



PARECER N.º 138/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera incluída em processo de despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

Processo n.º 491 – DP-C/2013

I – OBJETO

1.1. Em 16.05.2013, a CITE recebeu da ..., Lda, cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora puérpera ..., titular da categoria profissional de “Drafter/Assistente Administrativo 2ª”, 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 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

1.2. Para o efeito a entidade empregadora junta os seguintes documentos:

- Carta enviada à trabalhadora comunicando a intenção de proceder a um despedimento coletivo;
- Documento justificativo dos motivos invocados para o despedimento coletivo
- Quadro de pessoal da ..., Serviços de Consultoria ... Limitada, à data de início do processo, discriminado por setores organizacionais da empresa (Anexo B);

- Indicação dos critérios que serviram de base à seleção dos trabalhadores a despedir;
- Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas pelo presente processo;
- Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;
- Indicação das medidas de cálculo da compensação a pagar pelo despedimento;
- Carta remetida ao Ministério da Economia e Emprego/Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho;
- Declaração dos trabalhadores a prescindir de reunião para efeitos de negociação;

- 1.3.** Na carta entregue à trabalhadora a despedir, objeto do presente parecer, em 07.05.2013, a empresa refere sobre os fundamentos do presente despedimento coletivo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.4.** “Como é do conhecimento de V. Exa., a ... Limitada, desde o ano 2010 definiu várias ações, tendo em vista um processo de reestruturação a vários níveis, nomeadamente decorrente da transferência das principais tarefas operacionais para o escritório do Grupo ... localizado na Índia, de cuja implementação depende a viabilidade económica e financeira da empresa”.
- 1.5.** “Das várias medidas e providências em curso, tornou-se inevitável iniciar um processo de redução dos recursos humanos mais abrangente e inserido na tomada de medidas urgentes de racionalidade económica, determinado por motivos estruturais e de mercado”.

- 1.6.** “De entre essas medidas está o encerramento das áreas de Drafters e de Preço e Codificação das Operações em Portugal, bem como a redução do número de trabalhadores administrativos, do Front Office e a extinção de cargo de coordenação das Operações e da Qualidade, motivo pelo qual, e pelas razões melhor expostas no Anexo A, o despedimento coletivo que agora se inicia é determinado por motivos estruturais e de mercado, e tem como consequência a cessação dos contratos de trabalho de 19 (dezanove) trabalhadores”.
- 1.7.** “Assim, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 360º do Código do Trabalho, vimos por este meio comunicar a necessidade de proceder ao despedimento coletivo, em virtude dos motivos supra identificados, de 19 trabalhadores”.
- 1.8.** “Em cumprimento com o nº 2 do citado artigo 360º Juntam-se os seguintes documentos:
- 1.9.** “Documento justificativo dos motivos Invocados para o despedimento coletivo; Quadro de pessoal da ... limitada à data de início do processo, discriminado por setores organizacionais da empresa; Indicação dos critérios que serviram de base à seleção dos trabalhadores a despedir; Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas pelo presente processo; Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento; Indicação das medidas de cálculo da compensação a pagar pelo despedimento”.
- 1.10.** “Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 362º nº 1 do Código do Trabalho, damos nesta data conhecimento do presente processo e de toda a

documentação que dele consta, ao Ministério da Economia e Emprego/Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho”.

- 1.11. Relativamente à indicação dos motivos invocados para o despedimento coletivo, nos termos da alínea a) do nº 2 do artigo 360º do Código do Trabalho, a entidade alega o seguinte.
- 1.12. “O despedimento coletivo dos trabalhadores da ..., Limitada afetos à Coordenação das Operações, área de Back Office (Preços e Codificação, Drafters e pessoal administrativo), Front Office e Accounting decorre e justifica-se por motivos de mercado e de natureza estrutural”.
- 1.13. “A ..., no exercício da sua atividade económica, procede à inspeção, avaliação de preços e verificação do código aduaneiro de mercadorias que são enviadas por exportadores para o estrangeiro, mormente para Angola para que depois os Governos dos respetivos países, e com particular relevo o Angolano fixem as taxas aduaneiras a serem cobradas quanto a esses produtos”.
- 1.14. “A este propósito, refira-se que o Contrato existente entre o Governo Angolano e o Grupo ..., a que a ... pertence, representa cerca de 90 % da faturação total da ...”.
- 1.15. “Para o efeito a ... realiza Inspeções aos produtos a serem exportados para outros países, essencialmente para Angola, e emite os devidos certificados de inspeção de pré-embarque”.

- 1.16.** “Acontece que, desde 2011 a ... tem assistido a uma redução do nível de faturação e, conseqüentemente, dos seus lucros, o que se deve a uma série de fatores, entre os quais se destacam fatores externos e internos”.
- 1.17.** “Os fatores externos estão relacionados com decisões do Governo Angolano que levaram a uma redução do número de inspeções realizadas e de certificados emitidos pela ..., atendendo ao facto já referido de o Contrato existente entre o Governo Angolano e o Grupo ..., representar cerca de 90 % da sua faturação total”.
- 1.18.** “Situação agravada pela conjuntura internacional desfavorável e de deflação das economias nacionais, o que tem levado a Empresa a diminuir o seu volume de trabalho, nomeadamente de inspeções a serem realizadas e de certificados a serem emitidos”.
- 1.19.** “Efetivamente e de forma particular, a redução da produção em termos do número de inspeções e o número de certificados emitidos, por parte da ..., entre 2008 e 2012, tem-se refletido de forma notória nos resultados apresentados pela empresa, conforme se pode comprovar pelo gráfico abaixo”.
- 1.20.** “Para esta situação contribui também o facto de o Governo Angolano estar progressivamente a limitar as importações de produtos para Angola e a limitar conseqüentemente a atividade das empresas dedicadas à atividade de inspeção de pré-embarque, como a ...”.
- 1.21.** “Exemplo disso mesmo constitui a emissão do Decreto-Presidencial nº 135/10, de 13 de julho, o qual limita a importação de viaturas e o Decreto Presidencial nº 265/10, 26 de novembro que procede à limitação dos

embarques parciais, afetando diretamente o número de inspeções a serem realizadas e o número de certificados a serem emitidos pela ...”.

- 1.22. “Por outro lado, verificou-se também a redução do número de inspeções facultativas (não obrigatórias) realizadas, solicitadas pelos exportadores, por não serem mais consideradas uma mais valia para a desalfandega”
- 1.23. “Futuramente prevê-se uma nova redução da atividade desenvolvida pela ..., com a entrada em vigor da nova pauta aduaneira em Angola, aumentando as taxas aduaneiras para alguns dos produtos com maior exportação a partir de Portugal, que quando implementada, consubstanciará uma nova redução do número de inspeções a serem realizadas e no número de certificados a serem emitidos”.
- 1.24. “As ocorrências supra descritas foram diretamente responsáveis pela perda de quota de mercado anteriormente detida pela Assim, a ... enfrenta uma situação financeira descendente em consequência”.
- 1.25. “Da manutenção de dificuldades a nível comercial, consequência das limitações impostas pelo Governo Angolano (principal contrato da ...) e da conjuntura económica mundial;”
- 1.26. “Redução do valor cobrado por inspeção e por emissão de certificado;”
- 1.27. “Baixa competitividade em resultado de uma elevada base de custos com o pessoal, resultado quer de excesso de colaboradores (baixa produtividade) quer do elevado custo unitário por trabalhador;”

- 1.28.** “De acordo com a visão estratégica do Grupo ... a que a ... pertence, as metas globais da organização e os seus objetivos, as novas políticas de gestão, foi determinado pela Sede a transferência das principais tarefas/funções operacionais para o escritório do Grupo em ...”
- 1.29.** “O cumprimento da referida decisão da Sede, conjugada com a atual situação económico-financeira da empresa supra descrita, obriga, necessariamente a uma reestruturação interna, a um achatamento da estrutura organizacional, redução de custos e racionalização dos mesmos, além das ações que têm vindo a ser tomadas desde 2010 pela ... sem afetar até a data os recursos humanos, como forma de garantir a sobrevivência da empresa”.
- 1.30.** “Neste contexto, a ... deu início a um Plano de Reestruturação que assentou nalguns pontos fundamentais, a saber:
- 1.31.** “Lançamento de um plano de redução de pessoal;”
- 1.32.** “Lançamento da negociação extraordinária dos contratos existentes com os atuais fornecedores;”
- 1.33.** “Revisão global do posicionamento comercial da Empresa, tornando-a mais competitiva e equilibrada;”
- 1.34.** “Reestruturação da empresa, nomeadamente com a extinção das áreas dos Preços e Codificação e Drafters, inseridos no Back Office, com a redução do número de administrativos do Back Office, redução do número de trabalhadores do Front Office e de Accounting, bem como a redução do número de cargos de chefias intermédia inseridos nas Operações da ...”.

- 1.35.** “A ... já implementou um plano de redução de custos que visa essencialmente o corte de despesas relacionadas com a rubrica de fornecimento de serviços externos, bem como nos custos de pessoal, designadamente com a caducidade dos contratos dos trabalhadores contratados a termo e com a celebração de rescisões por mútuo acordo com trabalhadores que haviam manifestado interesse em sair da Empresa”.
- 1.36.** “No que concerne à redução do Quadro de Pessoal, processo conduzido através de acordos de rescisão, durante os anos de 2011, 2012 e 2013 foi concretizada, até ao momento, a saída de 12 trabalhadores. Como resultado da diminuição do quadro, os custos com o pessoal projetados para 2013, registaram uma descida, que, contudo, não é significativa nem suficiente”.
- 1.37.** “Ainda assim, a Empresa sofre de um grave problema estrutural para o qual contribui fortemente o custo com pessoal, na medida em que impõe à Empresa encargos sociais que, nas atuais condições de mercado liberalizado, não pode comportar, representando o custo com o pessoal 50 % dos custos estruturais totais (no valor de 2.218.544,00 € dados de 2012)”.
- 1.38.** “Assim, conforme acima explicitado, mostra-se assim indispensável proceder a uma reestruturação da empresa, com a redução do seu quadro de pessoal”.
- 1.39.** “A verdade é que, a situação económico-financeira da empresa referida anteriormente e a reestruturação imposta por parte do Grupo ..., levam inevitavelmente a uma necessária redução do número de efetivos da empresa, de forma a estabelecer uma estrutura empresarial equilibrada, racional e sustentável, nomeadamente da sua área de Operações”.

- 1.40.** “De facto o custo com o pessoal das áreas afetas às Operações a extinguir representam 30% do custo total com o Pessoal da Empresa.
- 1.41.** “Logo a redução dos postos de trabalho previstos permitirá à empresa um poupança na ordem dos 370.000,00 €/ano”.
- 1.42.** “A estrutura da área de Operações estava dimensionada em função de outra realidade e baseada em condições de mercado que têm sido alteradas e sujeita alterações por decisões do Governo de Angola, colocando em risco a própria sobrevivência financeira da empresa.
- 1.43.** “Atendendo à referida conjuntura e à deslocalização de atividades até então desenvolvidas pela área de Operações indicadas, prevê-se ser insustentável, económica e financeiramente, bem como a nível da distribuição de tarefas, a manutenção da atual dimensão e estrutura de custos da empresa”.
- 1.44.** “Daí a necessidade de se reduzirem despesas, de redistribuir tarefas, de economizar meios e de reduzir, inclusive, o número de trabalhadores”.
- 1.45.** “A manutenção do atual estado de coisas levará à impossibilidade de manutenção da empresa, pelo que, a fim de evitar tal situação, é imperativo proceder, neste momento, a um processo de reestruturação”.
- 1.46.** “Tal reestruturação possibilitará sobrevivência da empresa, com uma redução de custos da área de Operações, equilibrando e ajustando a sua estrutura à atual distribuição de tarefas dentro da empresa e à atual conjuntura económico financeira, e permitindo a manutenção da sua atividade corrente, com inerente estabilidade para os seus restantes postos de trabalho e respetivos trabalhadores”.

- 1.47.** Relativamente à Indicação dos critérios que serviram de base à seleção dos trabalhadores a despedir (artigo 360º, nº 2, alínea c) do Código do trabalho, alega a entidade empregadora que uma vez que o despedimento coletivo tem por fundamento a reestruturação da empresa:
- 1.48.** “A seleção dos trabalhadores a despedir da área de Preços e Codificação e dos Drafters fez-se atendendo ao critério da pertença àquelas áreas que agora são Extintas”
- 1.49.** “A seleção dos trabalhadores a despedir da área Administrativa fez-se de acordo com o critério da avaliação de desempenho de 2011 mais fraca, e, em caso de igualdade em termos de avaliação de desempenho, a seleção foi feita de acordo com a menor antiguidade na empresa”
- 1.50.** “A seleção dos trabalhadores a despedir do Front Office fez-se atendendo ao critério da avaliação de desempenho de 2011 mais fraca”.
- 1.51.** “A seleção do trabalhador a despedir com a responsabilidade de coordenação na área das Operações fez-se atendendo ao critério da detenção daquele cargo que agora é extinto”.
- 1.52.** “A seleção do trabalhador a despedir da área de Contabilidade fez-se atendendo ao critério da extinção do cargo de menor responsabilidade dentro daquela área e eliminação do posto de trabalho que prestava apoio aos colaboradores da área de Preços e Codificação, que também é extinta”
- 1.53.** “Quanto à indicação do número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas (artigo 360º, nº 2, alínea d) do Código do Trabalho),

alega a entidade empregadora que “O número total de trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo são 19 (dezanove)”

- 1.54.** No que diz respeito à Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento (artigo 360º nº2, alínea e) do Código do Trabalho).
- 1.55.** “O presente processo de despedimento coletivo, tendo em consideração os seus objetivos, a ..., Limitada promoverá a cessação dos contratos de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento nos prazos mínimos previstos na lei”.
- 1.56.** “Deste modo, prevê-se que o processo de negociações decorra no prazo legal e que, nessa medida, esteja concluído no dia 20 do mês de maio de 2013”.
- 1.57.** “Os contratos de trabalho deverão cessar tendo em conta a aplicação das antecedências mínimas previstas no n.º 1 do artigo 363º do Código de Trabalho contadas da comunicação da decisão final do despedimento coletivo, a emitir decorrido que esteja o prazo de negociação”.
- 1.58.** “Refere a entidade empregadora quanto “à Indicação das medidas de cálculo das compensações a pagar pelo despedimento (artigo 360º, nº 2, alínea f) do Código do Trabalho) que a compensação a pagar aos trabalhadores pela cessação dos respetivos contratos de trabalho será calculada nos termos do artigo 366º do Código do Trabalho”.

- 1.59.** Compulsados os elementos constantes do processo a entidade empregadora junta uma declaração assinada pelos trabalhadores abrangidos por processo de despedimento coletivo, “que ainda não celebraram, à presente data, mútuo acordo de rescisão do respetivo contrato de trabalho, vêm declarar que prescindem da fase de informações e negociação atendendo ao facto de que não existe a possibilidade de aplicação de medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir”.

II – ENQUADRAMENTO JURIDICO

- 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 14º 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 63º, 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 1º e seguintes do Decreto Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.3. Nos termos do artigo 359º 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 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”.

2.4. Em conformidade com o artigo 360º 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 datada de 07/05/2013 e recebida pessoalmente na mesma data pela trabalhadora, a intenção do despedimento sub judice, à trabalhadora puérpera, titular da categoria de “Drafter/Assistente Administrativo de 2ª, objeto do presente parecer.
- 2.6.** No despedimento coletivo “sub judice”, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de natureza estrutural e de mercado, indicou o número de trabalhadores a despedir (19) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal, constituído por 59 trabalhadores efetivos, que discriminou por setores organizacionais da empresa.
- 2.7.** Conforme decorre da informação transmitida à Trabalhadora, o despedimento coletivo tem por fundamento uma reestruturação assente em motivos, de natureza estrutural e de mercado em que “das várias medidas e providências em curso, tornou-se inevitável iniciar um processo de redução de recursos humanos mais abrangente e inserido na tomada de medidas urgentes de racionalidade económica, determinado por motivos estruturais e de mercado”.

- 2.8.** Alega a entidade empregadora que “De entre essas medidas está o encerramento das áreas de Drafters e de Preço e Codificação das Operações em Portugal, bem como a redução do número de trabalhadores administrativos, do Front Office e a extinção do cargo de coordenação das Operações e da Qualidade, motivo pelo qual, e pelas razões melhor expostas no Anexo A, o despedimento coletivo que agora se inicia é determinado por motivos estruturais e de mercado, e tem como consequência a cessação dos contratos de trabalho (dezanove) trabalhadores”.
- 2.9.** Quanto à indicação dos critérios que serviram de base à seleção dos trabalhadores a despedir a entidade empregadora, apenas, remete para o Anexo C.
- 2.10.** Ora, conforme se pode verificar não foram devidamente alicerçados e relacionados os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, apenas se dizendo, no que diz respeito, presume-se à trabalhadora puérpera, que de entre essas medidas está o encerramento das áreas de Drafters e de Preço e Codificação das Operações em Portugal, bem como a redução do número de trabalhadores administrativos, mas sem qualquer concretização e ligação aos critérios indicados no anexo C.
- 2.11.** No entanto, a entidade alega no seu articulado 19º “manter-se-á apenas um administrativo do Back Office para as funções de apoio administrativo às áreas do PIC e Front Office, sendo este número de colaboradores mais do que suficiente para as supras mencionadas funções” e no articulado 25º alega que “Acresce ainda que este posto de chefia intermédia assume a coordenação do Back Office, o qual vai ser praticamente extinto na sua totalidade, apenas permanecendo um posto de trabalho (administrativo), pelo

que e por inerência as funções assumidas por aquele cargo de chefia intermédia vão também ser extintas”.

- 2.12.** Na verdade, a seleção dos seus concretos postos de trabalho não se encontram suficientemente objetivados nem concretizados, porquanto não está demonstrado o nexo de causalidade entre os motivos de mercado e estruturais invocados e os critérios de seleção dos trabalhadores incluídos no processo de despedimento coletivo, e entre estes e a escolha do posto de trabalho da trabalhadora puérpera, objeto do presente parecer, bem como afastar, sem qualquer sombra de dúvida, que o seu despedimento não foi motivado em virtude de se encontrar no gozo de direitos relativos à parentalidade, sendo certo que incumbia à entidade empregadora demonstrar a objetividade de tal critério.
- 2.13.** Compulsado o anexo C verifica-se que os critérios de seleção indicados não permitem identificar nem a razão porque a intenção do despedimento coletivo abrange cada um destes trabalhadores nem determinar porque são estes e não outros os trabalhadores a despedir. Dos critérios expostos nenhum deles identifica minimamente quais os trabalhadores a que respeita nem aqueles que com eles concorrem na determinação das razões de escolha aí identificadas.
- 2.14.** Assim, a aplicação dos critérios expostos no Anexo C não permite demonstrar o nexo causal entre os motivos do despedimento coletivo e a decisão de cessação de cada um dos contratos de trabalho, nem identificar a razão porque são estes e não outros os trabalhadores selecionados, a quem foi comunicada a intenção de despedir onde se encontra incluída a trabalhadora puérpera.



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.15.** “O carácter indeterminado, incompleto e sem critério comparativo das razões invocadas no anexo C como justificativa da intenção de despedimento revela-se insuficiente face à necessidade de justificação legal da decisão de despedimento coletivo, e em concreto à necessidade de evidência da relação causal entre os motivos do despedimento de todos os trabalhadores e a decisão de cessação dos contratos de cada um deles”.
- 2.16.** Nesse sentido, não é inequívoco que a Trabalhadora puérpera não possa estar a ser discriminada em virtude do gozo do seu direito no âmbito da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Opor-se à inclusão da trabalhadora puérpera ..., no despedimento coletivo promovido pela empresa ..., LIMITADA, pelos motivos expostos, por não ser inequívoco que a Trabalhadora não possa estar a ser discriminada em virtude de ser puérpera

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 6 DE JUNHO DE 2013**