



PARECER N.º 289/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, 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
Processo n.º 1085 – DL-C/2013

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 31.10.2013 da empresa ..., S.A., um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ... com a categoria profissional de técnica superior de higiene e segurança.

1.2. A empresa remeteu à trabalhadora em 18/09/2013, a notificação da *intenção de proceder ao despedimento coletivo, nos seguintes termos:*

1.2.1. *..., S.A., vem, na qualidade de entidade patronal, comunicar a intenção de proceder ao seu despedimento em procedimento de Despedimento Coletivo consubstanciado nos fundamentos apresentados no ANEXO 1 – FUNDAMENTOS DO DESPEDIMENTO (art. 359.º, n.ºs 1 e 2, alínea a) do Código do Trabalho).*

1.2.2. *Como critérios de seleção para os postos de trabalho a extinguir, a empresa optou pelas funções e categorias profissionais com maior esvaziamento de tarefas, identificando os trabalhadores que no exercício da mesma função e categoria profissional se encontram sem ocupação efetiva resultante da paragem das obras em curso e conseqüentemente das tarefas de apoio indiretamente afetadas.*

1.2.3. *Assim dentro de cada função e categoria profissional serão selecionados os trabalhadores, com maior redução de atividade face à contração do volume de atividade, e ainda, os trabalhadores cujos salários e outros encargos sejam superiores, implicando maiores despesas para a entidade patronal.*

- 1.2.4.** *Verifica-se ainda existirem situações nas quais extinção do posto de trabalho corresponde a um só titular da função, identificando-se assim o trabalhador que ocupava o cargo agora extinto.*
- 1.2.5.** *Não existe comissão de trabalhadores na empresa, nem comissão intersindical, nem comissões sindicais representativas dos trabalhadores abrangidos pelo presente processo de despedimento.*
- 1.2.6.** *Integrarão o processo de despedimento 42 trabalhadores correspondendo à extinção do mesmo nº de postos de trabalho, abrangendo as seguintes Categorias Profissionais: Encarregado de 1ª Encarregado de 2ª, Escrivão de 1ª, Escrivão de 3ª, Trolha ou Pedreiro de Acabamentos de 1ª, Condutor Manobrador de Equipamentos Industriais, Motorista de Pesados, Técnico Administrativo Grau II, Técnico Grau III, Auxiliar de Limpeza, Técnico Oficial de Contas, Oficial Eletricista, Canalizador de 1ª, Serralheiro Civil de 1ª, Servente, Técnico Superior de Segurança e Hig. do Trabalho Grau III, Medidor Orçamentista, Telefonista.*
- 1.2.7.** *A entidade patronal tem intenção de fazer cessar os vínculos laborais a partir do dia 05 de novembro 2013 e nos três meses subsequentes, nos termos legalmente exigidos, sem prejuízo da retribuição e demais direitos a decorrer do contrato de trabalho, como se ele se mantivesse em vigor até ao final do prazo legal do pré-aviso em função da antiguidade do trabalhador e data de caducidade do Contrato de Trabalho.*
- 1.2.8.** *A compensação a receber pela cessação do Contrato de Trabalho obedecerá ao disposto no artigo 366.º considerando o regime transitório introduzido pela Lei n.º 69/2013 de 30 de agosto que alterou o Código do Trabalho, sendo o método de cálculo o seguinte:*
- a) Período de duração do contrato até 31 de outubro de 2012 a compensação corresponderá a um mês de retribuição base por cada ano completo de antiguidade, calculado proporcionalmente em caso de fração de ano;*
 - b) Período de duração do contrato entre 01 de novembro de 2012 e 30 de setembro de 2013 a compensação corresponderá a 20 dias de retribuição base calculado proporcionalmente ao período de trabalho prestado;*
 - c) A 12 dias de retribuição relativamente ao período de 01 de outubro de 2013 em diante.*



1.3. Acompanhando esta comunicação, a empresa remete um documento contendo os fundamentos do despedimento, que, em síntese, são os seguintes:

1.3.1. *A extinção dos 42 postos de trabalho e o conseqüente despedimento coletivo de outros tantos trabalhadores resulta diretamente da quebra acentuada na carteira de obras da ... sem perspectivas de recuperação nos próximos anos, situação resultante da escassez da procura em todo o Setor da Construção.*

1.3.2. *Na verdade, a escassez da procura dirigida à Construção, em resultado das quedas acentuadas dos níveis de investimento, quer público, quer privado, têm conduzido a uma situação inoportável pari a maioria das empresas no Setor onde se inclui a ..., S.A.*

1.3.3. *O abrandamento substancial da atividade económica do setor da construção civil, do qual a ..., S.A., está totalmente dependente, do aumento dos custos de produção, da difícil conjuntura económica do País, que se fez sentir nos últimos anos e que se tem vindo a acentuar gradualmente sobretudo no setor da construção e imobiliário, teve como consequência direta (1) a diminuição, a partir de 2011, da adjudicação de novas empreitadas, públicas e privadas, (2) o atraso considerável no arranque das obras angariadas e (3) o acentuado esmagamento dos preços das obras colocadas em concurso.*

1.3.4. *Não obstante todos os esforços desenvolvidos pela Administração da ..., S.A., esta, atendendo ao atual contexto bancário adverso, não logrou chegar a acordo com a banca quanto ao estabelecimento de um programa de apoio à tesouraria, através do restabelecimento e reforço de linhas de financiamento que permitissem à mesma manter o regular pagamento de fornecimentos, impostos e outras obrigações.*

1.3.5. *É neste contexto de um necessário reequilíbrio financeiro urgente da ..., S.A., que esta, em conjunto com o seu maior credor ..., Lda., apresentou um PER no Tribunal do Marco de Canavezes no dia 17 de outubro de 2013, por se encontrar em situação financeira difícil, estando impossibilitada de cumprir com a generalidade das suas obrigações vencidas.*

1.3.6. *No contexto claramente desfavorável, a maioria das empresas do setor está ameaçada e com sérios problemas de sobrevivência no curto prazo, sem obras, sem liquidez, sem crédito, com atrasos nos recebimentos, a competir num mercado cujos*



preços de adjudicação tendem a ser anormalmente baixos e onde não existem perspectivas de uma rápida inversão da situação.

1.3.7. *Por outro lado, a crise da construção é parte integrante da crise mais geral da economia portuguesa, marcada por défices estruturais agravados – dívida pública, endividamento externo e de produtividade.*

1.3.8. *Em face de tudo o que foi atrás exposto, tem-se revelado impossível à ..., S.A., obter no mercado a angariação de projetos e obras que sirvam de alternativa viável para a manutenção de todos os postos de trabalho.*

1.4. A entidade empregadora juntou também o quadro de pessoal.

1.5. Consta ainda do processo a ata de negociação realizada entre os representantes da empresa e os trabalhadores, donde consta a participação da trabalhadora ..., a que se refere o presente processo, não tendo sido colocada qualquer questão referente a eventual discriminação em função da maternidade.

1.6. Não consta no processo qualquer resposta da trabalhadora à empresa sobre a intenção do seu despedimento.

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. Assim, o empregador deve remeter à CITE *cópia do processo*, nos termos do n.º 3 do artigo 63.º Código do Trabalho, necessariamente antes da decisão final de proceder ao despedimento.

2.5. O artigo 360.º, n.º 1 do Código do Trabalho determina que *o empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo comunica essa intenção à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões intersindicais da empresa*.

2.5.1. Na sua falta, e tal como determina o n.º 3 do mesmo artigo, o empregador *comunica essa intenção a cada um dos trabalhadores que possam estar abrangidos, por escrito*.

2.6. No caso em apreço, o empregador remeteu à trabalhadora a que se refere o presente processo a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo, e comunicou-lhe também os fundamentos que decorrem de motivos de mercado:

2.6.1. *a extinção dos 42 postos de trabalho e o conseqüente despedimento coletivo de outros tantos trabalhadores resulta diretamente da quebra acentuada na carteira de obras da ... sem perspetivas de recuperação nos próximos anos, situação resultante da escassez da procura em todo o Setor da Construção*.



2.7. A entidade patronal apresenta como critério de seleção dos trabalhadores a inclusão no processo de todos os trabalhadores que

2.7.1. *a empresa optou pelas funções e categorias profissionais com maior esvaziamento de tarefas, identificando os trabalhadores que no exercício da mesma função e categoria profissional se encontram sem ocupação efetiva resultante da paragem das obras em curso e conseqüentemente das tarefas de apoio indiretamente afetadas.*

2.7.2. *dentro de cada função e categoria profissional serão selecionados os trabalhadores, com maior redução de atividade face à contração do volume de atividade, e ainda, os trabalhadores cujos salários e outros encargos sejam superiores, implicando maiores despesas para a entidade patronal.*

2.8. Contudo, a empresa não demonstra no processo a relação destes critérios com os trabalhadores identificados, incluídos no processo de despedimento, em particular a trabalhadora lactante ...

2.9. Ou seja, a empresa não apresenta no processo, e não comunica aos trabalhadores e, também, à trabalhadora especialmente protegida, evidências de como procedeu à seleção dos trabalhadores a incluir no despedimento em resultado da aplicação dos critérios indicados.

2.10. Assim, considera-se a empresa não existirem indícios de discriminação na integração da trabalhadora no processo de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE delibera emitir parecer desfavorável à inclusão da trabalhadora lactante ... no despedimento coletivo promovido pela empresa ..., S.A., por existirem indícios de discriminação em função da maternidade.



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE,
EMPREGO E SEGURANÇA SOCIAL

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 18 DE NOVEMBRO DE 2013**