

PARECER N.º 388/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras lactantes e puérpera 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
Processo n.º 1251 – DPL-C/2016

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 22/7/2016 da empresa ... um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento das trabalhadoras lactantes ... e ..., e da trabalhadora puérpera ...

- 1.2. A empresa notificou as trabalhadoras por carta datadas de 6/7/2016 da sua integração no processo de despedimento coletivo, as quais foram recebidas em mão, no caso das duas primeiras trabalhadoras indicadas no ponto anterior em 4/7/2016 e por correio, no caso da terceira trabalhadora indicada em 6/7/2016, sendo os motivos invocados expostos pormenorizadamente em documento anexo. Esses motivos são, sinteticamente, os seguintes:
 - 1.2.1. *Em cumprimento do disposto no artigo 360.º, n.º 2, al. a), do Código do Trabalho, a ..., sua Empregadora (doravante designada por “...” ou “Empresa”), passa a descrever os motivos do despedimento coletivo, que são motivos económicos, estruturais e de mercado.*

- 1.2.2. *A ... é uma empresa que tem como objeto social o exercício indireto de atividades económicas no setor ..., sendo titular de participações sociais noutras sociedades.*
- 1.2.3. *A ... foi constituída em novembro de 2007, fruto da união de dois Grupos especialistas em ...*
- 1.2.4. *A ... ocupa-se atualmente da gestão do ..., gerindo as participações sociais de diversas sociedades e, indiretamente, todos os investimentos e património do Grupo, tendo acompanhado a conceção, promoção, execução e comercialização de relevantes projetos ...*
- 1.2.5. *Em termos organizacionais, o Grupo integrava uma sociedade que se ocupava da materialização desses projetos, tendo a seu cargo os trabalhadores que desenvolviam essas atividades (...).*
- 1.2.6. *Em 2015, foi decidido incorporar a atividade da ... (que, em regime de outsourcing, prestava serviços à ...) na ..., tendo todos os trabalhadores da primeira sido absorvidos pela Empresa, por via de acordos de cessão da posição contratual outorgados em janeiro de 2016, com garantia de antiguidade.*
- 1.2.7. *A primeira sociedade deixou, assim, de ter qualquer atividade, estando em preparação o seu encerramento.*
- 1.2.8. *A ... tem, assim, no seu quadro de pessoal, um total de 16 (dezasseis) trabalhadores, organizados por diversas áreas, que se ocupam da conceção, execução e acompanhamento dos projetos ... referidos.*

- 1.2.9.** *No entanto, estão concluídos praticamente todos os projetos promovidos pela ... e suas subsidiárias, tendo terminado a intervenção e a atividade da Empresa.*
- 1.2.10.** *Os ventos de crise que começaram a soprar sobre Portugal e, em especial, sobre o setor ... — principalmente depois de 2007 — levaram o Grupo a ponderar a sua internacionalização como uma questão de imperativa urgência.*
- 1.2.11.** *Estudadas as várias hipóteses, rapidamente se concluiu que a aposta deveria recair sobre os países emergentes, nomeadamente sobre os países de língua e cultura portuguesas.*
- 1.2.12.** *A internacionalização veio a acontecer, primeiro no ..., em 2011, com o estabelecimento de uma parceria em ... com a ..., e em 2012, com a entrada em ...*
- 1.2.13.** *Verifica-se que os projetos promovidos pela ... terminaram ou estão em fase de conclusão de obras e vendas, prevendo-se que todas as atividades em curso sejam definitivamente concluídas até ao final do ano de 2016.*
- 1.2.14.** *Paralelamente, foram avaliadas várias soluções de programas e cronogramas comerciais para os projetos detidos (em terreno), na maioria das vezes, em comunhão com o ... (principal financiador da ...), não tendo sido identificada uma estratégia consensual de desenvolvimento de novos projetos.*
- 1.2.15.** *Considerando a conjuntura no mercado ... nacional, o contexto económico que vivemos e a contínua degradação das condições de mercado neste setor, com*

margens cada vez mais pressionadas, levou a que a empresa tomasse a decisão de não lançar novos projetos ...

- 1.2.16.** *Assim, a partir do fecho da comercialização da ..., a atividade operativa em Portugal terminará, terminando também, durante o mês de julho de 2016, a atividade operativo de acompanhamento dos projetos no estrangeiro (no ... e em ..., conforme supra descrito).*
- 1.2.17.** *Prevê-se, por isso, o encerramento da ... depois das negociações com o ..., seu principal credor.*
- 1.2.18.** *O desenvolvimento de novos projetos não é possível, atendendo às razões de mercado de contexto político e económico conhecidas de todos, bem como à degradada situação económica e financeira do Grupo e, mais concretamente, da ...*
- 1.2.19.** *Acrescente-se que, desde 2008, a economia mundial tem sido confrontada com uma grave crise financeira, que, associada à falta de confiança nos mercados financeiros, originou quebras significativas e consecutivas nas bolsas de valores mundiais, levando muitas instituições financeiras, empresas e mesmo países, ao colapso financeiro.*
- 1.2.20.** *Deste modo, veio a acentuar-se uma forte restrição no acesso a fundos e financiamento por parte das empresas, bem como um significativo aumento dos custos desses mesmos fundos, conduzindo a inevitáveis retrações no investimento e, simultaneamente, à necessidade iminente da implementação de medidas de reestruturação e/ou encerramento.*

- 1.2.21.** *Os efeitos desta crise do setor financeiro rapidamente passaram para uma economia real, abrangendo um vasto conjunto de empresas, sendo o ... um dos setores mais fortemente afetado por esta conjuntura.*
- 1.2.22.** *As medidas de restrição orçamental têm afetado fortemente o consumo, com um impacto direto sobre o rendimento disponível das famílias e das empresas, que, conseqüentemente, retraem investimentos, em particular, os mais avultados, como são ...*
- 1.2.23.** *Atendendo à conjuntura descrita, a situação económica e financeira da ... degradou-se progressiva e irreversivelmente.*
- 1.2.24.** *O Grupo e, em especial, a ... contou com um significativo apoio da ... nas suas operações, contraindo expressivas linhas de financiamento, especialmente junto do ..., seu principal credor.*
- 1.2.25.** *Considerando a redução de atividade sofrida pela Empresa, que é mera manifestação da profunda crise que se abateu sobre o setor ... e dos efeitos já enunciados e conhecidos de todos, assistiu-se a uma degradação dos resultados e, conseqüentemente, dos capitais próprios da ...*
- 1.2.26.** *Esta situação é motivada pelo aumento do volume de custos financeiros, pelas perdas de imparidade associadas à desvalorização do setor ... e, mais recentemente, às fortes desvalorizações cambiais sofridas do ...*
- 1.2.27.** *Do mesmo modo, os resultados líquidos da Empresa vêm a degradar-se progressivamente ao longo dos últimos anos.*

- 1.2.28.** *Em função de tudo o que vem de ser referido, a Tesouraria do Grupo e, em especial, da Empresa, depois de ter esgotado, em absoluto, as linhas de financiamento disponíveis, não tem mais recursos que permitam solver os compromissos assumidos, quer associados a projetos (manutenção da propriedade e responsabilidades de urbanização), quer à estrutura (nomeadamente, suporte de custos com a atual estrutura de recursos humanos).*
- 1.2.29.** *A ... não consegue cumprir as obrigações de pagamento decorrentes dos financiamentos ativos, esmagadoramente contraídos junto do ..., encontrando-se ainda algumas responsabilidades correntes do Grupo com significativo atraso.*
- 1.2.30.** *Como forma de redução de custos de estrutura, a Empresa tomou já diversas medidas relevantes.*
- 1.2.31.** *No entanto, mantém-se a impossibilidade de desenvolvimento de novos ..., continuando a impor-se o progressivo esvaziamento da atividade da Empresa até ao seu encerramento, não podendo a ..., ante a significativa redução de atividade que vem sofrendo e que continuará a acentuar-se, manter a estrutura de recursos humanos existente.*
- 1.2.32.** *Atendendo à situação de profunda crise económica e financeira descrita, os acionistas do Grupo optaram por descontinuar as ... (dado o desinteresse em novos investimentos) e a redução à detenção, em exclusivo, da ... com ... relevantes, que deixarão, no entanto, de ter atividade, prevendo-se, inclusivamente, o seu encerramento.*

- 1.2.33. *A ... tem estado junto do ... em busca da aprovação de um plano que permita a regularização das responsabilidades incumpridas pela Empresa.*
- 1.2.34. *Este plano tem como pressuposto a redução progressiva da atividade da ..., não se mostrando possível qualquer solução que garanta a manutenção da estrutura atual do Grupo, em especial, do seu quadro de trabalhadores.*
- 1.3. No mesmo documento notificado às trabalhadoras a empresa inclui o quadro de pessoal por departamento identificando o número de trabalhadores/as em cada um deles e identificando também quais os postos de trabalho a extinguir.
- 1.4. A notificação inclui também um documento com os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir, nos seguintes termos:
- 1.4.1. *Os elementos a dispensar e a lógica subjacente à escolha dos mesmos foram explicados supra, nomeadamente na parte relativa à reestruturação dos quadros de pessoal e departamentos pelo que se dá por integralmente reproduzido o referido nos pontos 63 a 111 do Documento A e os critérios de seleção de trabalhadores ali mencionados.*
- 1.4.2. *Os critérios indicados, que se prenderam com as habilitações e conhecimentos para o exercício das funções, onerosidade do vínculo, experiência na função e antiguidade na empresa, atuaram na identificação individual e concreta, dentro do número de postos de trabalho a eliminar e dos trabalhadores com o mesmo conteúdo funcional.*
- 1.5. Remete ainda a lista com os 9 trabalhadores/as a integrar no despedimento, com a indicação das categorias profissionais e funções desempenhadas.

- 1.6. A empresa indica ainda os demais elementos legalmente obrigatórios, não referindo na comunicação a possibilidade de os/as trabalhadores/as constituírem uma comissão representativa com vista à fase de informação e negociação.
- 1.7. Não existe informação no processo sobre a promoção da fase de informações e negociação, nos termos do artigo 361.º do Código do Trabalho.

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 a 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: (...)

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 de outubro de 1992, no n.º 1 do artigo 10.º determina que os Estados-membros devem tomar *as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez.*
- 2.3.** Por outro lado, é opinião uniforme e reiterada na jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora por causa da sua gravidez constitui uma discriminação direta *em razão do sexo*, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006.
- 2.4.** Indo ao encontro do determinado na legislação e jurisprudência comunitária referida, o n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho determina que o *despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante assim como de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.* De acordo com o preceituado na alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março (lei orgânica da CITE), essa entidade é a CITE.
- 2.5.** Assim, o empregador deve remeter à CITE *cópia do processo*, nos termos do n.º 3 do artigo 63.º Código do Trabalho, necessariamente antes da decisão final de proceder ao despedimento.
- 2.6.** Nos termos do artigo 359.º do novo Código do Trabalho:
“1– Considera-se despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores,

conforme se trate, respetivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

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

- a) Motivos de mercado – redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;*
- b) Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;*
- c) Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação”.*

- 2.7.** O artigo 360.º n.º 1 do Código do Trabalho determina que *o empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo comunica essa intenção à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões intersindicais da empresa.*
- 2.8.** Caso não exista, o empregador *comunica, por escrito, essa intenção a cada um dos trabalhadores que possam estar abrangidos, podendo estes, no prazo de cinco dias úteis, nomear uma comissão representativa, com vista à participação na fase de informações e negociação, de acordo com o previsto no n.º 3 do artigo 361º do Código do Trabalho.*

- 2.9.** No presente processo, o empregador remeteu às trabalhadoras especialmente protegidas, a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo, remetendo os elementos legalmente obrigatórios.
- 2.10.** O despedimento coletivo é justificado por *motivos económicos, estruturais e de mercado*, encontrando-se pormenorizadamente fundamentado.
- 2.11.** Os critérios de seleção dos/as trabalhadores/as a despedir são indicados como *prendendo-se com as habilitações e conhecimentos para o exercício das funções, onerosidade do vínculo, experiência na função e antiguidade na empresa*.
- 2.12.** Na identificação em concreto das trabalhadoras a integrar no despedimento, em particular as especialmente protegidas de que trata o presente parecer, ou seja na aplicação dos critérios, são dadas explicações, trabalhador/a a trabalhador/a, acerca da necessidade de extinguir o seu posto de trabalho, sem que se faça uma relação da aplicação dos critérios ao/à trabalhador/a selecionado/a, por confronto com todos/as os/as trabalhadores/as com as mesmas funções ou categoria profissional da empresa ou da estrutura funcional em que estão integrados/as.
- 2.13.** No caso da trabalhadora ..., que labora no ... e que é apresentado como sendo extinto, diz-se que ficam uma parte das suas *funções totalmente esvaziadas*, e outra parte passarão a ser *asseguradas por um membro de Conselho de Administração*.
- 2.14.** No caso da trabalhadora ..., que labora no ... e que é apresentado como sendo extinto, diz-se que não há necessidade de manter as funções que desempenha.

- 2.15.** No caso da trabalhadora ..., que labora no ..., que tem no total cinco trabalhadores/as sendo duas despedidas, é apresentado com critério de escolha as funções que desempenha, afirmando-se que algumas das suas funções deixam de ser necessárias, e outras *serão atribuídas* a outro trabalhador.
- 2.16.** Portanto, o que se constata, é que na identificação, em concreto, das trabalhadoras a despedir, no caso das especialmente protegidas, a empresa não demonstra ter aplicado critérios definidos pela própria empresa de forma genérica e aplicáveis a todos/as os/as trabalhadores/as, nem demonstra ter feito uma seriação dos/as trabalhadores/as por aplicação desses critérios.
- 2.17.** Convém salientar que a *ratio legis* da obrigatoriedade, por parte do empregador, de estabelecer os critérios para seleção dos/as trabalhadores/as a despedir, nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 360º do Código do Trabalho, quando se trate de um despedimento parcial, como é o caso, é para que os/as trabalhadores/as selecionados/as, o sejam por razões objetivas e não subjetivas.
- 2.18.** Nesse sentido foi decidido no Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 20.05.2009, Processo 3277/08.0TTLSB.L1-4, em www.dgsi.pt, dizendo-se 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.*
- 2.19.** Portanto, a empresa baseia a escolha no conjunto de tarefas que no momento as trabalhadoras desempenham, sem seriar os/as trabalhadores/as por aplicação dos critérios de seleção.

- 2.20.** Por outro lado, empresa não apresentou no processo que remeteu à CITE qualquer evidência de ter promovido a fase de informações e negociação a que se refere o artigo 361º do Código do Trabalho, quer com a comissão de trabalhadores ou sindical da empresa quer com uma comissão representativa dos/as trabalhadores/as.
- 2.21.** Donde se considera que não existe nexos de causalidade entre os critérios escolhidos para a seleção dos/as trabalhadores/as a despedir e as trabalhadoras especialmente protegidas a que se refere o presente processo, não estando, por isso, afastados quaisquer indícios de discriminação em função da maternidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera emitir parecer desfavorável à inclusão das trabalhadoras lactantes ... e ..., e da trabalhadora puérpera ... no despedimento coletivo promovido pela empresa ..., por existirem indícios de discriminação em função da maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE AGOSTO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.