



PARECER N.º 34/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de 3 trabalhadoras grávidas e puérpera, 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 58 – DGP-C/2013

I – OBJETO

- 1.1. Em 14.01.2013, a CITE recebeu da empresa ..., **S.A.**, anteriormente designada por ..., S.A, cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui as trabalhadoras grávidas e puérpera, respetivamente, ..., com a categoria profissional de escriturária especializada, ..., com a categoria profissional de secretária de direção e ..., com a categoria profissional de operador de armazém, 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 de fevereiro.
- 1.2. Na carta enviada às trabalhadoras, em 17.12.2011, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte, sobre os fundamentos do presente despedimento coletivo:
 - 1.2.1. “O processo de despedimento coletivo tem origem em motivos estruturais e conjunturais”.



- 1.2.2.** “Na verdade, a empresa, até ao dia 22 de novembro, sob a denominação de «...», dedicou-se nos últimos 15 anos essencialmente à atividade de venda a retalho de equipamentos de telecomunicações em estabelecimentos especializados, nomeadamente em lojas multimarca e em lojas de Operador”
- 1.2.3.** “No passado dia 23 de novembro de 2012 a empresa, no âmbito de um processo de reorganização, tendo em vista a racionalização, especialização e segmentação do negócio em que se insere, procedeu a uma operação de trespasse, mediante a transmissão global para o grupo «...» do património da empresa relativo ao negócio de retalho multimarca”.
- 1.2.4.** “A operação de trespasse configurou um trespasse de estabelecimento comercial, incluindo a cedência dos arrendamentos e direitos de utilização de lojas em centros comerciais das lojas multimarcas da empresa, e dos sinais distintivos que lhe estão associados, das licenças necessárias à exploração da atividade, dos direitos e obrigações decorrentes dos contratos comerciais relacionados com o negócio alienado, e bem assim dos bens que se encontravam nas referidas lojas e respetivos armazéns, incluindo o stock, bem como dos trabalhadores afetos a essas respetivas lojas”.
- 1.2.5.** “A empresa, na sequência da operação atrás referida, passou a dedicar-se exclusivamente ao mercado de venda a retalho de equipamentos de telecomunicações em lojas mono operador, prevendo encerrar até ao próximo dia 14 de janeiro as lojas ... do C.C. ... e a loja ... do ..., que não fizeram parte do trespasse de negócio”.



- 1.2.6.** “Por efeito da operação atrás referida foram transferidas da empresa para a «...» 38 lojas, ficando a empresa apenas com 15 lojas e 2 espaços de venda de acessórios, ou seja, das 53 lojas que anteriormente detinha ficou com menos 38 lojas.”
- 1.2.7.** “Ainda por efeito da referida operação, os trabalhadores da empresa afetos, total ou maioritariamente, ao negócio de retalho multimarca foram transferidos para a «...», passando a prestar serviço para a «...» nos exatos termos em que o vinham fazendo para a empresa.”
- 1.2.8.** “A data da operação - 23 de novembro de 2012 - a empresa tinha um total de quarenta e quatro colaboradores a trabalhar na sua sede, sendo que na sequência do negócio celebrado entre a «...» e a empresa foram convidados a ingressar nos quadros da «...» quatro trabalhadores que exerciam a sua atividade profissional na sede da empresa. Resultado desta situação, apresentaram o pedido de demissão, sem cumprimento de aviso prévio quatro colaboradores, dois dos quais com último dia de vínculo a 02-12-2012, um a 11-12-2012 e, por fim, um a 16-12-2012.”
- 1.2.9.** “Ao presente a empresa tem quarenta trabalhadores a trabalhar na sede da empresa, estando três inseridos ao nível do departamento de Administração, um inserido ao nível do departamento de Auditoria, nove inseridos ao nível do departamento Financeiro, três inseridos ao nível do departamento de Recursos Humanos, dois inseridos ao nível do departamento de Sistemas de informação e Comunicação, sete inseridos ao nível dos Serviços de Armazém, dois inseridos ao nível do departamento de Marketing, seis inseridos ao nível do departamento de Vendas a Retalho e sete inseridos ao nível do departamento de Compras e Logística.”



- 1.2.10.** “Sucedem que, a estrutura atrás referida mostra-se excessiva face à operação de transmissão que foi executada entre a empresa e a «...», e face ao facto da empresa ter passado a dedicar-se exclusivamente ao mercado de venda a retalho de equipamentos de telecomunicações em lojas mono operador.”
- 1.2.11.** “Na verdade, passando a empresa a ter menos 38 lojas é certo que a empresa tem que proceder a uma reorganização interna tendo em consideração as suas atuais necessidades de funcionamento, o que implica a reestruturação do esquema organizacional de funcionamento da empresa ao nível dos trabalhadores que exercem a sua atividade profissional na sede da empresa.”
- 1.2.12.** “A estrutura humana ao serviço da empresa revela-se exagerada para o normal conveniente exercício da sua atividade, havendo postos de trabalho que passaram a ser absolutamente dispensáveis, pelo que a sua manutenção apenas representará para a empresa um custo agravado sem qualquer sentido prático ou contrapartida.”
- 1.2.13.** “A empresa tem, assim, perante os motivos estruturais atrás invocados, e com vista a uma adequação dos seus custos operacionais às suas necessidades atuais, e com o objetivo de evitar colocar em causa a sustentabilidade da empresa, que proceder à cessação de diversos postos de trabalho através do processo de despedimento coletivo que agora se inicia e no qual será inserido V. Exa.”



1.2.14. “Deste modo, e atenta a falta de comissão de trabalhadores, ou sindical, na empresa, vimos indicar a V. Exa. os elementos exigidos pelo artigo 360.º, no 2, do Código do Trabalho”.

1.2.15. Relativamente aos motivos invocados para o despedimento coletivo, alega a empresa que “O processo de despedimento coletivo tem origem nos motivos estruturais e conjunturais constantes dos parágrafos anteriores, pretendendo-se com o referido processo adequar a empresa às suas atuais necessidades, sob pena de não o fazendo, comprometer o funcionamento e futuro da empresa, colocando em risco todos os postos de trabalho que ainda subsistirão na empresa”.

1.2.16. “Na verdade, os postos de trabalho a serem objeto do processo de despedimento coletivo, passaram a ser dispensáveis para a empresa, pelo que a sua manutenção apenas representará para esta um custo agravado sem qualquer sentido prático, pondo em causa a viabilidade da empresa e os direitos dos trabalhadores, designadamente no que se refere ao recebimento dos salários”.

1.2.17. Quanto ao “Quadro de Pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa, “Segue em anexo quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa, donde consta, em relação a cada trabalhador, o nome, situação perante a empresa, setor onde está inserido, categoria, data de admissão, data prevista para a saída e número de anos de antiguidade”.

1.2.18. Relativamente aos critérios para seleção dos trabalhadores a despedir, “A empresa procedeu à análise da situação de todos os departamentos da empresa, encontrando dentro de cada um desses



departamentos, os critérios justificativos para selecionar os trabalhadores a despedir”.

1.2.19. “Dentro do Departamento de Administração da empresa existem três trabalhadores com categorias profissionais e funções distintos, designadamente um rececionista especializado, um diretor e uma secretária de direção, entendendo a empresa que não se justifica manter o cargo de secretária de direção pois as funções exercidas pela mesma passarão a ser parcialmente exercidas pela rececionista especializada e pelo Técnico do departamento de Auditoria, acrescendo o facto da trabalhadora que exerce as funções de secretária de direção ser a mais recente na empresa, dos três trabalhadores que exercem as suas funções no departamento de Administração. Adicionalmente, as funções atuais de secretária de Administração já estavam reduzidas fruto da última mudança de Administração em que diminuíram as necessidades de uma secretária de Administração dado que o anterior Administrador era de origem Francesa o que obrigava a um apoio mais constante e regular da sua secretária, devido às dificuldades linguísticas”.

1.2.20. “No que diz respeito ao departamento financeiro existem oito trabalhadores, sendo um diretor, um técnico licenciado, dois chefes de serviços e cinco escriturários especializados, entendendo a empresa que deverão ser extintos os cargos de diretor pelo facto de a sua responsabilidade de coordenação geral da equipa poder ser realizado por um dos chefes de serviços, abdicando a empresa dessa função, o cargo de técnico licenciado pelo facto de ter diminuído o número de empresas e porque, no que diz respeito à responsabilidade geral de fiscalidade e elaboração de contas estatutários, poder ficar alocada à mesma Chefe de Serviços que terá a coordenação da equipa, sendo



que, se necessário, a empresa recorrerá ocasionalmente a serviços externos especializados. Outras responsabilidades serão distribuídas pelos restantes elementos da área financeiro e ainda o cargo de escriturário especializado que exerce as suas funções do departamento de gestão de bónus de operador, pois neste departamento será apenas necessário ficar a chefe de serviços que englobará as funções do escriturário especializado”.

1.2.21. “Relativamente ao departamento de recursos humanos, onde existem três trabalhadoras, sendo uma com a categoria e funções de diretor, e outras duas com a categoria e funções de técnicos administrativos, optou-se pela extinção de um dos cargos de técnico administrativo, sendo que se optou pela permanência da trabalhadora que tem tido maior flexibilidade no exercício das suas funções, acompanhado há mais tempo, com maior regularidade e em permanência as equipas de vendas a retalho, sendo que as responsabilidades de gestão administrativa de recursos humanos serão da total responsabilidade da diretora”.

1.2.22. “Relativamente ao departamento de Serviços de Armazém, onde existem sete trabalhadores, sendo cinco operadores de armazém, um fiel de armazém e um encarregado de armazém, entendeu-se proceder à extinção de três das quatro posições de operador de armazém central pelo facto dos mesmos se revelarem excessivos relativamente às necessidades da empresa, sendo que neste caso se irá optar pela permanência do trabalhador com maior antiguidade na empresa. Ainda dentro deste departamento irá proceder-se, paralelamente ao processo de despedimento coletivo, à denúncia do contrato de trabalho a termo incerto de um operador de armazém, o qual apenas havia sido



contratado para substituir uma trabalhadora ausente, sendo que o cargo desta última será agora extinto”

1.2.23. “No que diz respeito ao departamento de marketing, no qual existem duas trabalhadoras, designadamente uma chefe de secção e uma escriturária especializada, entendeu-se que apenas se justifica, perante as necessidades atuais da empresa, a permanência de uma das duas trabalhadoras, optando-se pela permanência da trabalhadora com a categoria de chefe de secção por ser, não só a que tem maior antiguidade da empresa, mas também pelo facto das funções exercidas pela escriturária especializada ao nível de apoio a cliente sofrerem uma redução significativa, atenta a inexistência de lojas multimarca e multioperador”.

1.2.24. “Relativamente ao departamento de Vendas a Retalho, onde exercem a sua atividade seis trabalhadores, sendo um diretor, dois técnicos 3 três supervisores de secção, entendeu-se eliminar o cargo de diretor, o cargo de um técnico e o cargo de dois supervisores de secção de modo a adequar o departamento de vendas a retalho às necessidades atuais da empresa. O critério de eliminação do cargo de diretor prende-se com o facto de ir deixar de existir a direção de vendas a retalho, passando o diretor geral da empresa a assumir a responsabilidade global ao nível de compras, Logística e vendas da empresa, dada a grande redução de equipas. A função de coordenação geral de Supervisão de Lojas e a responsabilidade de negociação com os centros comerciais e com os senhorios de lojas de rua, serão da competência da Supervisora de Secção com maior antiguidade. O cargo de técnico a eliminar será aquele que exerce funções na zona norte pois nesta zona apenas restará uma ... da ..., ficando assim ao serviço da



empresa o técnico que exerce as suas funções nas lojas das zonas de Lisboa, pelo que foi este o critério adotado”.

1.2.25. “O critério utilizado para a eliminação dos dois cargos de supervisor de secção prende-se com o facto dos mesmos terem uma antiguidade inferior ao supervisor de secção que irá permanecer na empresa. Neste caso concreto refira-se ainda que um dos supervisores de secção, cujo cargo irá ser extinto, não será englobado no processo de despedimento coletivo, mas a sua posição contratual será cedida à outra empresa do Grupo, a ..., S.A., para ser alocado a uma nova função de delegado comercial que irá lá ser criada, na medida em que mostrou ter um espírito comercial para a prática dessa função.”

1.2.26. “Finalmente, e relativamente ao departamento de Compras e Logística da empresa, onde exercem funções sete trabalhadores, nomeadamente um escriturário especializado, um escriturário de primeira e três gestores de produto, e ainda no armazém Pós-Venda, um fiel de armazém e um operador de armazém, entendeu-se extinguir um dos cargos de gestor de produto por se revelar desnecessário face às necessidades atuais da empresa. O critério para a extinção do cargo foi o da remuneração mais elevada, ou seja irá proceder-se à extinção do cargo de gestor de produto com maiores encargos mensais para a empresa”.

1.2.27. “Entendeu-se ainda proceder à extinção da posição de operador de armazém no armazém pós-venda, pois mostra-se adequado que nesse armazém pós-venda apenas fique o fiel de armazém.”



1.2.28. Quanto ao número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas, segundo a empresa “irão ser despedidos catorze trabalhadores com as seguintes categorias profissionais:

1.2.29. “i) Departamento de Administração:

Uma Secretária de Direção;

li) Departamento Financeiro:

Um Diretor;

Um Técnico Licenciado A;

Um Escriturário Especializado;

iii) Departamento de Recursos Humanos:

- Um Técnico Administrativo C;

iv) Departamento de Serviços de Armazém:

Dois Operadores de Armazém A;

Um Operador de Armazém B;

v) Departamento de Marketing:

Um escriturário especializado;

vi) Departamento de Vendas a Retalho:

- Um Diretor;

- Um Técnico B;

- Um Supervisor de Secção;



vii) Departamento de Compras e Logística:

Um Gestor de Produto Comerciai B;

Um Operador de Armazém A.

1.2.30. Quanto ao período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento, informa a empresa que “o presente processo de despedimento coletivo será concluído até ao próximo dia 31 de janeiro de 2012”.

1.2.31. No que diz respeito ao método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366º ou em Instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, “Os trabalhadores, englobados neste processo de despedimento coletivo, terão direito a uma compensação calculada nos seguintes termos:

1.2.32. “i) Até ao dia 31 de outubro de 2012 a sua compensação é calculada à razão de 30 dias de retribuição base e diuturnidades por ano de antiguidade, não podendo o montante total da compensação ser inferior a 3 meses de retribuição base e diuturnidades;”

1.2.33. “ii) Do dia 1 de novembro de 2012 em diante, e pelo período de tempo de duração do contrato de trabalho desde esta data até à efetiva data do despedimento, os trabalhadores terão direito a uma compensação correspondente a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por ano de antiguidade;”

1.2.34. “Nesta data iremos enviar cópia da presente comunicação para a Direção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho (DGERT)”.



- 1.2.35.** “Informamos que os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo poderão, no prazo de cinco dias úteis contados da receção desta comunicação, designar uma comissão representativa com o máximo de cinco trabalhadores, a qual reunirá com a empresa tendo em vista serem prestadas as informações necessárias e negociado o que for tido por conveniente”
- 1.2.36.** “No caso das trabalhadoras grávidas ou que se encontrem de licença de maternidade, e que serão abrangidas pelo presente processo de despedimento coletivo, o mesmo apenas será concretizado após a obtenção de parecer favorável junto da CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego)”.
- 1.2.37.** “Informa a empresa que “deste modo, e atenta a falta de comissão de trabalhadores, ou sindical, na empresa, a empresa indicou a cada um dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo os elementos exigidos pelo artigo 360º, nº 2, do Código do Trabalho”.
- 1.2.38.** Por último, importa referir que, compulsados os elementos constantes do processo de despedimento coletivo remetido à CITE, verifica-se que as trabalhadoras grávidas ... e ... manifestaram oposição e total discordância à sua inclusão no processo de despedimento em causa, contudo, nos seus argumentos não foram alegados motivos que indiciem qualquer discriminação com base no sexo em virtude da maternidade na inclusão no despedimento coletivo das trabalhadoras grávidas.



1.2.39. A empresa perante as oposições envia uma resposta manifestando total disponibilidade para prestar todos os esclarecimentos necessários, solicitando às mesmas que concretizem todas as suas questões, bem como identifiquem quais os critérios que consideram ininteligíveis.

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;”.

2.1.2. 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.** No despedimento coletivo “sub judice”, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado e estruturais, indicou o número de trabalhadores a despedir (14) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal, constituído por 38 trabalhadores, que discriminou por setores organizacionais da empresa.
- 2.6.** Assim a comunicação do início de processo de Despedimento Coletivo enumera os trabalhadores abrangidos, resultando da sua observação que a “empresa procedeu à análise da situação de todos os departamentos da empresa, encontrando-se dentro de cada um desses departamentos, os critérios justificativos para selecionar os trabalhadores a despedir”.
- 2.7.** No que respeita à inclusão das trabalhadoras especialmente protegidas refira-se que:



- 2.8.** Informa a empresa que “No que diz respeito ao departamento de marketing, no qual existem duas trabalhadoras, uma delas a trabalhadora aqui em causa ... com a categoria profissional de escriturária especializada, e outra com a categoria profissional de chefe de secção, entendeu-se que apenas se justifica, perante as necessidades atuais da empresa, a permanência de uma das duas trabalhadoras, optando-se pela permanência da trabalhadora com a categoria de chefe de secção por ser, não só a que tem maior antiguidade da empresa, mas também pelo facto das funções exercidas pela escriturária especializada ao nível de apoio a cliente terem sofrido uma redução significativa atenta a inexistência de lojas multimarca e multioperador”.
- 2.9.** “Assim, e dado que a trabalhadora que tem a categoria profissional de chefe de secção tem a sua antiguidade reportada a 1 de fevereiro de 1996, e a trabalhadora aqui em causa ... tem a sua antiguidade reportada a 19 de maio de 2005, optou-se pela permanência da trabalhadora com a categoria profissional de chefe de secção, sendo também relevante o facto das funções exercidas pela trabalhadora ... terem sofrido uma redução significativa atenta a inexistência de lojas multimarca e multioperador”.
- 2.10.** Alega assim a empresa que “a inclusão da trabalhadora ... neste processo de despedimento coletivo está, assim, fundamentada nos motivos e critérios atrás referidos, não tendo obviamente por base qualquer situação de discriminação em função do sexo ou gravidez”
- 2.11.** Relativamente à trabalhadora protegida ..., grávida, refere a empresa que “Dentro do Departamento de Administração da empresa existem



três trabalhadores com categoria profissionais e funções distintas, designadamente um rececionista especializado, um diretor e uma secretária de direção (...) ocupada pela trabalhadora ...”.

- 2.12.** “Entende a empresa que não se justifica manter o cargo de secretária de direção ocupado pela trabalhadora ... pois as funções exercidas pela mesma passarão a ser parcialmente exercidas pela rececionista especializada e pelo Técnico do Departamento de Auditoria, acrescendo o facto da trabalhadora que exerce as funções de secretária de direção ser a mais recente na empresa dos três trabalhadores que exercem as suas funções no departamento de Administração. Adicionalmente, as funções atuais de secretária de Administração já estavam reduzidos fruto da última mudança de Administração em que diminuíram as necessidades de uma secretária de Administração dado que o anterior Administrador era de origem Francesa o que obrigava a um apoio mais constante e regular da sua secretária, devido às dificuldades linguísticas”.
- 2.13.** Relativamente à trabalhadora protegida ..., a empresa informa que “Relativamente ao departamento de Serviços de Armazém, onde existem sete trabalhadores, sendo cinco operadores de armazém, como é o caso da trabalhadora aqui em causa ..., um fiel de armazém e um encarregado de armazém, entendeu-se proceder à extinção de três das quatro posições de operador de armazém central pelo facto dos mesmos se revelarem excessivos relativamente às necessidades da empresa”.
- 2.14.** “A empresa optou pela permanência do trabalhador com maior antiguidade na empresa, o que não era o caso da trabalhadora ...”.



2.15. Alega a empresa que “optou pela permanência do trabalhador operador de armazém ..., cuja data de admissão na empresa foi em 1 de outubro de 1999, sendo que a data de admissão da trabalhadora ... foi 17 de outubro de 2008”.

2.16. De acordo com informação da empresa “Ainda dentro deste departamento procedeu-se, paralelamente ao processo de despedimento coletivo, à denúncia do contrato de trabalho a termo incerto de um operador de armazém, o qual apenas havia sido contratado para substituir a trabalhadora ... que se encontra ausente por licença de maternidade, sendo que o cargo desta última será agora extinto”.

2.16.1. Por último, importa referir que, compulsados os elementos constantes do processo de despedimento coletivo remetido à CITE, verifica-se que as trabalhadoras grávidas ... e ... manifestaram oposição e total discordância à sua inclusão no processo de despedimento em causa, contudo, nos seus argumentos não foram alegados motivos que indiquem qualquer discriminação com base no sexo em virtude da maternidade na inclusão no despedimento coletivo das trabalhadoras grávidas.

2.16.2. A empresa perante as oposições envia uma resposta manifestando total disponibilidade para prestar todos os esclarecimentos necessários, solicitando às mesmas que concretizem todas as suas questões, bem como identifiquem quais os critérios que consideram ininteligíveis.



2.17. Assim, da análise do processo, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade na inclusão das referidas trabalhadoras grávidas e puérpera no presente processo de despedimento coletivo.

2.18. Face ao exposto, conclui-se que foram observados os requisitos legais estabelecidos para os procedimentos por despedimento coletivo, não se detetando indícios de discriminação com base no sexo em virtude da maternidade na inclusão no despedimento coletivo das trabalhadoras grávidas e puérpera.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento coletivo promovido pela ..., S.A., das trabalhadoras grávidas e puérpera, respetivamente, ..., ... e ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento não constitui uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 8 DE FEVEREIRO DE 2013, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT) E QUE APRESENTOU A SUA DECLARAÇÃO DE VOTO, conforme se transcreve:

“Declaração de voto

Votei contra o projeto e parecer n.º 58 – DGP-C / 2013



... é um grande grupo Europeu com mais de três mil trabalhadores. Compraram a ..., e nesse sentido decidiram reestruturar a empresa a fim de a tornar mais competitiva. Ficando assim por provar “os motivos de mercado” que julgo ser ainda um dos setores em crescimento em Portugal (tecnologia). Tudo me parece que houve um serio critério de “pesca à linha” sobretudo das 14 pessoas despedidas, 2 por estarem grávidas e 1 puérpera”.