



PARECER N.º 263/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de 4 trabalhadoras – grávida, puérperas e lactante – incluídas 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 de fevereiro

Processo n.º 964 – DGPL-C/2013

I – OBJETO

- 1.1. Em 03.10.2013, a CITE recebeu da ..., Lda. – EMPRESA DO GRUPO ... (...), cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui as trabalhadoras grávida, puérperas e lactante, respetivamente, ..., titular da categoria profissional, “Preparador de Confeção”, ..., titular da categoria profissional de “Preparador de Confeção”, ..., titular da categoria profissional de “Prof. Qualificado 5º Nível”, ..., titular da categoria profissional de “Costureira” 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 de fevereiro.
- 1.2. Face à existência de uma comissão sindical na empresa, a entidade empregadora comunicou a essa comissão sindical representativa dos trabalhadores, através de carta data de 26/09/2013 e recebida na mesma data, a intenção de proceder ao despedimento de 54 trabalhadores, refere a fundamentação do presente despedimento coletivo, os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, o seu número e categorias profissionais abrangida e anexa o Mapa de



evolução da produção e do número de trabalhadores; Relação dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento; Quadros de pessoal da empregadora, discriminados por setores e o quadro de pessoal do último relatório único.

- 1.3. Alega a empresa que “Nos termos do n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho, damos conhecimento de que é nossa intenção proceder ao despedimento de 54 trabalhadores”.
- 1.4. “O motivo do despedimento prende-se com a decisão da empresa mãe e dona da ..., a ..., de deslocalizar produção de Portugal”.
- 1.5. E que “parte, para a nova fábrica da Sérvia, onde os custos de produção são mais baixos em cerca de 60%; no setor FFR a redução será de 13.000 pares por dia para 10.800 pares por dia e no setor FLI de 10.000 pares por dia para 8.000 pares por dia, a partir do mês de outubro de 2013”.
- 1.6. E que “noutra parte, quanto à produção de retornados (devoluções de clientes), que passa para a fábrica da Eslováquia, onde os custos de produção são mais baixos em cerca de 30% e por motivos de natureza logística relacionados com a localização da fábrica; neste caso a produção de retornados deixará de ser feita em Portugal a partir do final deste ano”.
- 1.7. “Face a essa decisão, a ... terá de operar uma redução de produção, conforme quadro demonstrativo constante do Ofício de notificação”.
- 1.8. “Em consequência desta decisão, contra a qual a empresa nada pode fazer, pois que depende em exclusivo da produção que a empresa mãe lhe coloca, não resta outra alternativa que não seja a de reduzir em conformidade com a diminuição de trabalho/encomendas a capacidade



de laboração e o número de trabalhadores, por todos os setores da empresa, pois que é a empresa no seu todo que é atingida pela quebra de produção, e no que concerne à produção dos retornados extinguir os postos de trabalho que intervêm nesse processo”.

- 1.9. “Os trabalhadores abrangidos e respetivas categorias são os que constam da relação anexa”.
- 1.10. “O critério de seleção foi o da extinção do posto de trabalho no que se refere aos trabalhadores afetos à produção dos retornados e quanto aos restantes o da menor antiguidade, em cada um dos setores e secções a que pertencem, o que reduz o custo da medida e agiliza o processo em termos de prazo de aviso prévio”.
- 1.11. “Junta-se relação com o nome de cada trabalhador abrangido, data de admissão na empresa, categoria profissional e retribuição”.
- 1.12. “Juntam-se também dois quadros de pessoal discriminados por setores, para verificação da aplicação do critério de seleção por setor e secção e função de produção dos retornados, e o quadro de pessoal constante do relatório único da empregadora”.
- 1.13. “Informamos que é intenção da empresa efetuar o despedimento logo que legalmente possível, dentro dos prazos estipulados, e no que concerne aos trabalhadores afetos à produção dos retornados, a partir de 31.12.2013”.
- 1.14. “A indemnização e valores emergentes da cessação do contrato de trabalho a pagar são os que decorrem da lei”.
- 1.15. “Fica a comissão sindical convocada para uma reunião com a DGERT, a fim de realizar a fase de informação e negociação do artigo 361.º do



Código do Trabalho, no dia 30 de setembro, pelas 14h30, na sede da empresa”.

- 1.16.** Por último, mostra o processo, conforme ata apensa, que foi realizada uma reunião de informações e negociação, em 30/09/2013, na sede da empregadora ..., Lda., representada pelo gerente Sr. ..., acompanhado pelo advogado Dr. ..., com a Comissão Sindical representativa das trabalhadoras abrangidas pelo despedimento coletivo, sua advogada e compareceu à reunião o representante da DGERT.

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 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 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.** Face à existência de uma comissão sindical na empresa, a entidade empregadora comunicou a essa comissão sindical, por carta datada de 26/09/2013 e recebida na mesma data, a intenção do despedimento *sub judice*, onde inclui as trabalhadoras grávida, puérperas e lactante, titulares da categoria profissional de preparador de confeção (2); Prof. Qualificado 5º nível (1) e costureira (1), respetivamente, objeto do presente parecer.
- 2.6.** Mostra o processo, conforme ata apensa, que foi realizada uma reunião de informações e negociação, em 30/09/2013, na sede da empregadora ..., Lda., representada pelo gerente Sr. ..., acompanhado pelo advogado Dr. ..., com a Comissão Sindical representativa das trabalhadoras abrangidas pelo despedimento coletivo, sua advogada e compareceu à reunião o representante da DGERT.
- 2.7.** Conforme a aludida ata, “o objeto da reunião consistiu na fase de consultas e negociação do despedimento coletivo que a empregadora organizou e que abrange 54 trabalhadoras”.
- 2.8.** No despedimento coletivo “sub judice”, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, alegando que “O motivo do despedimento prende-se com a decisão da empresa mãe e dona da ..., a ..., de deslocalizar a produção de Portugal” e alega ainda que “em consequência desta decisão, contra a qual a empresa nada pode fazer,



pois que depende em exclusivo da produção que a empresa mãe lhe coloca, não resta outra alternativa que não seja a de reduzir em conformidade com a diminuição de trabalho/encomendas a capacidade de laboração e o número de trabalhadores, por todos os setores da empresa, pois que é a empresa no seu todo que é atingida pela quebra de produção, e no que concerne à produção dos retornados, extinguir os postos de trabalho que intervêm neste processo”.

- 2.9.** A entidade empregadora indicou o número de trabalhadoras a despedir (54) e as categorias profissionais abrangidas (2 preparadoras de confeção; 1 costureira e 1 Prof. Qualificado 5º nível) e apresentou o quadro de pessoal, constituído aproximadamente por 381 trabalhadores efetivos da empresa, que discriminou por setores organizacionais da empresa.
- 2.10.** Relativamente aos critérios de seleção das trabalhadoras abrangidas alega a entidade empregadora que “O critério de seleção foi o da extinção do posto de trabalho no que se refere aos trabalhadores afetos à produção dos retornados e quanto aos restantes o da menor antiguidade, em cada um dos setores e secções a que pertencem, o que reduz o custo da medida e agiliza o processo em termos de prazo de aviso prévio”.
- 2.11.** Ora, conforme se pode verificar não estão devidamente fundamentados os critérios de seleção das trabalhadoras grávida, puérperas e lactante a despedir. Na verdade, a seleção do seu concreto posto de trabalho não se encontra suficientemente objetivado nem concretizado, porquanto não está demonstrado onexo de causalidade entre os motivos invocados e os critérios de seleção destas trabalhadoras grávida, puérperas e lactante, incluídas no processo de despedimento coletivo, e entre estas e as restantes trabalhadoras que permanecem na empresa e



que têm a mesma categoria e menor antiguidade, conforme o quadro de pessoal junto aos autos.

- 2.12.** Assim, conforme se pode verificar não foram devidamente alicerçados e relacionados os critérios de seleção das trabalhadoras objeto de presente parecer e com proteção especial na lei, grávida, puérperas e lactante, a despedir, uma vez que não se conseguiu perceber qual foi o critério de seleção utilizado para cada uma destas trabalhadoras em relação aos restantes preparadores de confeção, costureiras e Prof. Qualificado 5º nível, não identifica minimamente quais os critérios e os trabalhadores a que respeita nem aqueles que com eles concorrem na determinação das razões de escolha aí identificadas.
- 2.13.** O caráter indeterminado, incompleto e sem critério comparativo das razões invocadas 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 e os critérios de seleção das trabalhadoras grávida, puérperas e lactante incluídas no processo de despedimento coletivo, 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, sem deixar no ar qualquer dúvida.
- 2.14.** Nesse sentido, não é inequívoco que as trabalhadoras não possam estar a ser discriminadas em virtude do gozo do seu direito no âmbito da parentalidade.
- 2.15.** Todavia, analisando o quadro de pessoal junto ao processo, verifica-se que existem vários trabalhadores/trabalhadoras titulares da categoria de “Preparadores de Confeção, Costureiras e Prof. Qualificado 5º nível”



com antiguidades inferiores a estas trabalhadoras incluídas, mas a entidade empregadora apenas fundamenta os critérios de seleção em relação às 54 trabalhadoras de uma forma genérica e sem concretizar, ficando por referir todos os/as outros/outras que permanecem na empresa.

- 2.16.** Face ao exposto, afigura-se que a aparente definição de um critério objetivo de seleção das trabalhadoras a abranger pelo despedimento fica comprometida por falta de esclarecimento quanto à permanência de trabalhadoras/es titulares da mesma categoria profissional.
- 2.17.** Por outro lado, conforme ata do dia 30/09/2013 de reunião de informações e negociação “a comissão sindical perguntou o motivo de a redução de pessoal não ser proporcional em ambos os setores onde se verifica a redução, tendo o gerente explicado que isso tem a ver com o tempo de produção próprio de cada artigo, mais demorado nos collants e por isso mais exigente em termos de mão de obra”.
- 2.18.** O caráter indeterminado, incompleto e sem critério comparativo das razões invocadas 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 das trabalhadoras e a decisão de cessação dos contratos de cada uma delas.
- 2.19.** Nesse sentido, não é inequívoco que as Trabalhadoras grávida, puérperas e lactante não possam estar a ser discriminadas em virtude do gozo do seu direito no âmbito da parentalidade.



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE,
EMPREGO E SEGURANÇA SOCIAL

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Opor-se à inclusão da trabalhadora grávida ..., das trabalhadoras puerperas ..., ... e lactante ..., no despedimento coletivo promovido pela empresa ..., LDA., EMPRESA DO GRUPO ... (...), pelos motivos expostos, por não ser inequívoco que as trabalhadoras não possam estar a ser discriminadas em virtude do gozo do seu direito no âmbito da parentalidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 1 DE NOVEMBRO DE 2013**