

PARECER N.º 212/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante e de trabalhadores em gozo de licença parental, incluído/as 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

Processo n.º 952 – DPLH-C/2012

I – OBJETO

1.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) recebeu, em 17 de outubro de 2012, da empresa ..., S.A., um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., das trabalhadoras em gozo de licença parental ..., ..., ... e ..., no âmbito de um processo de despedimento coletivo abrangendo 101 trabalhadores/as.

1.2. A comunicação da *intenção de proceder ao despedimento coletivo* foi transmitida aos trabalhadores em 25 de setembro de 2012, acrescentando a empresa ainda os motivos justificativos, que, em síntese, são os seguintes:

1.2.1. *A redução do número de trabalhadores desta empresa com o inerente despedimento coletivo é provocada por motivos de mercado correspondentes à redução da atividade desta empresa resultante diminuição atual e previsivelmente crescente da procura dos seus bens e serviços.*

1.2.2. *Com efeito, a progressiva degradação do setor têxtil e a crise económica global provocaram uma substancial redução de encomendas que, relativamente a período homólogo do ano anterior, entre 1 de janeiro e 30 de julho findos, os*



valores ascenderam, respetivamente, a 5.134.514,01 € e 4.553.800,22 € o que corresponde a um decréscimo de 580.713,73 €.

- 1.2.3.** *Acrescendo que, não se vislumbram melhorias pois o volume de negócios estimado para o ano de 2012, de acordo com a carteira de encomendas existente, será de 7.218.002,22€. quando, para o ano de 2011 este mesmo volume de negócios ascendeu a 8.480.727,30€, ou seja, verificar-se-á um decréscimo de 1.262.725,08€.*
- 1.2.4.** *Ou seja: as atuais condições de mercado e de procura impõem uma mais profunda reestruturação com diminuição dos efetivos ao serviço da empresa, com vista à viabilização da mesma e otimização do seu modelo de funcionamento para adequação às exigências concorrenciais que enfrenta, nomeadamente destinando cerca de 70% da produção aos serviços comerciais que os investidores desenvolvem em França, deixando livre para o mercado em geral, apenas, os 30% restantes. E. desta maneira, tentar tornar-se menos vulnerável às oscilações da procura, cada vez mais gravemente diminuta e imprevisível e obtendo uma redução substancial dos custos de comercialização e a sustentabilidade da exploração quanto aos demais colaboradores. Assim, revela-se absolutamente essencial reduzir substancialmente a capacidade produtiva com diminuição, também, do seu quadro de pessoal.*
- 1.2.5.** *Os critérios para a seleção dos trabalhadores a abranger pelo presente processo de despedimento coletivo assentam nos resultados colhidos pelas respetivas avaliações de desempenho realizadas ao longo dos últimos dois anos.*
- 1.2.6.** *Tal avaliação de desempenho tem em conta a análise do desempenho de cada trabalhador efetuada pelos diversos chefes de equipa e responsáveis de cada setor na sequência do acompanhamento permanente de cada trabalhador, complementado pela restante informação documental respeitante a cada trabalhador existente na empresa, sendo que a avaliação global final de cada*



trabalhador tem em conta os seguintes parâmetros e coeficientes: assiduidade/pontualidade (10%); absentismo (10%); disponibilidade (10%); motivação (10%); adaptação profissional] polivalência (20%); capacidade técnica e de aprendizagem (20%); organização e método de trabalho (10%) e trabalho em equipa (10%).

1.2.7. *Sucedem que, pelos motivos já expostos, se impõe o despedimento em cada setor organizacional da empresa do número de trabalhadores seguinte:*

Serviços Administrativos – 0

Serviços Comerciais – 1

Serviços de Planeamento – 3

Serviços Técnicos – 3

Serviços de Qualidade – 1

Secção de Tricotagem – 24

Secção de Remalhagem – 37

Secção de Tinturaria – 5

Secção de Acabamento – 23

Serviço de Manutenção – 4

1.2.8. *Assim, em cada setor organizacional da empresa, foram selecionados os respetivos trabalhadores cujo despedimento se impõe e cujas classificações de avaliação de desempenho são as mais baixas.*

1.2.9. *O número de trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento coletivo é de 101, os quais se discriminam pelas seguintes categorias profissionais.*

Acabador/a de fios e tecidos

Chefe de Grupo

Costureira

Operador/a de Armazém

Operador/a Não Especializado/a

Preparador/a de Confeção

ProfEspec.2ºNível



Prof Qualif 1ºNível

Tec.Fabril 3ºNível/Estagiário

Tecelão/deira

Técnico/a Fabril de 1º Nível

Técnico/a Fabril de 2º Nível

Técnico/a Qualif.2ºNível

Técnico/a Qualif.3ºNível

- 1.2.10.** *Considerando que se revela praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho atualmente existente entre V. Exa. e esta empresa, impor-se-á o despedimento de V. Exa. pelos motivos vindos de expor, tudo nos termos legais, sendo que a decisão final verificar-se-á durante este ano 2012 respeitando integralmente o período de aviso prévio de 75 dias legalmente imposto acrescido do prazo de 5 dias estabelecido pelo artigo 363.º/1 do Código do Trabalho.*
- 1.2.11.** *Informa-se que todos os trabalhadores abrangidos pelo presente processo de despedimento coletivo podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção da presente comunicação uma comissão representativa com o máximo de cinco membros.*
- 1.2.12.** *Esta empresa cumprirá integralmente todas as normas e procedimentos no intuito de garantir a atribuição V. Exa. do respetivo subsídio de desemprego, assim como será efetuado o pagamento a V. Exa. da totalidade dos seus direitos patrimoniais inerentes à cessação do seu contrato de trabalho, nomeadamente compensação de antiguidade e demais créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho de que V. Exa. é titular, sendo que o método de cálculo da compensação a pagar a cada um dos trabalhadores corresponde genericamente a um mês de retribuição de base de 30 dias por cada ano completo de trabalho, num mínimo de 90 dias (artigo 6.º da Lei n.º 23/2012, de 25/06).*



- 1.3. A empresa informa que os trabalhadores constituíram comissão representativa, tendo sido realizada uma reunião, cuja ata foi junta ao processo, onde se diz que foram discutidos e explicados aos trabalhadores os critérios utilizados no quadro decisório do despedimento coletivo.
- 1.3.1. Quanto aos critérios afirma-se que os trabalhadores aceitam os critérios de avaliação que foram em abstrato selecionados, mas que discordam da avaliação concreta que foi feita em relação a cada trabalhador, tendo sido esclarecido que não existem trabalhadores com uma avaliação de desempenho inferior ao dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo.
- 1.3.2. Por outro lado, os trabalhadores perguntaram *porque motivos não eram despedidos todos os trabalhadores da empresa ...*, sendo esclarecidos que a ... *procede a subcontratação para ocorrer a aumentos de produção.*
- 1.3.3. Foi também esclarecido que a empresa ... *não tem trabalhadores com contrato de trabalho a termo ao seu serviço.*
- 1.4. Foi solicitado à empresa que juntasse a comunicação feita a cada um dos trabalhadores, o quadro de pessoal, e a demonstração de que os trabalhadores incluídos no despedimento tiveram avaliação de desempenho inferior aos não incluídos no mesmo processo.
- 1.5. A empresa remeteu os elementos pedidos, onde é possível verificar as avaliações de desempenho dos trabalhadores de cada um dos setores organizacionais onde laboram os trabalhadores a que se refere este processo, e onde se verificaram despedimentos.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO



- 2.1. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, no seu n.º 1 do artigo 10.º determina que os Estados-membros devem 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.*
- 2.2. Por outro lado, é opinião uniforme e reiterada na jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora por causa da sua gravidez constitui uma discriminação direta *em razão do sexo*, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006.
- 2.3. Indo ao encontro do determinado na legislação e jurisprudência comunitária referida, o n.º 1 do artigo 63.º Código do Trabalho determina que o *despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante assim como de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.* De acordo com o preceituado na alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março (lei orgânica da CITE), essa entidade é a CITE.
- 2.4. Conforme decorre da informação transmitida pela entidade empregadora aos trabalhadores, o procedimento de despedimento coletivo em apreciação decorre de *motivos de mercado correspondentes à redução da atividade da empresa resultante diminuição atual e previsivelmente crescente da procura de bens e serviços.*
- 2.5. A referida informação às trabalhadoras e trabalhador contém ainda todos os elementos legalmente exigidos, conforme disposto no artigo 360.º, n.º 2 do Código do Trabalho, ou seja:
- a) *o quadro de pessoal discriminado por setor de atividade,*
 - b) *o critério de seleção dos trabalhadores a despedir,*



- c) *o período de tempo em que se pretende efetuar o despedimento e*
- d) *o método de cálculo da compensação a conceder aos trabalhadores.*

2.6. Na reunião de negociação, os trabalhadores não contestaram o despedimento, os seus motivos e os critérios, embora afirmem que não estão de acordo com a avaliação em concreto de cada um deles.

2.7. No que diz respeito aos trabalhadores a que se refere o presente parecer, constata-se o seguinte:

2.7.1. Trabalhador ..., em gozo de licença parental, trabalha no setor de mecânica II, acabamentos e confeção, turno geral, donde são despedidos 2 trabalhadores e é o que tem a avaliação de desempenho mais baixa no setor.

2.7.2. Trabalhadoras ..., em gozo de licença parental, trabalha no setor de remalhagem e costura, turno geral, donde são despedidos 25 trabalhadores, é das que tem avaliação de desempenho mais baixa no setor.

2.7.3. Trabalhadoras ..., lactante, ... e ..., em gozo de licença parental, trabalham no setor de acabar e embalar, turno geral, donde são despedidos 22 trabalhadores, têm avaliação de desempenho nos níveis de todos os/as outros/as trabalhadores/as que integraram o processo de despedimento.

2.8. Assim, considera-se que não há indícios de discriminação em função da parentalidade do trabalhador e das trabalhadoras referido/as.

III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE entende não se verificarem indícios de discriminação na inclusão da trabalhadora lactante ..., e das trabalhadoras e do trabalhador em gozo de licença parental ..., ..., ... e ..., no processo de despedimento coletivo promovido pela



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

empresa ..., SA., e, por esse motivo, delibera não se opor à sua inclusão nesse processo.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 12 DE NOVEMBRO DE 2012, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES E DA REPRESENTANTE DA UGT – UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, COM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DO VOTO DA REPRESENTANTE DA CGTP:

A CGTP vota contra a decisão no presente processo assente no facto de não considerar que os critérios de avaliação de desempenho estejam apoiados documentalmente, tendo, portanto, carácter subjetivo, podendo configurar um indício de discriminação que não se prova estar afastado.