

## PARECER N.º 70/CITE/2010

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávida, puérperas e lactantes, incluídas 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 393 – DGPL-C/2010

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 20 de Maio de 2010, a CITE recebeu da gerência da ... cópia de um processo de despedimento colectivo, no qual se inclui a trabalhadora grávida ... (com a categoria profissional de preparadora de confecção), as trabalhadoras puérperas ... e ... (com a categoria profissional de preparadora de confecção) e as trabalhadoras lactantes ... (com a categoria profissional de costureira), ... e ... (com a categoria profissional de preparadora de confecção), afectas ao sector do acabamento e embalagem, com excepção da trabalhadora ..., que se encontra afecta ao sector da enformagem e guarnições, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea *b*) do n.º 3 do mesmo artigo.
- 1.2. Para o despedimento colectivo de cinquenta e quatro trabalhadores/as (número no qual se incluem as trabalhadoras objecto de especial protecção), a entidade empregadora invoca que:
  - a) desenvolve a sua actividade na área do sector têxtil, e que nos últimos anos, tem tido resultados negativos de exercício, devido ao facto de o seu único cliente (a empresa ...) ter reduzido drasticamente o número de encomendas;

b) embora tenha realizado esforços para encontrar alternativas de mercado, a forte especialização dos/as trabalhadores/as, a perda de competitividade e conseqüentemente de capacidade negocial da empresa, têm impedido de tornar a empresa viável;

d) tendo em vista a sua viabilização económica, irá proceder a uma reestruturação do seu quadro de pessoal, sendo despedidas todas as trabalhadoras afectas à secção de acabamento e embalagem, e reestruturadas outras secções, nomeadamente a secção de enformagem e guarnições e a secção de tinturaria, onde também serão despedidos/as outros/as trabalhadores/as, com base no critério da polivalência (são despedidos/as os/as trabalhadores/as que executem um menor número de tarefas).

**1.3.** O despedimento colectivo produzirá os seus efeitos decorridos os prazos legais.

**1.4.** Não foram feitas as comunicações previstas no n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho, devido ao facto de não existir na empresa estrutura representativa dos/as trabalhadores/as, embora tenha sido realizada uma reunião com a presença dos/as trabalhadores/as, da qual não consta a referida acta do processo de despedimento.

De salientar ainda que, no que toca ao pagamento da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho, será paga a indemnização prevista na lei, ou seja, uma compensação correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, sendo a fracção de ano calculada proporcionalmente.

**1.5.** O critério que determinou a selecção dos/as trabalhadores/as a despedir assentou no facto de a entidade empregadora se encontrar em situação económica difícil, em virtude de o seu único cliente ter reduzido drasticamente o número de encomendas, o que determina o despedimento de todos/as os/as trabalhadores/as da secção de acabamento e embalagem, e a redução de postos de trabalho em outro

sectores, nomeadamente no sector de enformagem e guarmições, com base no critério da polivalência.

## **II – ENQUADRAMENTO**

- 2.1.** A legislação nacional prevê 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 (cfr. n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa).
  
- 2.2.** Como consequência do princípio constitucional indicado, dispõe o n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho que a cessação do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. A entidade com as competências mencionadas é, de acordo com a alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
  
- 2.3.** Assim sendo, a CITE, ao pronunciar-se sobre um processo de despedimento colectivo ou por extinção de posto de trabalho de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, que lhe é presente (onde não opera a presunção legal consagrada no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho), tem obrigatoriamente de conhecer da matéria de facto alegada pelo empregador e pela trabalhadora no decurso do procedimento e verificar da sua conformidade com as normas legais.
  
- 2.4.** Por imposição do n.º 1 do artigo 359.º do Código do Trabalho, considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme a

dimensão da empresa, ou sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

**2.5.** Para efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho, 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, a reestruturação da organização produtiva ou a substituição de produtos dominantes;*

*c) Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização dos instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.*

**2.6.** De acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho: *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 a 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 (...).*

- 2.7.** 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 (...), de acordo com o disposto no n.º 3 do artigo 360.º do C.T.
- 2.8.** 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, conforme dispõe o n.º 5 do artigo 360.º do C.T.
- 2.9.** Assim sendo, verifica-se que, no presente despedimento colectivo, a entidade empregadora apresentou os motivos invocados para o despedimento, consubstanciados em motivos de mercado e estruturais, apresentou o quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa, indicou o numero de trabalhadores/as a despedir e as categorias profissionais abrangidas.
- Por outro lado, e uma vez que será encerrada a secção de acabamento e embalagem e serão despedidas todas as trabalhadoras afectas àquela unidade, afigura-se-nos que a entidade empregadora indicou os respectivos critérios de selecção das trabalhadoras a despedir, nesta secção, pelo que não existem indícios que levem a concluir que as trabalhadoras se encontrem a ser incluídas no despedimento colectivo devido ao seu estado.
- 2.10.** Já no que se refere à trabalhadora ..., e tendo em consideração que, quando está em causa a inclusão de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante num despedimento colectivo, o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento respeita aos critérios para seleccionar

os/as trabalhadores/as a despedir, de acordo com o n.º 1 e a alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho. O que significa que os critérios definidos pelo empregador para seleccionar os/as trabalhadores/as a despedir deverão apenas respeitar a motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, não podendo uma trabalhadora ser prejudicada em razão do seu estado.

Ora, tendo a empresa determinado que a selecção dos/as trabalhadores/as abrangidos/as pelo despedimento colectivo assentou no critério da menor polivalência, e não sendo possível verificar se o critério foi aplicado, na medida em que não consta do processo de despedimento os elementos que permitam concluir que a trabalhadora foi incluída no despedimento pelo facto de ser menos polivalente, afigura-se-nos que o despedimento da trabalhadora a ocorrer, nestas circunstâncias, constitui discriminação por motivo de lactância.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Em razão do que antecede, a CITE não se opõe à inclusão das trabalhadoras ..., ..., ... e ... no despedimento colectivo promovido ... e opõe-se a inclusão da trabalhadora ..., devido ao apontado no ponto 2.10. do presente parecer.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 4 DE JUNHO DE 2010, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES**