



PARECER N.º 72/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 252 – DL-C/ 2013

I – OBJETO

1.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), recebeu, em 8 de março de 2013, da empresa ..., S.A., um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante incluída em processo de despedimento coletivo, ...

1.2. A intenção de proceder ao despedimento coletivo foi comunicado à trabalhadora em 7 de março de 2013, nos termos e para os efeitos do artigo 360º, nº 2 do Código do Trabalho, e é fundamentado *numa reestruturação da sua organização produtiva*, sumariamente, nos termos seguintes:

1.2.1 *Como é do seu conhecimento a ..., S.A., tem vindo a sentir um forte decréscimo de procura dos seus produtos acabados, devido à acentuada quebra de mercado onde se insere, o que está a causar desequilíbrio económico e financeiro, para o qual nem a Administração nem V.Exa contribuiu.*

1.2.2 *Esta particular situação obriga a Administração a efetuar uma imprescindível reestruturação da sua organização produtiva e organizativa, a qual se já iniciou com a redução da produção de três para dois turnos, sendo certo que foram mantidos os postos de trabalho.*



- 1.2.3** *Na atual conjuntura económica, financeira e de mercado, supra sumariada, a ..., S.A., teve, por isso, de adotar várias medidas que visam a alteração e o reajustamento da sua estratégia comercial.*
- 1.2.4** *Na verdade, no último ano fiscal, com exceção do mês de janeiro de 2012, a redução de vendas foi-se acentuando de fevereiro a dezembro de 2012, sendo de realçar os meses de novembro e dezembro de 2012 em que a redução foi de -25% e -45% respetivamente.*
- 1.2.5** *Na mesma linha de redução de vendas, nos meses de janeiro e fevereiro de 2013 a tendência foi de agravamento: -12% e -11%.*
- 1.2.6** *Por isso, para além da referida redução de turnos, toma-se, também, indispensável efetuar redução de postos de trabalho, no âmbito da prossecução das alterações estruturais em curso.*
- 1.2.7** *Face ao circunstancialismo supra mencionado, toma-se impossível a subsistência da manutenção do seu posto de trabalho, ficando a mesma a dever-se a motivos estritamente económicos e de mercado, inexistindo qualquer outra solução possível, no momento.*
- 1.2.8** *Mais informamos que, para além de V. Exa. são abrangidos nesta medida de despedimento coletivo, outros 14 (catorze) trabalhadores*
- 1.2.9** *No seu particular caso, para além dos motivos supra mencionados a cessação do seu contrato fica a dever-se, aos critérios de avaliação funcional e de acordo com as necessidades técnicas da empresa para a sua função, sendo-nos impossível a subsistência da relação profissional e funcional que VExa, vinha a exercer.*
- 1.3.** A trabalhadora lactante recebeu a intenção do despedimento no dia 7/12/1203, não tendo apresentado qualquer resposta.
- 1.4.** Não existe no processo indicação sobre nomeação de comissão representativa dos trabalhadores, assim como da existência de alguma negociação.
- 1.5.** Foi solicitado à empresa que fizesse entrega do quadro de pessoal, o que fez.



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.** Conforme decorre da informação transmitida à trabalhadora, o despedimento coletivo tem por fundamento *uma reestruturação da sua organização produtiva.*
- 2.5.** A informação prestada à trabalhadora contém ainda indicação nominal dos trabalhadores a despedir.
- 2.6.** Contudo, não são identificados os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, apenas se dizendo que *se ficam a dever a critérios de avaliação funcional e de acordo com as necessidades técnicas da empresa.*

- 2.7. Não há informação sobre nomeação de comissão representativa dos trabalhadores nem sobre negociação.
- 2.8. Assim, quando à regularidade do procedimento e no que se relacione com eventual discriminação por razões de parentalidade, não sendo indicados os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, o despedimento deve ser considerado ilícito, nos termos do artigo 383.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

- 1.6. Em face do exposto, a CITE delibera emitir parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora lactante ... no âmbito do processo de despedimento coletivo promovido pela empresa ..., S.A., por não terem sido definidos e comunicados à trabalhadora os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 22 DE MARÇO DE 2013**