

PARECER N.º 253/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 961 – DP-C/2013

I – OBJETO

1.1. Em 02/10/2013, a CITE recebeu da empresa ..., S.A., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui as trabalhadoras puérperas ... e ..., 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:

Exmos. Srs.,

Nos termos e para os efeitos previstos nos n.os 1 e 3, alínea c) do art.º 63.º – do Código do Trabalho, somos a enviar cópia do processo de despedimento coletivo operado pela empresa ..., S.A., onde se incluem as trabalhadoras ... e ..., a fim de que V. Ex.as emitam o competente parecer, na medida em que se trata de duas trabalhadoras puérperas.

Mais informamos que foram realizadas reuniões de negociação individual entre a empresa e os trabalhadores a despedir, em virtude da inexistência de uma comissão de trabalhadores. Destas negociações resultaram a celebração de Acordos, entre os quais os efetivados com as duas trabalhadoras Puérperas acima identificadas.

Seguem em anexo as cópias de:

- Contratos de Trabalho e documentos comprovativos da situação de trabalhadoras puérperas de ... e ...;

- Listagem dos trabalhadores incluídos no processo de despedimento coletivo;

- Comunicações iniciais de intenção de despedimento coletivo;

- Comunicações das decisões de despedimento coletivo e atas de reuniões;

- Acordos de Pagamento;

- Comunicações DGERT.

Sem mais assunto de momento, ficamos ao dispor para qualquer esclarecimento adicional.

Com os melhores cumprimentos,

1.2. Na carta entregue às trabalhadoras a despedir, a 29/8/2013, objeto do presente parecer, a empresa refere, o seguinte:

Ex.ma Senhora

Constatando-se a inexistência, no seio da empresa, de comissão de trabalhadores, comissão Intersindical ou de quaisquer outras comissões sindicais, vimos pela presente informar V. Exa., nos termos e para efeitos do disposto no n.º 3 do Artigo 36.º do Código do Trabalho (Lei 7/2009 de 12 de fevereiro) que é intenção da ..., S.A., pessoa coletiva n.º ..., proceder a um despedimento coletivo, promovendo a cessação do contrato individual de trabalho dos trabalhadores que sejam abrangidos, como é, potencialmente, o caso de V.Exa.

Fazemos notar que os trabalhadores a abranger podem, nos termos da lei, e no prazo de cinco dias úteis contados da entrega da presente comunicação, designar uma comissão ad hoc que os represente na fase de informações e negociação que se segue, comissão essa que poderá ser composta por um máximo de 3 membros.

Com vista a que seja possível a V. Exa. assim como aos restantes trabalhadores envolvidos neste procedimento constituir a dita comissão representativa, de modo a darmos início à fase de informações e negociações, segue em anexo lista nominativa de todos os trabalhadores potencialmente afetados. Convidamos, assim, V. Exa. a comunicar logo que possível, a eventual constituição e composição de uma tal comissão, sob pena de o procedimento seguir os seus termos legais até final.

Estamos certos de poder contar com a sua colaboração para que, desenvolvendo a sua atividade normalmente, em estreita colaboração com a empresa e com todos os seus demais colaboradores, possamos não só tentar viabilizar a ..., como minimizar os impactos da presente situação para todos e cada um de nós.

Sem outro assunto de momento subscrevemo-nos, com os melhores cumprimentos,

Anexo: listagem nominativa dos trabalhadores potencialmente abrangidos.

- 1.3. A entidade empregadora não junta na comunicação às trabalhadoras os motivos justificativos do despedimento coletivo
- 1.4. A empresa, na comunicação de intenção de despedimento que dirige às trabalhadoras não indica qualquer critério de seleção que fundamente a sua inclusão no despedimento coletivo.
- 1.5. Ou seja, no caso em concreto, as trabalhadoras não tiveram oportunidade de contestar cabalmente a sua inclusão no despedimento coletivo em curso, na medida em que não foram informada sobre os critérios de seleção que presidiram aquela escolha, ao contrário do que expressamente exige o 360.º n.º 2 c) 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
 - decisão de despedimento coletivo
 - acordo expresso das trabalhadoras quer quanto ao despedimento, quer quanto à compensação e pagamento de créditos.

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

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 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 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. No despedimento coletivo “sub judice”, a entidade empregadora não apresentou os fundamentos do despedimento na comunicação às trabalhadoras, 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 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.** Assim, e sem prejuízo de se reconhecer que não compete à CITE sindicatizar a decisão gestionária da entidade empregadora, considerando o que foi possível apurar através dos elementos que constituem o processo, e do acordo expresso das trabalhadoras parece afastada a

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

possibilidade de existência de indícios de discriminação em função da parentalidade.

- 2.9.** 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.
- 2.10.** As trabalhadoras juntaram ao processo declaração onde consta que nada têm a opor ao despedimento.
- 2.11.** No entanto, da análise do processo, não resulta que existam indícios de discriminação na inclusão das referidas trabalhadoras.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento coletivo promovido pela ..., SA, das trabalhadoras puérperas, em virtude de se afigurar que tal despedimento não poderá constituir uma discriminação por motivo de maternidade, uma vez que, ainda que o processo tenha todas as irregularidades formais patentes, as trabalhadoras declararam não se opor ao mesmo.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 17 DE OUTUBRO DE 2013**