

PARECER N.º 38/CITE/2010

Assunto: Parecer prévio 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 – Despedimento colectivo promovido pela ..., LDA, em que se incluem 2 trabalhadoras grávidas e 4 lactantes
Processos n.ºs 146 – DL-C, 147 – DG-C, 148 – DG-C, 149 – DL-C, 150 – DL-C e 151 – DL-C/2010

I – OBJECTO

- 1.1. Em 25.02.2010, a CITE recebeu da ..., Lda, cópia de um processo de despedimento colectivo, por motivos de mercado e estruturais, abrangendo 28 trabalhadores/as, num universo de 160 Trabalhadores/as que inclui as Trabalhadoras grávidas ... e ..., e as Trabalhadoras lactantes ..., ..., ... e ..., todas titular da categoria de Assistente Administrativo de 3, 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 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
- 1.2. Mostra o Processo que a empresa notificou as aludidas trabalhadoras da intenção de proceder ao despedimento colectivo, nos termos do nº 3 do artigo 360º do Código do Trabalho e aproveitou para lhes comunicar que poderão, para efeitos do nº 1 do mesmo artigo citado 360º, constituir uma comissão representativa com o objectivo de participar na fase negocial.
- 1.3. Em 2/02/2009, os/as 28 Trabalhadores/as abrangidos pelo despedimento colectivo designaram, nos termos do nº 3 do artigo 360º do Código do Trabalho, uma Comissão Representativa.

- 1.4. Em 08/02/2010, a Empresa envia à Comissão Representativa dos Trabalhadores os elementos de informação discriminados no nº 2 do artigo 360º do Código do Trabalho, com os seguintes fundamentos:
- 1.5. Quanto à descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo, alega que: *A Empresa ..., Lda. (daqui em diante, ... ou Empresa), presta todo o tipo de serviços de assistência permanente, designadamente assistência doméstica, em viagem e de manutenção e reparação automóvel.*
- 1.6. *Que Para tal, a ... afecta trabalhadores à prestação de serviços aos clientes, sua actividade principal.*
- 1.7. *E mantém trabalhadores para a execução de tarefas de suporte àquela actividade.*
- 1.8. *Desde o exercício de 2005 que a actividade da Empresa não gera líquido positivo.*
- 1.9. *Mesmo nos anos em que se verifica aumento de proveitos, este não é acompanhado pelo incremento dos resultados líquidos.*
- 1.10. *Para isso contribui de modo especial o agravamento dos custos da Empresa, crescentemente superiores ao valor dos proveitos.*
- 1.11. *A empresa informa que promoveu, em Junho de 2009, um despedimento colectivo que abrangeu 13 dos seus trabalhadores.*
- 1.12. *Atenta a redução do volume de actividade que se perspectiva para 2010, a necessidade de redução de custos tem que incidir principalmente nos de natureza fixa, que incluem os custos com pessoal.*
- 1.13. *Neste sentido, a empresa tem levado a cabo uma profunda reorganização da sua estrutura produtiva:*

- 1.14. Desde logo, implementando um novo sistema informático (“AS 400”), com início no passado dia 1 de Julho de 2009.
- 1.15. O referido sistema possui como mais-valia permitir uma maior rapidez na abertura de processo ao nível da plataforma de Assistência da Empresa, o que permitiu aumentar qualidade de atendimento, em menor espaço de tempo de trabalho.
- 1.16. Com efeito, um dos serviços mais solicitados no âmbito da assistência em viagem é o serviço de reboque, sendo que, com o sistema informático, a Empresa consegue agora enviar reboques com maior rapidez e com isto aumentar a satisfação dos seus clientes, consequentemente diminuindo as chamadas de reclamações de clientes por tempo de espera de envio de serviço.
- 1.17. Como consequência da implementação do mencionado sistema informático a Empresa procedeu a uma reorganização da equipa da plataforma, sendo criadas equipas nas quais cada uma tem a responsabilidade de gestão de determinadas tarefas, logrando a Empresa diminuir o tempo dedicado por cada operador à gestão de processos.
- 1.18. Para além do exposto, o mencionado sistema informático permite a obtenção de reportes com informação detalhada para efeitos de monitorização de todos os processos de plataforma do Empregador, possibilitando a medição diária dos níveis de produtividade e níveis de serviço no que diz respeito ao envio de reboques o que permite acompanhar objectivamente a actividade da plataforma do Empregador.
- 1.19. Com efeito, com base na diminuição de actividade actualmente existente na Empresa, decorrente, em especial, da perda de alguns contratos, verificou-se a necessidade de efectuar uma previsão do volume de actividade em face da nova realidade com que a Empresa se depara.

- 1.20.** *Ainda no quadro da reestruturação da organização produtiva da ... e da introdução de automatizações e informatização de instrumentos de produção e serviços, cumpre ainda salientar que a Empresa se encontra actualmente em fase de implementação de três novos sistemas: Auto Facturação, Auto Dispatch e Resacar.*
- 1.21.** *O primeiro determinará uma considerável diminuição da actividade de facturação da Empresa, especialmente no âmbito dos tempos de gestão ao nível dos finalizados que são enviados por cada um dos fornecedores da Empresa já que, actualmente, a ... tem de verificar cada custo que é enviado por fornecedor, actualizando essa informação no respectivo processo.*
- 1.22.** *Para tal, a Empresa vai proceder à reorganização da estrutura produtiva.*
- 1.23.** *A reorganização incidirá em diversas unidades orgânicas da Empresa.*
- 1.24.** *A ... procurou identificar tarefas excedentárias e as que, não o sendo, podem ser asseguradas por recursos existentes na mesma ou noutras direcções ou departamentos, assim evitando duplicação de estruturas.*
- 1.25.** *Reitere-se que a Empresa enfrenta uma situação de considerável redução do seu volume de actividade decorrente da significativa diminuição do número dos seus clientes associados a um quadro de reestruturação da sua organização produtiva e de introdução de automatizações e informatização de instrumentos de produção e serviços.*
- 1.26.** *Verifica-se, portanto, a existência de uma situação de desequilíbrio económico-financeiro, de redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços, de reestruturação da organização produtiva associada à introdução de automatizações e informatização de instrumentos de produção e*

serviços, os quais constituem motivos estruturais e de mercado para despedimento colectivo, nos termos do disposto no artigo 359º, nº 1, e nº 2, alíneas a) e b), do Código do Trabalho.

- 1.27.** A Empresa junta o quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais, que conta com 160 trabalhadores, bem como indica os trabalhadores incluídos no processo de despedimento colectivo e as categorias profissionais, abrangendo o presente despedimento colectivo um total de 28 trabalhadores.
- 1.28.** Quanto aos critérios que serviram de base à selecção dos trabalhadores a despedir a Empresa identifica, *em concreto, quais os trabalhadores que serão afectados pela extinção de postos de trabalho cuja subsistência se revela desnecessária ou não essencial à prossecução da actividade da empresa decorrente da respectiva reorganização, recorreu a mesma a uma pluralidade de critérios de selecção imposta pela própria diversidade de situações presentes e de elementos de análise disponível.*
- 1.29.** *No entanto, visando a ... contrariar a actual situação de grave desequilíbrio económico-financeiro que atravessa mediante, nomeadamente, uma redução dos seus custos operacionais, a Empresa não pode, em certas situações, deixar de ponderar especialmente aspectos como sejam os custos salariais ou a produtividade – objectivamente determinada dos seus trabalhadores.*
- 1.30.** *No Grupo de CRM da Direcção de Operações serão extintos 3 (três) postos de trabalho de Operador de CRM de entre o conjunto de seis postos de trabalho actualmente existentes nesse Grupo – dois dos quais a tempo parcial –, optando a empresa por promover a cessação dos contratos de trabalho das trabalhadoras ..., ... e ..., na medida em que, para fazer face ao actual volume de actividade a Empresa apenas carece de um posto de trabalho de Operador de CRM meramente ocupado a tempo parcial (50%), encontrando-se já nessa situação as*

trabalhadoras No entanto, esta última detém uma antiguidade superior na Empresa, pelo que a manutenção da relação contratual desta se revela, portanto, adequada para assegurar a resposta às necessidades da Empresa e ao volume de actividade actualmente existente. Recorda-se ainda que dois dos postos de trabalho remanescente se encontram afectos, em regime de exclusividade, a funções de Help-desk no âmbito do contrato de prestação de serviços celebrado com a ..., pelo que a Empresa não pode prescindir das trabalhadoras que os ocupam (...).

- 1.31.** *Na equipa de Assistência da Direcção de Operações, serão extintos 12 (doze) postos de trabalho de Operador de Assistência de entre os setenta e dois actualmente existentes, tendo a empresa optado por promover a cessação dos contratos de trabalho dos trabalhadores ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., e ..., porquanto se verifica, objectivamente, que a produtividade desses trabalhadores, medida entre os meses de Setembro e Dezembro de 2009, apresenta os menores resultados de entre o conjunto de trabalhadores da equipa, sendo os seus valores médios, respectivamente, de 49.80, 66.72, 77.53, 79.72, 82.30, 90.03, 100.70, 101.15, 108.45, 109.65, 109.80 e 116.70. Salienta-se que o conhecimento objectivo e rigoroso dos apontados resultados de cada Operador constitui uma das mais valias do sistema AS400, que permite proceder à medição dos níveis de produtividade de cada Operador, o qual, acrescido ao número de chamadas atendidas, permite uma contabilização final do trabalho do Operador, que consiste na ponderação do número de chamadas atendidas por Operador; processos abertos; número de serviços enviados (reboques, táxis e repatriamentos), acções criadas em cada processo (“cabeceras” e “consignas”), bem como o registo de todos os pedidos de informação. Cada uma destas situações tem uma ponderação diferente, que resulta do tempo dispendido para a realização de cada um dos registos: assim, para chamadas é contabilizado 1 ponto; para processos abertos são contabilizados 2 pontos; para serviços enviados são contabilizados 2 pontos; para registo de todos os tipos de solicitações são contabilizados*

6 pontos; para “consignas” são contabilizados 6 pontos e para “cabeceras” são contabilizados 4 pontos, sendo feita a ponderação dos pontos obtidos pelos dias de prestação efectiva de trabalho de cada Operador.

1.32. Das actas das reuniões de informações e negociação, realizadas nos dias 12 de Fevereiro de 2010 (Acta número um) e 19 de Fevereiro de 2010 (Acta número dois), resulta que estiveram presentes, e assinaram tais documentos, os representante da Empresa, os membros da Comissão Representativa dos Trabalhadores da empresa abrangidos pelo presente procedimento de despedimento colectivo, o representante da Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), assegurando assim a participação no presente procedimento do serviço competente do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, conforme previsto no artigo 362º do Código do Trabalho, bem como os mandatários da Empresa e as mandatárias da Comissão Representativa dos Trabalhadores da Empresa abrangidos pelo presente despedimento colectivo.

1.33. Resulta ainda das actas de negociação o seguinte:

1.34. *Foi questionado o motivo da consideração diferenciada dos critérios de antiguidade, custo e produtividade, bem como a forma de apuramento dos valores de produtividade dos Operadores de Assistência da Equipa de Assistência da Direcção de Operações;*

1.35. *Foi alegada uma situação de eventual incorrecção dos valores de produtividade relativamente aos trabalhadores da Equipa de Assistência da Direcção de Operações decorrente da alegada existência de actividade da empresa não registada no sistema AS400 e, como tal, não considerada para efeitos do cálculo dos valores de produtividade, na medida em que alguns trabalhadores seriam considerados “excedentes” e nem sempre se encontravam a desempenhar as respectivas funções, sendo que, por vezes, não atendiam chamadas nem efectuavam*

registos, pelo que a Comissão Representativa entende que os mesmos não podem ser comparados com os demais trabalhadores da plataforma;

- 1.36.** A Comissão Representativa questiona ainda a existência de outra eventual incorrecção dos mencionados valores de produtividade referentes ao Trabalhador ..., uma vez que os respectivos quantitativos surgem com valores “zero” em relatórios emitidos pelo sistema informático AS400;
- 1.37.** *Foi ainda invocada a existência de duas trabalhadoras em situação de dispensa para amamentação ou aleitação que prestam, por tal motivo, diariamente menos horas de trabalho do que os restantes trabalhadores em situação comparável, pelo que se pretende determinar se o critério de aferição da produtividade destas colaboradoras teve em atenção tal circunstância.*
- 1.38.** Resulta da Acta número dois o seguinte:
- 1.39.** *(...) No que diz respeito às situações relativamente às quais se recorreu a um critério de produtividade foi igualmente considerado, em face dos postos de trabalho concretamente em causa, que a antiguidade não possuía relevância no modo de exercício das funções por parte dos respectivos trabalhadores e, tratando-se de áreas operacionais nucleares da empresa, esta considerou que a manutenção ao serviço daqueles trabalhadores cuja produtividade – objectivamente medida – se apresentava mais elevada se reveste de uma excepcional relevância face à imperiosa necessidade de optimização da estrutura produtiva da empresa e de incremento dos respectivos ganhos de eficiência.*
- 1.40.** *No que diz respeito à questão nº 16, a Comissão Representativa dos Trabalhadores foi informada de que o volume do trabalho existente sempre foi direccionado para todos os Operadores de igual modo, da mesma forma que a redução de trabalho decorrente do inferior volume de actividade também era sentida de igual modo por todos, sendo que*

todos os trabalhadores se encontravam em rigorosa situação de igualdade, sem qualquer diferenciação. A produtividade foi, assim, medida objectivamente e de igual forma relativamente a todos os trabalhadores da empresa.

1.41. *Relativamente à questão nº 18, foi salientado pela Senhora ... que apenas foram tidas em conta as horas trabalhadas e não o dia de trabalho completo, tendo sido apenas consideradas as horas de trabalho efectivamente prestado por todos os Operadores.*

1.42. *Foram, seguidamente, solicitados pela Comissão Representativa dos Trabalhadores diversos esclarecimentos referentes à forma de cálculo e incidência fiscal da compensação acordada e dos critérios emergentes da cessação dos contratos de trabalho, bem como referentes ao gozo de férias dos trabalhadores em causa, sendo os mesmos prestados pela empresa, a qual remeteu para os termos da Lei em vigor que serão respeitados.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 10.º, n.º 1 da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, obriga os Estados-membros a 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 excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.

2.2. Um dos considerandos da referida Directiva refere que ... *o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento.*

- 2.3.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14º n.º 1, alínea c) 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.
- 2.4.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63º, n.º 1 do Código do Trabalho, que o *despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres*, que é esta Comissão, conforme alínea e) do n.º 1 do artigo 496º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, aplicável por força da alínea s) do n.º 6 do artigo 12º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.
- 2.5.** Nos termos do artigo 359º 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.*

2.6. Em conformidade com o artigo 360º 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.

- 2.7.** A Empresa apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos estruturais, indicou o número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa, bem como os critérios de selecção dos trabalhadores a despedir.
- 2.8.** Na verdade, a entidade empregadora invoca motivos de grave desequilíbrio económico-financeiro, de redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços, de reestruturação da organização produtiva associada à introdução de automatizações e informatização de instrumentos de produção e serviços, os quais constituem motivos estruturais e de mercado.
- 2.9.** Pretende a Empresa otimizar os recursos existentes implementando um novo modelo de gestão organizacional, o que implica a reestruturação dos diversos departamentos.
- 2.10.** Para a concretização dessa reestruturação a Empresa indica uma pluralidade de critérios de selecção alegadamente imposta pela própria diversidade de situações presentes e de elementos de análise

disponível, designadamente a antiguidade, o montante das remunerações auferidas e a produtividade.

2.11. Assim, e relativamente aos – Departamentos – onde prestam actividade as Trabalhadoras objecto de especial protecção, retira-se do processo que:

2.12. A Empresa informa que no Grupo de CRM da Direcção de Operações serão extintos 3 (três) postos de trabalho de Operador de CRM de entre o conjunto de seis postos de trabalho actualmente existentes nesse Grupo – dois dos quais a tempo parcial –, optando a empresa por promover a cessação dos contratos de trabalho das Trabalhadoras ... (lactante) e ... (grávida), objecto do presente parecer e ..., na medida em que, para fazer face ao actual volume de actividade a Empresa apenas carece de um posto de trabalho de Operador de CRM meramente ocupado a tempo parcial (50%), encontrando-se já nessa situação as trabalhadoras ... e No entanto, esta última detém uma antiguidade superior na Empresa, pelo que a manutenção da relação contratual desta se revela, portanto, adequada para assegurar a resposta às necessidades da Empresa e ao volume de actividade actualmente existente. Recorda-se ainda que dois dos postos de trabalho remanescentes se encontram afectos, em regime de exclusividade, a funções de Help-desk no âmbito do contrato de prestação de serviços celebrado com a ..., pelo que a Empresa não pode prescindir das trabalhadoras que os ocupam (...e ...).

2.13. Ora, relativamente às Trabalhadoras acima referidas, objecto do presente parecer não se vislumbra do processo que exista qualquer justificação objectiva, plasmada nos autos de despedimento pela Empresa que consiga demonstrar que não há soluções para evitar o despedimento das Trabalhadoras (grávida e lactante) integradas no despedimento, ambas com a categoria de assistente Administrativo de 3º.

- 2.14.** Analisando o quadro de pessoal, anexo pela Empresa, verifica-se que existem trabalhadores/as com a mesma categoria e com menor antiguidade, em relação às aludidas trabalhadoras objecto do presente parecer, que não foram integrados no despedimento colectivo.
- 2.15.** Consideramos que do mesmo não se vislumbra que existam fundamentos devidamente comprovados e individualizados, tal como é legalmente exigível, que afastem quaisquer dúvidas sobre os “fundamentos” invocados no processo para proceder ao despedimento colectivo e na inclusão de trabalhadoras que gozam de protecção legal acrescida.
- 2.16.** Na verdade, o critério utilizado não é susceptível de ser considerado como objectivo e, por consequência, sugere fundadas dúvidas quanto à selecção das trabalhadoras grávida e lactante.
- 2.17.** Neste sentido e tendo em conta a protecção legal acrescida das Trabalhadoras consideramos que podemos estar perante uma discriminação em função do estado de maternidade.
- 2.18.** Relativamente às Trabalhadoras lactantes, ..., ..., ... e à Trabalhadora grávida ..., objecto do presente parecer, afectas na Equipa de Assistência da Direcção de Operações, onde vão ser extintos 12 (doze) postos de trabalho de operadores de Assistência de entre os setenta e dois actualmente, foram seleccionadas, no entender da Empresa, porquanto alegadamente se verifica, objectivamente, que a produtividade destes trabalhadores, medida entre os meses de Setembro e Dezembro de 2009, apresenta menores resultados de entre o conjunto de trabalhadores da equipa (...) *sendo feita a ponderação dos pontos obtidos pelos dias de prestação efectiva de trabalho de cada Operador.*
- 2.19.** Ora, a Empresa não logrou demonstrar os valores médios, numa situação comparável, dos restantes trabalhadores classificados pelo sistema informático AS400 adoptado pela empresa, limitando-se

apresentar os valores médios dos trabalhadores inseridos no processo de despedimento, verificando-se, por outro lado, que nas reuniões de informações e negociação foram apontadas algumas situações de eventuais incorrecções dos valores de produtividade.

- 2.20.** Por seu turno, informa a Empresa que *o conhecimento objectivo e rigoroso dos apontados resultados de cada Operador constitui uma das mais valias do sistema AS400, que permite proceder à medição dos níveis de produtividade de cada Operador, o qual, acrescido ao número de chamadas atendidas, permite uma contabilização final do trabalho de Operador, que consiste na ponderação do número de chamadas atendidas por operador; processos abertos; número de serviços enviados, acções criadas em cada processo, bem como o registo de todos os pedidos de informação. Cada uma destas situações tem uma ponderação diferente, que resulta do tempo dispendido para a realização de cada um dos registos;*
- 2.21.** Todavia, o período de análise da produtividade em referência (medido entre os meses de Setembro e Dezembro de 2009), levanta algumas dúvidas, na medida em que não resulta claro da presente análise que nesse período as trabalhadoras eventualmente estariam no gozo dos seus direitos, decorrentes da protecção da parentalidade, consagrados nos artigos 35º e 39º do Código do Trabalho.
- 2.22.** E, tanto assim é que na reunião de negociação esta questão chegou a ser levantada pela Comissão Representativa.
- 2.23.** Se não vejamos:
- 2.24.** *Foi ainda invocada a existência de duas trabalhadoras em situação de dispensa para amamentação ou aleitação que prestam, por tal motivo, diariamente, menos horas de trabalho do que os restantes trabalhadores em situação comparável, pelo que se pretende determinar se o critério*

de aferição da produtividade destas colaboradoras teve em atenção tal circunstância.

- 2.25.** A Empresa, a esta questão, respondeu (cfr. Acta número dois) *que apenas foram tidas em conta as horas trabalhadas e não o dia de trabalho completo, tendo sido apenas consideradas as horas de trabalho efectivamente prestado por todos os Operadores.*
- 2.26.** Cumpre referir que, tem sido entendimento por parte dos Tribunais que, a indicação dos critérios que servem de base à escolha dos trabalhadores a despedir devem permitir 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.
- 2.27.** Ora, quando, em causa, está a inclusão, num procedimento de despedimento colectivo, de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, e de acordo com o previsto na alínea c) do nº 2 do artigo 24º do Código do Trabalho, o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento respeita aos critérios para a selecção dos/as trabalhadores/as a despedir.
- 2.28.** Nesta conformidade, os critérios definidos pelo empregador para seleccionar os/as trabalhadores objecto de despedimento deverão ser enquadrados nos motivos legalmente previstos (mercado, estruturais ou tecnológicos), não podendo ocorrer discriminação de qualquer trabalhador/a, ou seja não podendo este ser prejudicado, designadamente, em função do sexo ou, no caso vertente, por motivo de maternidade.
- 2.29.** Assim, consideramos que na resposta a esta questão, já na segunda reunião de informações e negociação (cfr. Acta) não foi prestada qualquer informação respeitante a estas trabalhadoras de forma individualizada e pormenorizada, pelo que não é possível concluir que a

entidade empregadora tenha demonstrado objectivamente nos critérios que vem utilizando para seleccionar as trabalhadoras a incluir no despedimento colectivo, o que sugere dúvidas quanto à inclusão destas trabalhadoras especialmente protegidas.

2.30. Assim sendo, e uma vez que a entidade empregadora determinou que a selecção dos/as trabalhadores/as abrangidos/as pelo despedimento colectivo assentava, em algumas situações, como no caso das Trabalhadoras lactantes ..., ..., ... e da Trabalhadora grávida ... em critérios, alegadamente objectivos, de produtividade medida entre os meses de Setembro e Dezembro de 2009 e consequentemente no desempenho conseguido, e não resultando claro do processo de despedimento que o período em causa tenha sido considerado como prestação efectiva de trabalho (de acordo com o artigo 65º do Código do Trabalho) bem como informação pormenorizada e individualizada que identifique a produtividade das trabalhadoras em causa, afigura-se-nos que o despedimento das trabalhadoras a ocorrer, nestas circunstâncias, constitui discriminação por motivo de maternidade.

2.31. Pelos motivos expostos, afigura-se que, no caso em análise, a inclusão das trabalhadoras contém indícios de discriminação por motivo de maternidade.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao que antecede, a CITE delibera emitir parecer desfavorável à inclusão das trabalhadoras grávidas ... e ... e à inclusão das Trabalhadoras lactantes ..., ..., ... e ... no processo de despedimento colectivo promovido pela empresa ..., LDA.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 11 DE MARÇO DE 2010, COM O VOTO CONTRA DA
REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA
PORTUGUESA**