

PARECER N.º 73/CITE/2010

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, 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 360 – DG-C/2010

I – OBJECTO

- 1.1. Em 12.05.2010, a CITE recebeu da ..., Indústria de Produtos Alimentares, Lda., cópia de um processo de despedimento colectivo, que inclui uma trabalhadora grávida, ..., 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 refere que *em 16/10/2009, sofreu um incêndio de grandes proporções que destruiu completa e totalmente as suas instalações fabris sitas no ..., na Zona Industrial de ...*
 - 1.2.1. *Na sequência deste grave incêndio, a empresa procedeu ao rescaldo e limpeza de todos os detritos e equipamentos calcinados, tendo tido necessidade de manter a totalidade dos postos de trabalho até 30/11/2009.*
 - 1.2.2. *Entretanto, foi preparando um dossier para o lay-off de 54 trabalhadores, o qual foi entregue na Segurança Social, em 01/12/2009.*

- 1.2.3.** *Em simultâneo, a empresa propôs-se reconverter todo o seu processo produtivo, formulando um contrato de fornecimento com um fabricante italiano de equipamentos agro-industriais de tecnologia avançada, nomeadamente nos campos da capacidade de enchimento e esterilização, cuja automatização ocupa menos mão-de-obra.*
- 1.2.4.** *À medida em que a empresa foi procedendo à sua recuperação também teve necessidade de ir recuperando parte dos postos de trabalho, cujas funções estavam em conexão com a recuperação efectuada, pelo que, foi sucessivamente requerendo ao lay-off o regresso às funções de alguns desses trabalhadores. O último pedido ocorreu no passado dia 19/04/2010, o qual complementou a totalidade dos postos a preencher.*
- 1.2.5.** *Verificou-se, assim, que dada a automatização dos novos equipamentos instalados não é possível o preenchimento da totalidade do quadro de pessoal que existia antes de ter ocorrido o incêndio, atentas às funções que os mesmos ocupavam no processo produtivo existente anteriormente, pelo que, não resta alternativa à empresa senão proceder ao seu despedimento.*
- 1.3.** Foi realizada uma reunião de informações e negociação, em 05.05.2010, entre representantes da empresa e a comissão representativa dos trabalhadores e a maioria dos trabalhadores a despedir.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O n.º 1 do artigo 10.º 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.

- 2.1.1.** 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.*
- 2.1.2.** 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 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.
- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 1 do artigo 63.º 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 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, aplicável por força 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.
- 2.3.** 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.

2.4. 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.

2.5. No despedimento colectivo *sub judice*, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos estruturais e tecnológicos, indicou o número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal não discriminado por sectores organizacionais da empresa.

2.5.1. Dado que os 25 trabalhadores a despedir correspondem a uma parte dos postos de trabalho a extinguir, em consequência da reestruturação da empresa, esta indicou na referida reunião de informações e negociação os respectivos critérios de selecção daqueles trabalhadores, que são os *motivados por razões tecnológicas, a antiguidade e o absentismo.*

2.6. Ora, da reunião de informações e negociação efectuada entre os representantes da empresa e os trabalhadores a despedir não se constata que tenha havido qualquer acordo, relativamente ao presente processo de despedimento.

- 2.6.1.** Com efeito, dos alegados critérios de selecção referidos pela empresa, não se indica qual o critério que esteve na base da inclusão no processo de despedimento colectivo da trabalhadora grávida objecto do presente parecer.
- 2.6.2.** Na verdade, constata-se através do quadro de pessoal da empresa que existem trabalhadores com a mesma categoria profissional de aprendiz da trabalhadora grávida, objecto do presente parecer, que não foram incluídos no processo de despedimento colectivo em causa e que têm menos antiguidade na empresa que a referida trabalhadora grávida.
- 2.6.3.** Também, quanto ao critério do absentismo, cujos parâmetros não foram indicados pela empresa, esta informou que a trabalhadora, objecto do presente parecer, estava na situação de *gravidez de alto risco*, o que permite a trabalhadora exercer o direito a licença de risco clínico, prevista no artigo 37.º do Código do Trabalho, que é considerada, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de trabalho, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 65.º do mesmo Código.
- 2.6.4.** Assim, não sendo possível verificar a conformidade legal da inclusão da referida trabalhadora grávida no presente processo de despedimento colectivo, não ficou afastada a possibilidade de discriminação por motivo de maternidade.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE não é favorável à inclusão no despedimento colectivo, promovido pela ..., Indústria de Produtos Alimentares, Lda., da trabalhadora grávida ...

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 4 DE JUNHO DE 2010, COM O VOTO CONTRA DA
REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA
PORTUGUESA**