

PARECER N.º 166/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 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

Processo n.º 568 – DP-C/2013

I – OBJETO

1.1. Em 14.06.2013, a CITE recebeu da empresa ..., S.A., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora puérpera ..., 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., nos seguintes termos:

..., S.A., NIPC ..., com sede na Rua ..., ..., ... V.N. de Famalicão, estando em curso procedimento de despedimento coletivo que envolve a sua trabalhadora ..., vem pedir parecer prévio, ao abrigo do disposto no art. 63.º do C. Trabalho, nos termos que seguem:

1. A requerente dedica-se ao exercício da atividade industrial de fabrico de fios, tecidos, telas, malhas e outros artigos têxteis e, bem assim, à sua inerente comercialização.

2. Por outro lado ... celebrou contrato de trabalho, sem termo, com a requerente, com efeitos desde o dia 27.04.2008, encontrando-se o mesmo em vigor.



3. *Prestando a essa trabalhadora a atividade inerente à categoria profissional de Tecelão, na unidade industrial da requerente sita em S. Cosme do Vale.*

4. *A trabalhadora referida encontra-se no estado de puérpera, nos termos do art. 36.º, n.º 1, al. b) do C. Trabalho, uma vez que foi mãe em 02.02.2013.*

5. *Acontece que a requerente iniciou o procedimento de despedimento coletivo de 23 trabalhadores, no passado dia 11.04.2013,*

6. *Estando a mesma trabalhadora inserida nos trabalhadores a despedir.*

7. *O despedimento coletivo fundamenta-se em motivos estruturais e na atual situação de mercado, conforme melhor consta da comunicação enviada aos trabalhadores envolvidos, constante do processo de que se junta cópia e que aqui se dá por reproduzido.*

8. *A requerente utilizou os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir referidos na mesma comunicação, devendo-se ter ainda em atenção a correção constante da ata da reunião havida para informações e negociações.*

9. *Deste modo, requer, nos termos do art. 63.º do C.T., seja emitido parecer favorável à inclusão da trabalhadora ... no despedimento coletivo ora descrito promovido pela requerente.*

JUNTA: Cópia do processo de despedimento coletivo.

- 1.2.** Na carta enviada à trabalhadora a despedir, a 15.04.2013, objeto do presente parecer, a empresa refere, o seguinte:

Exmo(a). Senhor(a)

...

RUA ...

... PORTELA VNF



Registada com Aviso de Receção

V.N. Famalicão, 11 de abril de 2013

*Assunto: Comunicação da intenção de despedimento coletivo e
informação para a constituição de comissão representativa*

Exmo(a) Senhor(a),

A ..., S.A., com sede na R., ... Vale S. Cosme, NIPC ..., vem, nos termos do artigo 360.º do Código do Trabalho, comunicar a intenção de proceder ao despedimento coletivo de 23 (vinte e três) trabalhadores e nos quais se encontra inserido.

O despedimento coletivo a que se pretende proceder, e dar início com a presente comunicação, fundamenta-se na necessidade de reduzir o número de trabalhadores determinada por motivos estruturais e pela atual situação de mercado Conforme é do conhecimento público, a concorrência de economias emergentes, como a Índia e China, na área têxtil, colocando no mercado tecidos a um preço baixíssimo e incomportável para os custos de produção das empresas das economias mais desenvolvidas, como a portuguesa, provocou o quase desaparecimento da procura dos bens fabricados por esta empresa.

Nos últimos dois anos, na nossa empresa, houve uma quebra de negócio de aproximadamente 30%, acumulando resultados negativos e prejuízos avultados, que se prevê não só se mantenham como ainda venham a agravar-se, pelo que inviabilizam a sua continuidade e existência, colocando em risco todo o grupo das nossas empresas.

Deste modo, e apesar dos constantes esforços de procura de novos mercados e novos clientes, não restou outra alternativa que não a celebração de um contrato de parceria com a ..., S.A., através do qual se estabeleceu uma estrutura organizativa de produção comum que pudesse disciplinar, regular e manter um sistema autónomo versátil que



maximize as valências das duas empresas, dando uso a equipamentos e eventualmente aproveitando mão de obra especializada, por um lado, e respondendo a solicitações do mercado com maior flexibilidade e adaptabilidade, por outro.

No âmbito desse contrato de parceria, a ..., S.A., cedeu à ..., S.A., a esmagadora maioria do equipamento e maquinaria que passou a estar e a funcionar nas instalações desta. De igual modo, foram ainda cedidos, a título ocasional, 33 trabalhadores da ..., S.A, à ..., S.A., que passaram a prestar a sua atividade nas instalações desta

Resulta daqui que, a ..., S.A., deixará de ter qualquer atividade nas suas instalações, resumindo-se a atividade exercida por esta empresa a que é realizada no âmbito do contrato de parceria descrito. Assim, os restantes trabalhadores, que não foram cedidos à ..., encontram-se, atualmente, ou irão encontrar-se, a muito breve prazo, inativos, pelo que os seus postos de trabalho se tornaram desnecessários e constituem custos supérfluos e redundantes, impondo-se a sua extinção.

Atendendo à especificidade das suas funções e à atividade atual da empresa, inexistem qualquer posto de trabalho ou função que possam desempenhar para a entidade empregadora, designadamente noutros setores, pelo que torna necessária e inevitável a efetiva cessação do seu vínculo laboral com esta empresa.

A ..., S.A., tem 65 trabalhadores, conforme quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais, o qual segue em anexo.

O presente despedimento coletivo abrange 23 (vinte e três) trabalhadores, com as categorias profissionais de Preparador de Tecelagem e Tecelão e será efetuado até ao dia 24 de julho de 2013.

Como compensação pelo despedimento, cada trabalhador receberá:



1. Um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de atividade, em relação ao período de duração do contrato até 31 de outubro de 2012, sendo que, no caso de fração de ano, a compensação é calculado proporcionalmente, com o mínimo de três meses de retribuição base e diuturnidades;

2. Em relação ao período de duração do contrato a partir da data referida na alínea anterior, a compensação correspondente a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade

3. A compensação prevista no número anterior é determinada do seguinte modo

a) O valor da retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador a considerar para efeitos de cálculo da compensação não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida;

b) O montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou, quando seja aplicável o limite previsto na alínea anterior, a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida;

c) O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades;

d) Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.

Informamos ainda V. Exa. de que, no prazo de 5 dias úteis contados da data da receção desta comunicação, juntamente com os outros trabalhadores abrangidos por este despedimento, poderá designar urna comissão representativa, com o máximo de cinco elementos, nos termos do disposto no nº 3 do artigo 360º do Código do Trabalho.

Com os melhores cumprimentos.

Administrador

Em Anexo: Quadro de pessoal.



- 1.3.** A entidade empregadora junta na comunicação à trabalhadora os motivos justificativos do despedimento coletivo, nos seguintes termos:

O despedimento coletivo a que se pretende proceder, e dar início com a presente comunicação, fundamenta-se na necessidade de reduzir o número de trabalhadores determinada por motivos estruturais e pela atual situação de mercado. Conforme é do conhecimento público, a concorrência de economias emergentes, como a Índia e China, na área têxtil, colocando no mercado tecidos a um preço baixíssimo e incomportável para os custos de produção das empresas das economias mais desenvolvidas, como a portuguesa, provocou o quase desaparecimento da procura dos bens fabricados por esta empresa.

Nos últimos dois anos, na nossa empresa, houve uma quebra de negócio de aproximadamente 30%, acumulando resultados negativos e prejuízos avultados, que se prevê não só se mantenham como ainda venham a agravar-se, pelo que inviabilizam a sua continuidade e existência, colocando em risco todo o grupo das nossas empresas.

Deste modo, e apesar dos constantes esforços de procura de novos mercados e novos clientes, não restou outra alternativa que não a celebração de um contrato de parceria com a ..., S.A., através do qual se estabeleceu uma estrutura organizativa de produção comum que pudesse disciplinar, regular e manter um sistema autónomo versátil que maximize as valências das duas empresas, dando uso a equipamentos e eventualmente aproveitando mão de obra especializada, por um lado, e respondendo a solicitações do mercado com maior flexibilidade e adaptabilidade, por outro.

- 1.4.** A empresa, na comunicação de intenção de despedimento que dirige à trabalhadora, não indica qualquer critério de seleção que fundamente a sua inclusão no despedimento coletivo.

- 1.5.** Ou seja, no caso em concreto, a trabalhadora não teve oportunidade de contestar cabalmente a sua inclusão no despedimento coletivo em curso, na medida em que não foi informada sobre os critérios de seleção que presidiram aquela escolha, ao contrário do que expressamente exige o 360º n.º 2c) do CT.
- 1.6.** O processo remetido à apreciação da CITE integra ainda:
- quadro de pessoal.
 - atas das reuniões de negociação
 - listagem dos trabalhadores a despedir

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;”.
- 2.2.** 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 alínea e) do n.º 1 do artigo 496º da Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, aplicável por força da alínea s) do n.º 6 do artigo 12º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.

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.** No despedimento coletivo “sub judice”, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos estruturais e financeiros, indicou o número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal, que discriminou por setores organizacionais da empresa.
- 2.6.** No que respeita aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa, relativamente à trabalhadora objeto do presente parecer, não especifica nenhuns.
- 2.7.** Não tendo a entidade empregadora indicado qualquer critério de seleção, entrou em contradição com a lei e com a jurisprudência atual:
“(…) ... o sentido decisório da mais recente jurisprudência do nosso Supremo Tribunal, nos termos do qual a única interpretação da al. e) do n.º 1 do artigo 24.º da LCCT (DL 64-A/89, de 27/02), que corresponde atualmente à al. c) do artigo 429.º do CT¹ em conformidade com a Constituição, designadamente com a proibição de despedimentos sem justa causa constantes do art.º 53.º da nossa Lei Fundamental, é a de que a comunicação dos motivos da cessação do contrato deve referenciar-se quer «à fundamentação económica do despedimento, comum a todos os trabalhadores abrangidos, quer ao motivo individual

¹ Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.



que determinou a escolha em concreto do trabalhador visado, ou seja, a indicação das razões que conduziram a que fosse ele o atingido pelo despedimento coletivo e não qualquer outro trabalhador (ainda que esta possa considerar-se implícita na descrição do motivo estrutural ou tecnológico invocado para reduzir o pessoal – p.ex., o encerramento da secção em que o trabalhador abrangido pelo despedimento laborava).”

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 20.05.2009, Processo 3277/08.0TTLSB.L1-4, em www.dgsi.pt.

- 2.8.** Num exercício meramente especulativo, e tendo em atenção a listagem dos trabalhadores a despedir, poder-se-ia, num primeiro momento, entender que o critério utilizado teria sido o de menor antiguidade. No entanto, encontramos no quadro de pessoal discriminado a trabalhadora ..., que tem exatamente a mesma antiguidade que a trabalhadora puépera a despedir, bem como a mesma categoria profissional, e que é dos trabalhadores que passam a exercer funções na ..., S.A.
- 2.9.** Assim, e sem prejuízo de se reconhecer que não compete à CITE sindicilar a decisão gestonária da entidade empregadora, considerando o que foi possível apurar através dos elementos que constituem o processo, não está afastada a possibilidade de existência de indícios de discriminação em função da parentalidade.
- 2.10.** Face às circunstâncias supra referidas, conclui-se que a empresa não observou os mencionados requisitos legais para promover a inclusão no despedimento coletivo da aludida trabalhadora.
- A não observância dos critérios legais refere-se aos critérios de seleção.



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

2.11. Assim, da análise do processo, não resulta que não existam indícios de discriminação na inclusão da referida trabalhadora.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE opõe-se à inclusão no despedimento coletivo promovido pela ..., S.A., da trabalhadora puépera ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento poderá constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 3 DE JULHO DE 2013**