

PARECER N.º 140/CITE/2010

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, incluída em processo de despedimento colectivo, 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 835 – DP-C/2010

I – OBJECTO

- 1.1. Em 14.10.2010, a CITE recebeu da Sociedade de Advogados ..., em representação da ..., Lda., cópia de um processo de despedimento colectivo, que inclui a trabalhadora puérpera ..., titular da categoria profissional de Subchefe de Secção, 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. A empresa informa a CITE *que não existe Comissão de Trabalhadores, nem Delegados Sindicais.*
- 1.3. *Que como resulta da acta que consta a fls. 182 a 185 do processo, todos os trabalhadores manifestaram a sua compreensão e deram o seu consentimento no que respeita aos motivos que levaram a empresa a proceder ao seu despedimento.*
- 1.4. *Que na reunião realizada, nos termos e para efeitos do disposto no n.º 1 do art. 361.º, a trabalhadora ... fez-se representar pela colega ..., conforme credencial que consta a fls. 181 do processo e pela qual aquela manifestou ter conhecimento, compreender e aceitar a decisão do seu despedimento.*

1.5. Na carta enviada à referida trabalhadora, em 22.09.2010, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:

1.5.1. *Que A ..., Lda se vem debatendo, nos últimos anos, com sérias dificuldades relacionadas com o insucesso das suas vendas e o correspondente efeito negativo nos seus resultados, como se comprova, muito claramente, do quadro que se junta infra, para seu total e perfeito esclarecimento.*

1.5.2. *Que Durante os últimos 4 anos a ..., Lda tem vindo a registar um decréscimo significativo no seu volume de vendas, situação agravada pela presente crise. Paralelamente, a quantidade de encomendas recebidas pela via telefónica tem vindo a decrescer significativamente, em parte, em detrimento da via Internet, fenómeno este que tem tendência a aumentar.*

1.5.3. *Acresce o facto do nosso “call-center”, dadas as fortes flutuações da procura, estar largamente sobredimensionado em épocas de fraca actividade e não conseguindo dar resposta adequada no caso inverso.*

1.5.4. *A situação do grupo ..., Lda se integra, tem-se também vindo a degradar nestes últimos três anos, motivo pelo qual foi pedido às diversas sociedades do grupo que, no sentido de garantir a sua própria sobrevivência, fizessem o necessário no que diz respeito à contenção dos custos de estrutura, nomeadamente os relativos ao pessoal.*

1.5.5. *Por tudo isto foi tomada a decisão de encerrar o “call-center” subcontractando esta actividade. Tal permitir-nos-á reduzir significativamente a nossa estrutura mantendo o nível do serviço prestado aos nossos clientes. Por outro lado, face à progressiva redução do volume de serviço nos Serviços Financeiros, foi ainda decidido reduzir o número de trabalhadores afectos a este departamento.*

- 1.5.6.** A medida que vai ser implementada, para além de outras que irão ser também tomadas num futuro próximo, determinada pelos motivos acabados de referenciar, são, no entender da ..., Lda, a única forma que poderá permitir a viabilização da empresa, com a conseqüente tentativa de manutenção dos restantes postos de trabalho.
- 1.5.7.** A empresa junta, como Anexo I, o quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;
- 1.5.8.** *O critério que serve de base para a selecção dos trabalhadores a despedir tem directamente a ver com o facto de os 17 primeiros integrarem o “call center”, departamento que vai ser encerrado e a 18ª trabalhadora, ..., ser a que tem menor antiguidade nos Serviços Financeiros, departamento onde está integrada e que vai ser reduzido num trabalhador.*
- 1.5.9.** São 18 (dezoito) os trabalhadores a despedir.
- 1.5.10.** *É intenção da ..., Lda que o despedimento colectivo seja efectuado no prazo máximo de 3 meses.*
- 1.5.11.** *A compensação a conceder aos trabalhadores a despedir será a prevista nos n.ºs 1 a 3 do art. 366.º do Código do Trabalho.*
- 1.6.** Foi realizada uma reunião de informações e negociação, em 8.10.2010 (conforme Acta) entre representantes da empresa e todos os trabalhadores envolvidos, nos termos do artigo 361.º do Código do Trabalho, não tendo estado presente o representante do Ministério do Trabalho devido à inexistência de quaisquer das comissões previstas no artigo 360.º, n.º 1 do Código do Trabalho, ou de estrutura representativa dos trabalhadores, prevista no art. 360.º, n.º 3 do Código do Trabalho, de acordo com justificação escrita prestada pelo Ministério do Trabalho nesse sentido.

- 1.7. Resulta da Acta da reunião que a trabalhadora ... não esteve presente na reunião, em virtude de maternidade recente, tendo-se feito representar pela colega, ..., através de credencial que esta entregou no início da reunião.
- 1.8. Resulta da acta que Usou da palavra o Sr. Dr. ... para explicar aos presentes o motivo de não comparência na reunião do representante do Ministério do Trabalho e para informar que esta reunião tem em vista a prestação de informações e negociação, no sentido de conciliar os interesses das partes envolvidas.
- 1.9. Recordou ainda os presentes acerca dos motivos que forçavam a empresa a proceder a esta redução de efectivos e na certeza, porém, de que não fosse tomada esta medida agora, não seria possível garantir os restantes postos de trabalho que ainda persistem.
- 1.10. Da parte dos trabalhadores integrados no presente processo de despedimento colectivo foi manifestado o reconhecimento da situação muito difícil que a empresa atravessa, compreendendo-se a necessidade de redução de efectivos.
- 1.11. No decurso da reunião ficou acordada a cessação dos contratos de trabalho com os trabalhadores integrados no despedimento colectivo e nos seguintes termos:
- 1.12. A produção dos efeitos da cessação dos contratos a 31 de Dezembro de 2010.
- 1.13. O pagamento da compensação legal, tendo em atenção as datas de admissão.
- 1.14. A empresa assegurará aos trabalhadores todos os créditos resultantes da cessação.

1.15. *A empresa facultará a cada trabalhador um certificado de trabalho atestando o seu bom desempenho profissional.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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 das Comunidades Europeias² 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 e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e da alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho, deve emitir o parecer.

¹ N.º 3 do artigo 68.º 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).

2.4. Nos termos do artigo 359.º do novo Código do Trabalho:

1 – Considera-se despedimento colectivo 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, respectivamente, 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 actividade 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 actividade, 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. Em conformidade com o artigo 360.º do referido Código:

1 – O empregador que pretenda proceder a um despedimento colectivo 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 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;

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.

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 recepção 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 referida 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 colectiva.

2.6. A entidade empregadora comunicou, por carta datada de 22 de Setembro de 2010, a intenção de proceder ao despedimento colectivo *sub judice*, à trabalhadora puérpera, titular da categoria profissional de Subchefe de Secção, objecto do presente parecer.

2.7. No despedimento colectivo *sub judice*, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado e estruturais, indicou o número de trabalhadores a despedir (18) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal, constituído por 34 trabalhadores, que discriminou por sectores organizacionais da empresa na descrição dos critérios que

serviram de base à selecção dos trabalhadores a incluir no despedimento e o método de cálculo da compensação a atribuir, nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho.

2.7.1. Dado que os 18 trabalhadores a despedir correspondem à decisão de encerrar o *call-center* subcontractando esta actividade, em consequência da reestruturação da empresa, esta indicou os respectivos critérios de selecção daqueles trabalhadores.

2.7.2. Importa referir que, no caso presente foi elaborada a acta da reunião de informações e negociação, assinada por todos os presentes e sem qualquer oposição, designadamente a trabalhadora objecto de protecção especial, que se fez representar por uma colega e através da qual manifestou ter conhecimento, compreender e aceitar a decisão do seu despedimento.

2.7.3. Da análise do processo, não se vislumbram indícios de discriminação por motivos de maternidade na inclusão da referida trabalhadora puérpera no presente processo de despedimento colectivo.

2.7.4. Face ao exposto, conclui-se que foram observados os requisitos legais estabelecidos para os procedimentos por despedimento colectivo, não se detectando indícios de discriminação com base no sexo em virtude da maternidade na inclusão no despedimento colectivo da trabalhadora puérpera.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento colectivo promovido pela ..., Ld.^a, da Trabalhadora puérpera ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 5 DE NOVEMBRO DE 2010**