

PARECER N.º 189/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida incluída em processo de 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 12.02.

Processo n.º 874 – DG-C/2012

I – OBJETO

- 1.1. Em 26.09.2012, a CITE recebeu do sócio gerente da firma ..., Lda., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora grávida ..., titular da categoria profissional “escriturário de 3 a 6 anos (esc), na área administrativa afeta à distribuição”, 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 12.02.
- 1.2. A empresa informa, através do Ofício remetido à CITE, datado de 24.09.2012, sobre os fundamentos do presente despedimento coletivo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3. “A presente conjuntura económico-financeira que traduz-se num abrandamento significativo do consumo a que os artigos de mobiliário não estão alheios. Esta situação impõe uma reestruturação da empresa, de forma a estabelecer uma estrutura empresarial equilibrada, racional e sustentável”.

- 1.4. “Existe a necessidade urgente de se reduzirem despesas, de redistribuir tarefas, de economizar meios e de reduzir, inclusive, o número de trabalhadores”.
- 1.5. “Atendendo à referida conjuntura, prevê-se ser insustentável, económica e financeiramente, a manutenção da atual dimensão e estrutura de custos da empresa na área comercial e logística”.
- 1.6. “A atual conjuntura determina a necessidade desta reduzir os seus custos, redução esta que se pretende obter através da reestruturação das áreas da logística e comercial, conseqüentemente, reduzindo em 4 o número de trabalhadores dos quais 1 é uma trabalhadora grávida”.
- 1.7. “Presentemente a firma ..., Lda., não tem atualmente qualquer outro posto de trabalho compatível com as suas funções e as aptidões da trabalhadora a despedir sem lhe causar prejuízo sério (que vem previsto no n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho e na al. b) do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa)”.
- 1.8. Na comunicação enviada à trabalhadora a despedir, que se presume em 19/09/2012, a empresa refere que:
- 1.9. “Tendo por base a urgente necessidade de proceder a um despedimento coletivo determinada por motivos de mercado e estruturais”.
- 1.10. “A empresa (...) opera no setor de venda a retalho de mobiliário, tem atualmente duas marcas comerciais (... e ...) e 4 estabelecimentos dos quais 2 no distrito Lisboa e 2 no distrito de Setúbal”.

- 1.11.** “Desde de Outubro de 2011 constata-se que as vendas das referidas marcas sofreram uma quebra significativa nos 4 estabelecimentos”;
- 1.12.** “Em consequência as despesas fixas inerentes à gestão das marcas referenciadas, designadamente as despesas decorrentes dos contratos de utilização dos estabelecimentos e as inerentes ao quadro de trabalhadores das marcas (... e ...) que é necessário para manter os estabelecimentos detidos pelas marcas sobrepõem-se ao rendimento que deles advém”.
- 1.13.** “Acresce que não obstante as diversas iniciativas levadas a cabo para estimular o consumo, o certo é que a afluência de clientes a estes estabelecimentos e a celebração de contratos de venda com os mesmos, têm vindo progressivamente a decrescer, como se pode verificar pelo ANEXO”.
- 1.14.** “Assim e face ao exposto não restam alternativas por parte da entidade empregadora senão recorrer a este procedimento de despedimento coletivo, ponderadas estas vicissitudes todas, os custos estruturais afetos à gestão das marcas, as suas rentabilidades, a redução da procura e redução de novos contratos de venda efetuados à empresa ..., LDA., concluiu-se pela necessidade da diminuição do quadro de trabalhadores quer no departamento comercial, quer no departamento administrativo afeto à distribuição”, de acordo com o quadro resumo dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo”.
- 1.15.** “Decidiu a ..., LDA., promover o despedimento coletivo, concretizado pela cessação de contratos de trabalho celebrados com alguns dos seus trabalhadores, senda intenção da ..., LDA., promover a cessação simultânea de quatro contratos de trabalho”.

- 1.16.** “Assim será efetuado o despedimento coletivo dos trabalhadores (... , ... , ... , ...), pois não se afigura economicamente sustentável outra solução e não há qualquer cenário a curto prazo que permita antever a retroversão deste cenário, em particular aumento de vendas ou consumo das marcas (... e ...).
- 1.17.** “Mais informa a ..., LDA., que a seleção dos contratos de trabalho a cessar se operou com base nas atuais necessidades da empresa, tendo em consideração os postos de trabalho ocupados e as funções desempenhadas e nomeadamente os motivos do despedimento, sendo necessário adaptar o quadro de trabalhadores à nova realidade do mercado, através da redução de 3 Postos de trabalho na área comercial e um posto de trabalho nos serviços administrativos afetos à Logística”.
- 1.18.** “Esta redução é feita de forma a racionalizar a estrutura de custos e a garantir serviços mínimos de atendimento na estrutura comercial da empresa”.
- 1.19.** “Desta forma o critério adotado para os trabalhadores da área comercial foi: Produtividade verificada nos últimos 4 semestres completos, por Marca Comercial e por estabelecimento”.
- 1.20.** “Conforme foi dito no ponto primeiro, a empresa ..., LDA., opera no setor de venda a retalho de mobiliário, tendo atualmente duas marcas comerciais (... e ...) e estabelecimentos nos distritos de Lisboa e Setúbal”.
- 1.21.** “Dados os motivos invocados para o despedimento coletivo, e tendo que os conjugar objetivamente com a causa do despedimento, e sendo que a causa do dito prende-se com motivos de mercado e estruturais, a entidade empregadora seguiu o critério de Produtividade verificado nos últimos 4 semestres completos, por Marca Comercial e por estabelecimento”.

- 1.22.** “Conforme se pode analisar pelo quadro infra, os trabalhadores da área comercial abrangidos pelo presente despedimento, são os que foram menos produtivos no período já referenciado”.
- 1.23.** “Na área administrativa afeta à distribuição, o trabalhador abrangido é o único com a categoria profissional de ESCRITURÁRIO DE 3 A 6 ANOS (ESC), pelo que o critério usado foi o trabalhador com menor antiguidade”.
- 1.24.** Para o efeito, a empresa junta um quadro denominado de “quadro de pessoal dos departamentos abrangidos pelo despedimento coletivo”, no qual inclui o “nome, categoria profissional, data de admissão e produtividade últimos 4 semestres”, sendo que a data de admissão da trabalhadora grávida ... é de 09 de Setembro de 2003”.
- 1.25.** “A cessação dos contratos de trabalho abrangidos pelo presente processo de despedimento coletivo produzirá os seus efeitos imediatamente após o decurso do prazo de aviso prévio previsto na Lei, ou seja, entre o dia 05-11-2012 e o dia 05-12-2012”.
- 1.26.** “A todos os trabalhadores cujo contrato de trabalho cessará em virtude do despedimento coletivo, será paga pela ..., LDA., uma compensação global que compreenderá quer os créditos laborais vencidos (remuneração do mês em que se verificará a cessação do contrato, direito a férias e subsídio de férias vencidos em Janeiro de 2012), quer os exigíveis (proporcionais do direito a férias, subsídio de férias e subsídio de Natal referentes ao ano de 2012), bem como a compensação prevista no art.º 366.º do Código do Trabalho.”



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.27.** “Da presente comunicação faz parte integrante o quadro de pessoal da ..., LDA., que em anexo se junta”.
- 1.28.** A CITE, através de contato telefónico, solicitou à entidade empregadora ..., Lda., alguns esclarecimentos considerados necessários a fim de se puder emitir o competente parecer, tendo sido imediatamente enviada a seguinte informação:
- 1.29.** “Escrevo no seguimento de vosso contato telefónico no dia de ontem 3-10-2012 no seguimento de carta regista com enviada com aviso de receção enviada pela administração da firma ..., Lda., no passado dia 24-09-2012 (ver anexo)”
- 1.30.** “O presente correio eletrónico visa dar os esclarecimentos solicitados no sentido de garantir que foram acauteladas pela entidade patronal todas as formalidades previstas nomeadamente na Lei 7, Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro.”
- 1.31.** “Em síntese: Em 19-09-2012 a administração da firma ..., Lda., comunicou formalmente (através de carta com aviso de receção) aos 4 trabalhadores (... , ... & ...), sendo que esta última trabalhadora (...) está presentemente grávida, a intenção de despedimento coletivo de acordo com o artigo 360.º da Lei 7. Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro”.
- 1.32.** “Junto se envia o comprovativo dos CTT em como foram enviadas 5 cartas (4 para os trabalhadores e 1 cópia do teor enviado para os trabalhadores ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva). Seguem também os

talões de aceitação das cartas enviadas para a trabalhadora ... para o serviço para as relações profissionais”.

1.33. “Na comunicação enviada para a trabalhadora constam as informações referidas no 2 do Artigo 360.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro nomeadamente:

- 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”.

1.34. “Entretanto a administração da firma ..., Lda., em conformidade com o artigo 361.º Lei 7. Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, deu início à fase de informações negociação em caso de despedimento coletivo. Os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo apesar de obviamente desgostosos com a decisão da empresa compreenderam apesar de tudo as motivações desta medida garantir viabilidade e a sustentabilidade da empresa. Até à presente data nenhum dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo não contestou a decisão creio que existe a consciência que no lugar da administração dificilmente poderiam escolher alternativas muito diferentes ao despedimento coletivo”.

- 1.35.** “Em 21-9-2012 a administração da firma ..., Lda., reuniu com a trabalhadora onde esta foi informada que iria ser requerido ao CITE parecer prévio (ver anexo)”.
- 1.36.** “Em 24-09-2012 a administração da firma ..., Lda., conhecedora que uma das trabalhadoras abrangidas pelo despedimento coletivo está grávida enviou em conformidade com a alínea b) do número 3 do artigo 63.º Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro carta para os vossos para efeitos de obter parecer prévio”.
- 1.37.** “No caso particular da trabalhadora ... faço o seguinte esclarecimento sobre as suas funções e contexto da admissão. Esta trabalhava como administrativa da área da logística e tinha como funções nomeadamente a marcação das entregas das encomendas com os clientes finais. A contratação da trabalhadora ... ocorreu num período em que a administração da empresa admitia o cenário das suas vendas aumentarem mas tal acabou por não acontecer antes pelo contrário. Houve a necessidade de ajustar os recursos humanos nomeadamente nos setores comerciais e logístico. As funções da trabalhadora ... passaram a ser feitas entretanto pelo responsável da logística que já fazia esta função antes da sua admissão”.
- 1.38.** Foi realizada uma reunião de informações e negociação, em 21.09.2012, em que estiveram presentes o representante legal do empregador e a trabalhadora abrangida no processo de despedimento coletivo, conforme ata enviada pela empresa.
- 1.39.** De acordo com a da aludida ata, verifica-se que “Tomou a palavra a trabalhadora que disse”:

“Que ficaria então à espera do parecer da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres à sua inclusão no processo de despedimento coletivo em curso”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 10.º, n.º 1 da Diretiva 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 excecionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.1.1.** Um dos considerandos da referida Diretiva 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 direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 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 atividade profissional.

- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º, 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 artigo 1.º e seguintes do Decreto Lei n.º 76/2012, de 26 de março.
- 2.3.** Nos termos do artigo 359.º do novo Código do Trabalho:
- “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 seções 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”.

2.4. Em conformidade com o artigo 360.º do referido Código:

“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”.

- 2.5.** A entidade empregadora comunicou, por carta registada, a intenção do despedimento *sub judice*, à trabalhadora grávida, titular da categoria de “escriturário de 3 a 6 anos” a exercer funções na área administrativa afeta à distribuição, objeto do presente parecer.
- 2.6.** No despedimento coletivo “sub judice”, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos não só de mercado, mas também estruturais com fundamento assente na crise económica que atinge de forma particularmente violenta o setor de mercado relevante para a Empresa – “que opera no setor de venda a retalho de mobiliário, tem atualmente duas marcas comerciais (... e ...) e 4 estabelecimentos dos quais 2 no distrito de Lisboa e 2 no Distrito de Setúbal e que desde Outubro de 2011 constata que as vendas das referidas marcas sofreram uma quebra significativa nos 4 estabelecimentos pelo que a afluência de clientes a estes estabelecimentos e a celebração de contratos de venda com os mesmos, têm vindo progressivamente a decrescer” - indicou o número de trabalhadoras a despedir (4) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal, constituído por trabalhadores que discriminou por setores organizacionais da empresa.
- 2.7.** Assim, alega a entidade empregadora que os trabalhadores da área comercial abrangidos pelo presente despedimento, são os que foram menos produtivos no período em referência.

- 2.8.** No que diz respeito ao critérios de seleção da trabalhadora grávida a despedir, a empresa referiu que “na área administrativa afeta à distribuição, o trabalhador abrangido é o único com a categoria profissional de Escriturário de 3 a 6 anos (ESC), pelo que o critério usado foi o trabalhador com menor antiguidade”.
- 2.9.** No caso ora submetido a parecer prévio da CITE, por o despedimento coletivo, fundado em fatores estruturais e de mercado, incluir uma trabalhadora grávida, cumpre averiguar em que termos a sua seleção cumpre a tramitação procedimental do processo e a concretização dos critérios sem discriminação.
- 2.10.** A entidade promoveu a comunicação da intenção do despedimento da trabalhadora informando-a dos motivos – de mercado e estruturais – em termos que se julgam pertinentes.
- 2.11.** Todavia, relativamente à trabalhadora grávida, objeto do presente parecer não se vislumbra do processo que exista qualquer justificação objetiva, plasmada nos autos de despedimento pela empresa que consiga demonstrar que não há soluções para evitar o despedimento desta trabalhadora (grávida) integrada no despedimento, com a categoria de “Escriturário de 3 a 6 anos).
- 2.12.** Analisando o quadro de pessoal, anexo pela Empresa, verifica-se que existe outra trabalhadora – ... – com a mesma categoria profissional (04529), com o mesmo nível de qualificação (5) e com menor antiguidade (2011-03), em relação à aludida trabalhadora (2007-09) objeto do presente parecer, que não foi integrada no despedimento coletivo.

- 2.13.** 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 coletivo e na inclusão de trabalhadora que goza de proteção legal acrescida.
- 2.14.** Neste sentido e tendo em conta a proteção legal acrescida da Trabalhadora consideramos que podemos estar perante uma discriminação em função do estado de maternidade.
- 2.15.** É de assinalar, que não resulta do processo a aceitação pela trabalhadora os termos do despedimento coletivo e conforme ata da reunião de informações e negociação, também não consta qualquer acordo no presente procedimento de despedimento coletivo, a que tivesse chegado a trabalhadora abrangida pelo despedimento, que disse “Que ficaria então à espera do parecer da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres à sua inclusão no processo de despedimento coletivo em curso”.
- 2.16.** 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 seleção não obedeceu a motivações puramente arbitrárias e discriminatórias, em vez de se fundar nas razões objetivas invocadas para o despedimento coletivo.
- 2.17.** Ora, quando, em causa, está a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, e de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho, o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento respeita aos critérios para a seleção dos/as trabalhadores/as a despedir.



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.18.** Nesta conformidade, os critérios definidos pelo empregador para seleccionar os/as trabalhadores objeto 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.
- 2.19.** Assim, existindo duas trabalhadoras com a mesma categoria (a trabalhadora em causa, com vínculo desde Setembro de 2007 e uma outra não incluída no despedimento, mas com vínculo de Março 2011) e sendo a antiguidade o critério, é de assinalar que a empresa selecciona para despedimento a trabalhadora grávida ...
- 2.20.** Como já tivemos o ensejo de referir, não obstante a entidade empregadora ter explicitado os motivos porque recorrera ao despedimento coletivo, e de ter explicitado os critérios de seleção de trabalhadores adotados, não logrou demonstrar através da informação constante do processo remetido à CITE em que termos o despedimento da trabalhadora grávida se distinguiu efetivamente da outra trabalhadora de idênticas funções, nomeadamente quando adota como critério a antiguidade, que sendo um critério objetivo e passível de demonstração, não mereceu qualquer explicitação e demonstração em termos comparativos.
- 2.21.** Não se descortinando os termos em que a trabalhadora grávida em causa foi por este critério – da antiguidade – prejudicada, nomeadamente face a outra trabalhadora do quadro com a mesma categoria e de menor antiguidade, esta Comissão não pode assim concluir pela inexistência de indícios de discriminação, nomeadamente por motivo de parentalidade, na inclusão da



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

referida trabalhadora no presente processo de despedimento coletivo, pelo que se impõe a emissão de parecer desfavorável à inclusão de ... no despedimento coletivo ora em análise.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à inclusão da trabalhadora grávida ... no despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora ..., Lda.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 15 DE OUTUBRO DE 2012**