser admissível ao Administrador conceder compensação para além da legal ou convencional (...).

No caso dos autos o Administrador da Insolvência não seguiu esse procedimento que lhe era imposto, pelo que o despedimento, ainda que confirmado, por deliberação posterior da Assembleia de Credores, é ilícito – artigos 429.º, a), e 431.º, 1, a) e b), daquele Código.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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

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

2.9. Quando está em causa a inclusão, num procedimento de despedimento colectivo, de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, ou de trabalhador no gozo de 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 selecção dos trabalhadores a despedir⁵.

2.10. Face à especialidade de que se reveste este procedimento quando adoptado por motivo de insolvência, a análise da objectividade da selecção dos trabalhadores a dispensar não pode questionar a opção pela desnecessidade desses trabalhadores, mas sim aferir se os critérios para a selecção desses trabalhadores afectados demonstram a existência de umnexo com o que é alegado para essa desnecessidade.

2.11. A entidade empregadora “ (...) é uma instituição de crédito cujo objecto

⁵ Com relevância para a análise dos motivos que justificam o despedimento colectivo refira-se alguma jurisprudência: *Como se refere no Ac. do STJ, de 26.11.2008, em www.dgsi.pt, (...) é incontestável que a Constituição não admite a denúncia discricionária por parte do empregador e apenas possibilita a cessação do contrato de trabalho por vontade do empregador se existir uma justificação ou motivação, ainda que a justa causa possa resultar de causas objectivas relacionadas com a empresa nos termos da lei*. (...)

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

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



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

social é o exercício da actividade legalmente permitida aos bancos, designadamente a gestão de activos (...)”.

Em Novembro de 2008, por motivos de falta de liquidez o ... determinou a aplicação de medidas de saneamento.

Em Abril de 2010, o ... decidiu revogar a licença para o exercício da actividade bancária, o que “(...) *equivale, nos termos da lei, à declaração de insolvência da instituição e à sua conseqüente entrada em liquidação, cujo processo se encontra em curso.*”, “(...) *o qual culminará necessariamente no encerramento do ..., S.A. (...)*”.

A entidade empregadora, pelos factos supra referidos, tem vindo a sofrer o decréscimo da sua actividade, particularmente nos departamentos do Private Banking, Controlo de Gestão, Retorno Relativo, Private Equity, Financeiro, Imobiliário, Institucional, Operações e Marketing, com o necessário esvaziamento de funções de alguns trabalhadores, o que torna insustentável do ponto de vista económico, financeiro e estrutural a manutenção dos 16 postos de trabalho afectos aos departamentos indicados, e incompatível com a necessidade da entidade empregadora preservar o seu património para satisfação dos créditos emergentes da insolvência.

2.12. Face à necessidade actual de redução de 16 postos de trabalho, a empresa determinou os seguintes critérios de funcionalidade para a selecção dos trabalhadores a despedir:

- Todos os trabalhadores afectos ao balcão do Porto, que será encerrado;
- Os trabalhadores dos departamentos de Private Banking, Gestão de Activos, Corporate Advisory, Controlo de Gestão, Financeiro e Operações, que não acompanham os clientes que ainda mantêm relação comercial com o ..., ou que desenvolvam actividade ligadas à liquidação da instituição, como é o caso da apreciação das reclamações de créditos;
- Os trabalhadores a quem estão atribuídas funções dispensáveis no



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

departamento a que estão afectos;

- Os trabalhadores que residam longe da sede e que teriam que se deslocar para Lisboa, com o necessário acréscimo de custos não justificável.

2.13. No que respeita à inclusão das trabalhadoras grávidas especialmente protegidas verifica-se que a trabalhadora ... com a categoria profissional de Técnico, exerce funções na Direcção de Imobiliário e está afectada ao estabelecimento do Porto.

A trabalhadora ..., tem a categoria profissional de Secretária, exerce funções na Direcção de Secretariado para apoio a Departamentos e Direcções, no qual existem mais 9 trabalhadores.

2.14. Como se referiu, o motivo legal para o procedimento de despedimento colectivo em entidades empregadoras insolventes é o da dispensabilidade dos seus trabalhadores.

Da constatação deste motivo decorre, no caso em concreto, a verificação do nexo causal entre o encerramento do estabelecimento do Porto e a dispensabilidade da trabalhadora grávida aí afectada.

No caso da trabalhadora grávida afectada ao estabelecimento de Lisboa, uma dos três trabalhadores seleccionados para integrarem o despedimento colectivo, de entre dez afectados à mesma Direcção, é justificado, pela empresa, pelo facto de as funções de secretariado desta trabalhadora estarem “ (...) *concentradas no apoio a Departamentos e Direcções que se encontram esvaziadas de actividade e, portanto, também de quadro de recursos humanos.*”, e “ *Para a liquidação em curso, as funções desempenhadas por esta colaboradora são as de importância mais reduzida e apesar da polivalência que é sempre associada a colaboradores com funções desta natureza, a verdade é que pelas especificidades da actividade desenvolvida pelo ... e as exigências particulares das mesmas, levaram a um grau assinalável de especialização dos colaboradores enquadrados nesta Direcção, e que*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

justificaram em particular a inclusão desta colaboradora na acção de despedimento em curso.”

2.15. Na realidade, no âmbito de um processo de insolvência, a cessação de contratos de trabalho por motivo da dispensabilidade dos trabalhadores permite a utilização de critérios com significativa amplitude de discricionariedade.

Tal verifica-se, no procedimento em análise, no que se refere à inclusão da trabalhadora ..., para quem o “*grau assinalável de especialização dos colaboradores enquadrados nesta Direcção*” e que se traduzem “*no apoio a Departamentos e Direcções que se encontram esvaziadas de actividade e, portanto, também de quadro de recursos humanos*” determinou “*em particular a inclusão desta colaboradora na acção de despedimento em curso*”.

2.16. Neste sentido, no que respeita à verificação de indícios de discriminação na inclusão das duas trabalhadoras grávidas, especialmente protegidas, no processo de despedimento colectivo, são igualmente relevantes, na formação da convicção desta Comissão, as declarações referidas por ambas no sentido de afirmarem que, para efeitos da emissão deste parecer, de facto, a insolvência da sua entidade empregadora tornou inevitável os seus despedimentos, aos quais não se opõem.

III – CONCLUSÃO

3.1. Em face do exposto, a CITE delibera não se opor à inclusão das trabalhadoras grávidas ... e ..., no despedimento colectivo promovido pela empresa ..., S.A. – Em Liquidação, uma vez que as trabalhadoras manifestaram a intenção de aceitar o seu despedimento.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 31 DE MAIO DE 2011**