



PARECER N.º 127/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de 3 trabalhadoras, uma grávida, outra puérpera e outra lactante, incluídas no despedimento coletivo, 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 591 – DGPL-C/2012

I – OBJETO

1.1. Em 03 de julho de 2012, a CITE recebeu, da empresa ..., Lda., Industria de Brinquedos, pedido de parecer prévio ao despedimento coletivo, 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, no qual se encontram incluídas 3 trabalhadoras uma grávida, outra no gozo de licença parental e outra lactante, detentoras da categoria de *indiferenciadas*, no setor fabril/produção.

1.2. Solicita assim a entidade empregadora:

... Não tendo sido constituída pelas trabalhadoras, relativamente às quais foi comunicada a intenção de proceder a despedimento coletivo, a comissão representativa referida no n.º 3 do art.º 360.º do Código do Trabalho - direito de que foram informadas, bem como do prazo para o seu exercício, na carta da comunicação da atinente intenção enviada a cada trabalhadora abrangida, como das anexas à presente se vê - vimos pela presente solicitar o parecer a que alude o n.º 1 do art.º 63.º do referido diploma legal relativamente às trabalhadoras:



..., grávida;

..., em licença de parto, e

..., a amamentar

todas melhor identificadas nas respetivas cartas de comunicação de intenção ... são femininas todas as pessoas que trabalham no setor fabril a que respeita o despedimento coletivo, pertencendo os dois únicos trabalhadores masculinos da empresa ao setor administrativo (um economista e um operador de computador) não abrangido por aquela medida de sobrevivência da Empresa. A Gerência é composta por dois elementos, um masculino e um feminino. ...

P.S.: Informa-se que a Empresa está encerrada para férias de 10 a 31 de julho corrente.

Anexos:

- 3 cartas de comunicação de intenção de proceder ao despedimento coletivo, relativamente às trabalhadoras acima identificadas;*
- Relação das trabalhadoras selecionadas relativamente às quais há intenção de proceder a despedimento coletivo e*
- Quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da Empresa, ...*

1.3. Nas cartas remetidas às trabalhadoras, a entidade empregadora vem dizer :

... Como é sabido, no início deste ano, a cliente quase única desta Firma - a empresa alemã ... - para quem vimos exportando a quase totalidade da nossa produção há já largos anos, reduziu drasticamente as suas encomendas, até então pendulares e mesmo em ligeiro crescendo, não se vislumbrando a inversão do fenómeno num contexto de saturação de mercados devida à recessão mundial e deslocação da produção para os países com custos de produção mais baixos.



A reação comercial para compensação daquela quebra nunca será imediata, nem totalmente eficaz neste cenário de globalização e consabida crise internacional.

A continuidade desta Empresa passa pela redução do número de trabalhadoras, relacionando – se em anexo as 15 trabalhadoras – entre as quais se inclui – que esta empresa tem intenção de abranger pelo despedimento coletivo (todas da área da produção e com a categoria de trabalhadoras indiferenciadas), igualmente se anexando o quadro de pessoal da Empresa, discriminado por setores organizacionais.

Ao critério de seleção presidiu a necessidade de promover a competitividade da Empresa no sentido da sua revitalização, mantendo ao serviço as trabalhadoras mais produtivas, perfeitas e versáteis, designadamente as que estão aptas a produzir eficientemente utilizando ambos os métodos de pintura (manual ou à pistola) , sendo o inverso – falta de produtividade e monovalência o critério de seleção das trabalhadoras a dispensar pelo despedimento coletivo.

Sem prejuízo do respeito pelo período de aviso prévio em cada caso aplicável, mas atendendo à celeridade que a falta de trabalho, de todos conhecida, aconselha, a comunicação da decisão de despedimento será produzida tão celeremente quanto possível (prevê-se que ainda na primeira quinzena de julho) cessando os contratos no período mínimo de 30 dias e máximo de 75 dias a partir da decisão, em observância do que acima se disse em termos de antecedência legal.

A compensação a receber por cada trabalhadora será calculada na base de um mês por cada ano de antiguidade, sendo calculada proporcionalmente a fração de ano e nunca sendo inferior a três meses de retribuição, sendo comunicada com a decisão final de despedimento coletivo a forma de pagamento de acordo com a tesouraria.

Será obviamente pedido parecer à Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego nos casos pertinentes conhecidos.



No prazo de cinco dias úteis, contados da receção da presente comunicação de intenção de proceder ao despedimento coletivo, poderão as trabalhadoras para o mesmo seleccionadas, constantes do respetivo anexo, designar uma comissão representativa composta pelo máximo de 5 membros daquele elenco.

Lamentando esta situação – que nos é imposta por motivos a que somos alheios, mas para qual não temos alternativa – subscrevemo-nos ...

Anexos:

- Relação das trabalhadoras seleccionadas relativamente às quais há intenção de proceder a despedimento coletivo;*
- Quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da Empresa ...*

1.4. Como critério de seleção das trabalhadoras a empresa declara :

... Ao critério de seleção presidiu a necessidade de promover a competitividade da Empresa no sentido da sua revitalização, mantendo ao serviço as trabalhadoras mais produtivas, perfeitas e versáteis, designadamente as que estão aptas a produzir eficientemente utilizando ambos os métodos de pintura (manual ou à pistola) , sendo o inverso – falta de produtividade e monovalência o critério de seleção das trabalhadoras a dispensar pelo despedimento coletivo ... não havendo do processo de despedimento concretização da aplicação deste critério no sentido de se apurar da razão da escolha destas trabalhadoras e não de outras.

1.5. A entidade empregadora pretende despedir 15 trabalhadoras com a categoria de *indeferenciadas*, 3 abrangidas pela proteção legal em virtude da maternidade/parentalidade, de entre um total de 67 trabalhadoras com esta mesma categoria.



II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, chama desde logo a atenção nos considerandos para o risco destas mulheres serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado, pelo que no artigo 10.º, sob a epígrafe “Proibição de despedimento” determina:

“(…) A fim de garantir às trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, o exercício dos direitos de proteção da sua segurança e saúde reconhecidos no presente artigo, prevê-se que:

1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras(…) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade referida (….) salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.

2. Quando uma trabalhadora (….) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.

3. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proteger as trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, contra as consequências de um despedimento que fosse ilegal (….)”:

2.2. A Constituição da República Portuguesa (CRP) no artigo 67.º sob a epígrafe “Família” consagra:



“(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros(...).”

2.3. E o artigo 68.º da CRP sob a epígrafe “Paternidade e maternidade”:

“(...) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

3- As mulheres têm proteção especial durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias. (...).”

2.4. Na sequência destes princípios o CT, na Subsecção IV - Parentalidade estipula no artigo 63.º sob a epígrafe “Proteção em caso de despedimento“

“(...) 1 – 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. (...).

2 – (...)

3 – Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:

a) (...)

b) Depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º, no despedimento coletivo;

c) (...)



4 – *A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à receção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.*

5 – *Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.*

6 – *Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.*

7 – *A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.*

8 – *Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.*

9 – *Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 6. (...):*

2.5. Para implementação desta proteção o Decreto-Lei n.º 79/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) continua a atribuir à CITE, no artigo 3.º:

... a) Emitir pareceres em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, sempre que solicitados pelo serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, pelo tribunal, pelos ministérios, pelas associações sindicais e de empregadores, pelas organizações da sociedade civil, por qualquer pessoa interessada, ou ainda por iniciativa própria;

b) Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental...

2.6. O CT, em sede de Cessação de contrato, Divisão II *Despedimento coletivo* (artigos 359.º a 366.º) procede à definição e motivações legais, no artigo 359.º como se transcreve:

...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. A promoção deste despedimento tem que obedecer ao disposto no artigo 360.º do mesmo Código sob a epígrafe *Comunicações em caso de despedimento coletivo*:

“(...) 1 – O empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo 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 coletivo;*
- b) O quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;*
- c) Os critérios para seleção 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 efetuar 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 coletiva 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 receção 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 coletiva.

6 - Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.os 1 a 4 e constitui contraordenação leve o efetuado com violação do disposto no n.º 5. (...).”

2.8. Relativamente a “Informações e negociação em caso de despedimento coletivo” epígrafe do artigo 361.º:

“(…) 1 – Nos cinco dias posteriores à data do ato previsto nos n.ºs 1 ou 4 do artigo anterior, o empregador promove uma fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:

- a) Suspensão de contratos de trabalho;
- b) Redução de períodos normais de trabalho;
- c) Reversão ou reclassificação profissional;
- d) Reforma antecipada ou pré-reforma.

2 – A aplicação de medida prevista na alínea a) ou b) do número anterior a trabalhadores abrangidos por procedimento de despedimento coletivo não está sujeita ao disposto nos artigos 299.º e 300.º

3 – A aplicação de medida prevista na alínea c) ou d) do n.º 1 depende de acordo do trabalhador.

4 – O empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores podem fazer-se assistir cada qual por um perito nas reuniões de negociação.

5 – Deve ser elaborada ata das reuniões de negociação, contendo a matéria acordada, bem como as posições divergentes das partes e as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.

6 – *Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.os 1 ou 3.*

2.9. A “*Intervenção do ministério responsável pela área laboral*” como epígrafe do artigo 362.º do CT prevê:

“(…) 1 – *O serviço competente do ministério responsável pela área laboral participa na negociação prevista no artigo anterior, com vista a promover a regularidade da sua instrução substantiva e procedimental e a conciliação dos interesses das partes.*

2 – *O serviço referido no número anterior, caso exista irregularidade da instrução substantiva e procedimental, deve advertir o empregador e, se a mesma persistir, deve fazer constar essa menção da ata das reuniões de negociação.*

3 – *A pedido de qualquer das partes ou por iniciativa do serviço referido no número anterior, os serviços regionais do emprego e da formação profissional e da segurança social indicam as medidas a aplicar, nas respetivas áreas, de acordo com o enquadramento legal das soluções que sejam adotadas.*

4 – *Constitui contraordenação leve o impedimento à participação do serviço competente na negociação referida no n.º 1 (…)*”.

2.10. Toda esta legislação, ao estabelecer princípios e procedimentos especiais de proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes nas situações de despedimento, como é o caso *sub judice*, plasmados nas Diretivas Europeias, na CRP e CT, mostra que as entidades empregadoras devem ter um cuidado acrescido no tratamento destes casos, justificando de forma cabal, objetiva e coerente a inclusão das mesmas nos despedimentos, sob pena dos processos poderem conter indícios de discriminação em função da maternidade/parentalidade.



- 2.11. Na sequência do exposto, compulsadas as normas legais enquadradoras do pedido de parecer prévio formulado pela empresa ..., Lda., conclui-se que o critério de seleção adotado: *promover a competitividade da Empresa no sentido da sua revitalização, mantendo ao serviço as trabalhadoras mais produtivas, perfeitas e versáteis ...* não demonstra por si só como foi aplicado tal critério ou critérios, por forma a conduzir à escolha das referenciadas 15 trabalhadoras de entre as 67, considerando-se por maioria de razão, não suficientemente justificada a inclusão no despedimento coletivo das 3 trabalhadoras ora em causa.
- 2.12. De referir ainda que não consta do processo comprovativo da receção pelas trabalhadoras das cartas de intenção de despedimento, nem foi possível obter informação adicional porque a entidade empregadora se encontra de férias, tal como consta do processo.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Assim sendo, dos dados fornecidos pelo processo de despedimento coletivo promovido pela empresa ..., Lda., Indústria de Brinquedos, a CITE emite parecer desfavorável à inclusão das trabalhadoras ..., ... e ... no despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora ..., Lda., Indústria de Brinquedos.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 2 DE AGOSTO DE 2012**