



PARECER N.º 94/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 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

Processo n.º 290 – DL-C/2013

I – OBJETO

- 1.1. Em 19.03.2013, a CITE recebeu da ..., S.A., de ..., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora lactante ..., titular da categoria profissional de “Gestor do Produto”, integrada na Direção Comercial e Marketing, em área (Marketing), 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 12.02.
- 1.2. No requerimento a entidade empregadora declara que “Ademais, a trabalhadora em causa já esteve integrada no despedimento coletivo comunicado ao Ministério da Economia e Emprego/DGERT em 13/09/2011, de onde se retira por se encontrar grávida, tendo a decisão recaído sobre outra trabalhadora, no caso ..., cujo parecer desses serviços foi dado no proc. N.º 947/DG-C/2011”.
- 1.3. “A trabalhadora esteve também selecionada para despedimento no procedimento de despedimento coletivo comunicado em 06/03/2012 de onde foi, igualmente, retirada por estar grávida e encontra-se, atualmente,

integrada e selecionada no âmbito do procedimento de despedimento coletivo em curso, sendo certo que a oposição que tem colocado se resume, afinal, à verba exorbitante que pretende ser-lhe atribuída (vide doc. nº 7), que a empresa não pode tolerar”.

1.4. Para o efeito a entidade empregadora junta os seguintes documentos:

- Carta enviada à trabalhadora rececionada por esta em 18.03.2013;
- . Carta dirigida à Direção – Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) mencionando: *“cópia da COMUNICAÇÃO entregue ao SIESI, ao SIMA e, também, aos 10 Trabalhadores abrangidos – e bem assim dos documentos que a integram – sobre a decisão de proceder a um DESPEDIMENTO COLETIVO, REQUERENDO Desde já (nos termos do nº 5, do artº 360º do CT e para efeitos do nº 1, do seu art. 362º) a intervenção dos Serviços próprios desse Ministério, em todo o Processo de Consultas/Informação e Negociações subsequentes, referindo, porque pertinente, que na empresa não existem constituídas Comissão de Trabalhadores ou Comissão Intersindical e que vai ser dada aos trabalhadores envolvidos a possibilidade de se representarem no processo negocial através da designação – que se aguarda - a que se refere o nº 3 do art.º 360º, do CT, por se admitir que as estruturas sindicais acima possam não os representar”.*

A entidade empregadora junta:

- *Descrição dos motivos invocados e respetivos fundamentos (Estudo);*
- *Quadro de Pessoal;*
- *Indicação dos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir;*

- *Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas;*
- *Indicação do período de tempo contemplado para o despedimento;*
- *Indicação do método de cálculo de compensação;*
- *Atas das duas reuniões de informações e negociação de 28.02.2013 e 05.03.2013.*

1.5. A entidade empregadora notifica a trabalhadora no dia 18.03.2013 do seguinte: “*Serve a presente para, nos termos e para os efeitos do n.º1, do art.º 363.º, do Código do Trabalho, lhe comunicar que, no âmbito do Despedimento Coletivo em curso, foi tomada a decisão de a despedir, uma vez que se enquadra nos critérios de seleção utilizados e em devido tempo enviados aos representantes dos trabalhadores e aos Serviços próprios do Ministério da Economia e do Emprego (DGERT/DSRPL), decisão essa condicionada, todavia, ao Parecer da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego a que se refere o art.º 63 do Código do Trabalho. Os motivos, de natureza estrutural e de mercado, constam do documento especificamente elaborado para o efeito, que é colocado à V. disposição, sendo que, no V. caso concreto, pertence ao quadro de efetivos da Empresa, integrada na Direção Comercial e Marketing, em área (Marketing) a ser redimensionada face às novas circunstâncias e à fusão do Marketing com a Direção Comercial, ocorrida em 2011, desenvolvendo, pois, enquanto indireta, a sua atividade em serviço a reduzir. Adicionalmente apresenta taxas de absentismo mais elevadas”.*

- 1.6. *“O despedimento agora comunicado terá efeitos a partir do dia 31/05/2013, colocando a ..., S.A. ao v. dispor, no penúltimo dia útil imediatamente anterior ao do termo do contrato, por cheque, a ser recebido por V. Exa. na Tesouraria da Empresa, pelas 10 horas e 30 minutos, nos termos e para os efeitos do art.º 363º, n.º4 e n.º5, do Código do Trabalho, a compensação legal e os créditos vencidos e vincendos exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho, tudo acrescido da retribuição correspondente ao período do aviso prévio, que lhe será processada mensalmente, com inclusão do subsídio de refeição respetivo, nos termos em uso na Empresa”.*
- 1.7. *Alega a entidade empregadora que “O presente estudo tem por objetivo fundamentar, nos termos e para efeitos do artigo 359º, do Código do Trabalho, a necessidade de realização de um Despedimento Coletivo, na ..., S.A. Este despedimento abrangerá 10 pessoas/trabalhadores – que já é possível serem identificados, dados os critérios de seleção a serem implementados – o que corresponde a 5% do atual número de efetivos da empresa (201 trabalhadores)”.*
- 1.8. *Alega que “Para melhor se explicitar a referida fundamentação, o estudo encontra-se organizado da forma que se apresenta de seguida”.*
- 1.9. *No capítulo 2 o objetivo é caracterizar a empresa sob o ponto de vista da sua história e localização, missão e valores, estratégias e objetivos, produtos, mercados e principais clientes e, ainda, concorrentes.*

- 1.10.** *O Capítulo 3, privilegia a envolvente externa da ..., S.A., apresentando, numa primeira fase uma visão das tendências que têm marcado a evolução da conjuntura económica mundial, sobretudo na União Europeia, estendendo, numa segunda fase, essa análise à evolução recente da economia portuguesa e suas perspetivas futuras, com incidência nos principais indicadores macro-económicos, com destaque para a situação do produto, emprego, inflação e contas externas”.*
- 1.11.** *Para concluir a análise da envolvente externa, o capítulo 3. desenvolve, ainda, os principais aspetos caracterizadores do setor elétrico e eletrónico, onde a empresa se enquadra”.*
- 1.12.** *“No capítulo 4 – inteiramente dedicado à análise da ..., S.A. – contemplar-se-á a evolução recente e as perspetivas económicas/financeiras que se deparam à empresa, dado o atual momento de recessão económica e de acentuada contração dos mercados”.*
- 1.13.** *“O capítulo 5. é dedicado à caracterização dos Recursos Humanos da empresa, com enfoque nos seus aspetos mais relevantes a serem tidos em linha de conta.*
- 1.14.** *O capítulo 6. aborda a estratégia atual de reestruturação e o seu impacto na empresa e o capítulo 7 encerra, naturalmente, o estudo e apresenta as suas principais conclusões.*



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.15.** A Entidade empregadora “tem sede em ..., concelho de Possui um total de 58.000 m² dos quais 25.000 são área fabril e edifícios administrativos. Os restantes 33.000 são destinados a parques de estacionamento, arruamentos e espaços verdes”.
- 1.16.** “O Grupo ... é especialista em produtos e sistemas para instalações elétricas e redes de informação, em edifícios residenciais, comerciais e indústria, constituindo vários negócios”.
- 1.17.** “A ..., S.A. desenvolve dois tipos de atividades:
- 1.18.** “A atividade industrial: Fabricando séries de aparelhagem e outros equipamentos para instalações de baixa tensão (interruptores, comutadores, tomadas de corrente, tomadas telefónicas e acessórios para canalizações elétricas);”
- 1.19.** “A atividade comercial – baseada na venda no mercado nacional de produtos importados das outras fábricas do Grupo ... e dos fabricados na fábrica de ... e na atividade de exportação associada à comercialização dos produtos aí fabricados”.

- 1.20.** Em sede de Conclusões invoca a empresa que “ A economia mundial atravessa uma fase de evidente estagnação prevendo-se que a crise que se faz sentir atualmente se venha a prolongar, se não a agravar”.
- 1.21.** “Da mesma forma, a economia portuguesa, encontra-se numa situação muito débil, não se perspetivando sinais de retoma no curto prazo, antes pelo contrário”.
- 1.22.** “Face ao contexto atual, a atividade e a performance económica da ..., S.A. tem vindo a deteriorar-se, perspetivando-se a a apresentação de níveis que não se coadunam quer com os standards internacionalmente exigidos, de criação de valor acionista, quer com as exigências de manutenção saudável da empresa no mercado”.
- 1.23.** “As quedas sucessivas – desde 2008 – das vendas no mercado nacional, que se perspetiva continuar a agravar-se, não permitem a manutenção da estrutura organizacional atual, o que já se perspetiva em junho de 2009, apesar de não ter sido bem compreendido por todos os atores da organização”.
- 1.24.** “Torna-se, assim, necessário intervir, de imediato, ao nível da redução dos custos com a mão de obra, levando, então, à prática a adaptação dos recursos humanos já então estudada e apresentada”.

- 1.25.** “Apesar das ações já levadas a efeito, a ..., S.A. continua a configurar-se, do ponto de vista dos Recursos Humanos, como uma estrutura pouco flexível, o que impõe que o recurso ao redimensionamento/reestruturação/redução, que é previsto ao nível de toda a estrutura organizacional indireta, transversal, portanto, só possa ser levado a efeito através do procedimento de despedimento coletivo, abrangendo os 10 colaboradores identificados, cuja implementação aqui se decide, por se entender absolutamente crucial à sobrevivência da própria empresa, o que impõe, pois, rígidas decisões de gestão”.
- 1.26.** “Sobrelevam, assim, situações de mercado e estruturais, com impacto expectável ao nível do equilíbrio económico-financeiro da empresa, bem evidenciadas ao longo do presente trabalho, que bem impõem esta intervenção, uma vez que também não é possível arranjar, na organização, ocupação para os Colaboradores já excedentários e bem assim para aqueles outros que, no curtíssimo prazo, o vão ficar”.
- 1.27.** “Ademais, justificada que fica à exaustão a necessidade do procedimento, importa salientar que outra alternativa não existe, no quadro da gestão da empresa e tendo presentes os seus critérios de racionalidade/rentabilidade/manutenção, numa ótica de necessidade de readaptação da sua estrutura organizacional ao peso que detém no contexto industrial”.



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.28.** Quanto aos critérios de seleção apresenta a entidade empregadora o seguinte:
- 1.29.** “Pertencerem ao quadro de pessoal efetivo da empresa, afetos a áreas e/ou atividades a serem redimensionadas, face às novas circunstâncias.”
- 1.30.** “Estarem integrados, enquanto indiretos, em áreas/negócios ou unidades funcionais e/ou estruturais encerradas ou a encerrar/reduzidas ou a reduzir, por qualquer decisão de gestão”
- 1.31.** “Constituírem, relativamente a outros titulares, custos anuais mais elevados para a empresa”.
- 1.32.** “Deterem menor capacidade profissional de adaptação às mudanças em termos tecnológicos;”
- 1.33.** “Apresentarem menores níveis de polivalência e flexibilidade;”
- 1.34.** “Evidenciarem taxas mais elevadas de absentismo”



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.35.** “Não desempenharem as funções para que foram contratados, por razões próprias”;
- 1.36.** “Possuírem habilitações literárias/competências menos adaptadas às funções e/ou ajustadas às necessidades atuais e futuras da empresa.”
- 1.37.** Importa dizer que mostra o processo que foram realizadas duas reuniões de informações e negociação (das quais foram lavradas as respetivas atas), entre representantes da empresa, a respetiva Comissão de Trabalhadores, estando presente um representante da Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em que resultou a configuração das medidas e condições de compensação por despedimento coletivo.

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 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.** A entidade empregadora comunicou, por carta datada de 17/03/2013 e recebida em 18.03.2013, a intenção do despedimento *sub judice*, à trabalhadora lactante, titular da categoria de “Gestor do Produto”, objeto do presente parecer.
- 2.6.** No despedimento coletivo “sub judice”, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de natureza estrutural e de mercado, indicou o número de trabalhadores a despedir (10) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal, constituído por 201 trabalhadores efetivos da empresa, que discriminou por setores organizacionais da empresa.

- 2.7.** Conforme decorre da informação transmitida à trabalhadora, o despedimento coletivo tem por fundamento *uma reestruturação assente em motivos, de natureza estrutural e de mercado e que no caso em concreto a trabalhadora pertence ao quadro de efetivos da empresa, integrada na Direção Comercial e Marketing, em área (Marketing) a ser redimensionada face às novas circunstâncias e à fusão do Marketing com a Direção comercial, ocorrida em 2011, desenvolvendo, pois, enquanto indireta, a sua atividade em serviço a reduzir.*
- 2.8.** *E alega a entidade empregadora, apenas, que “Adicionalmente apresenta taxas de absentismo mais elevadas”.*
- 2.9.** *Ora, conforme se pode verificar não estão devidamente fundamentados os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, apenas se dizendo, no que diz respeito à trabalhadora lactante” que se ficam a dever a critérios de absentismo, sem qualquer concretização desta alegação e respetiva fundamentação.*
- 2.10.** *Na verdade, a seleção do seu concreto posto de trabalho não se encontra suficientemente objetivado nem concretizado, porquanto não está demonstrado o nexo de causalidade entre os motivos de mercado e estruturais invocados e os critérios de seleção dos trabalhadores incluídos no processo de despedimento coletivo, e entre estes e a escolha do posto de trabalho daquela trabalhadora, 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.*

- 2.11.** Ademais, da leitura da ata de reunião de informações e negociação, é patente as dúvidas colocadas “O representante da empresa convidou o Perito da Comissão a tomar a palavra, conforme se transcreve.
- 2.12.** “Compulsado o anexo III da fundamentação do Despedimento Coletivo verifica-se que os critérios de seleção indicados não permitem identificar nem a razão porque a intenção do DC abrange cada um destes trabalhadores nem determinar porque são estes e não outros os trabalhadores a despedir. Dos 6 últimos critérios expostos no anexo III nenhum deles identifica minimamente quais os trabalhadores a que respeita nem aqueles que com eles concorrem na determinação das razões de escolha aí identificadas. Não se entende, designadamente, se cada um destes 10 trabalhadores são os que têm maior custo para a empresa, por referência a outros colegas de trabalho, os quais, de resto, não são identificados, não permitindo aferir a correção da declaração feita”.
- 2.13.** “Não se alcança, igualmente, porque têm estes trabalhadores todos e a cada um deles menor capacidade de adaptação às mudanças tecnológicas, mudanças, aliás, que não são explicitadas. É feita referência à menor polivalência e flexibilidade, não se esclarecendo a que correspondem estes conceitos e, designadamente, se são utilizados na aceção legal comum”
- 2.14.** “A este propósito faz-se notar que a flexibilidade é um conceito utilizado na lei a propósito do tempo de trabalho e que 9 dos 10 trabalhadores têm isenção de horário de trabalho na sua modalidade mais ampla”.
- 2.15.** “Fica-se, igualmente, sem perceber se são e porque são estes os trabalhadores com as taxas mais elevadas de absentismo, não se entendendo igualmente a que absentismo se faz referência. A afirmação de

que estes trabalhadores “alguns? Todos?” não desempenham as funções para que foram contratados por razões próprias é incompreensível à luz da constatação de que é a empresa e não os trabalhadores que dirige o trabalho e fixa as tarefas a exercer. De resto, são repetidos os exemplos de trabalhadores colocados em altos cargos de direção da empresa que não foram contratados com esse objeto, mas antes responderam positivamente a desafios e interpelações da própria organização, não se vendo por isso porque motivo a organização formula agora o juízo negativo que motiva o despedimento. O último dos critérios de seleção no anexo III é igualmente ininteligível porquanto não se alcança se habilitações literárias e competências é uma e a mesma coisa ou têm conteúdos diferentes, e quais são as necessidades futuras que no horizonte temporal a empresa identifica. A título de exemplo pergunte-se se o domínio de um idioma estrangeiro específico é uma habilitação literária ou uma competência que entende mais adaptada às suas necessidades futuras, e se assim é porque razão não o deu a conhecer e não promoveu a correspondente formação dos trabalhadores”.

- 2.16.** “A aplicação dos critérios expostos no Anexo III não permite demonstrar o nexo causal entre os motivos do DC e a decisão de cessação de cada um dos contratos de trabalho, nem identificar a razão porque são estes e não outros os trabalhadores a quem foi comunicado a intenção de despedir”
- 2.17.** “As razões expostas de folhas 57 a 60 do Anexo I não permitem, igualmente, conhecer com rigor os motivos do DC dos trabalhadores porquanto identificam incorretamente, e de modo incompleto as funções de alguns trabalhadores, não atendem à especificidade das tarefas que alguns deles tinham em curso e que satisfazem necessidades de curto prazo da empresa, e não explicam, uma vez mais, porque razão, a verificar-se a integração de departamentos, são estes e não outros, os trabalhadores selecionados”.



- 2.18.** “Em concreto, a técnica responsável pela área de certificação e ambiente, não se encontra afeta a esta área a que pertencem sim dois outros trabalhadores não abrangidos pela intenção de despedimentos; o Diretor de Qualidade e Ambiente não só tem em mãos projetos específicos de concretização a curto prazo que lhe foi cometido pelo próprio DG como tem competências e experiência que lhe permitiriam exercer função de Diretor Industrial o que parece não ter sido equacionado pela empresa. As funções do Diretor de Logística excedem largamente as relacionadas com o armazém de ... e incluem a Direção de 6 outros trabalhadores em áreas tão distintas como o controlo do Outsourcing, administração de vendas e gestão de carteira de encomendas, aprovisionamento, provisões e transporte, exportação e base de dados comercial”
- 2.19.** “A fusão das Direções Comercial e Marketing não determinou nenhuma integração de funções, razão porque não justifica o despedimento dos trabalhadores afetos a esta área”
- 2.20.** “A empresa não esclarece quem e como acumulará as funções destes trabalhadores à luz do projeto de despedimento que anuncia, sendo certo que todos eles têm funções muito relevantes no lançamento e relançamento de produtos da empresa, que esta vem concretizando desde o final de 2012 e que manterá no atual semestre de 2013”
- 2.21.** “Atenta a fundamentação de folhas 59, a empresa parece ter decidido há muito da desnecessidade de autonomizar a função de responsável pelo Departamento de RH, mas foi só em abril de 2012 que convidou o seu atual responsável a trocar as funções que então exercia, de responsável pelas compras, por estas que agora pretende extinguir”.

- 2.22.** “No que respeita à direção administrativa e financeira faz-se notar que a extinção de responsabilidade autónoma pelo controlo de gestão contraria as políticas do Grupo e esquece que o atual titular do cargo tem funções de natureza contabilística muito relevantes de cuja supressão entrega a terceiros, ou concentração noutra posto de trabalho, a empresa não dá qualquer notícia”
- 2.23.** “Requer-se a correção da classificação profissional do trabalhador ora designado por Encarregado e evidencia-se, uma vez mais, a incompletude da descrição das funções do correspondente trabalhador, que no âmbito dos diversos inventários, validações de faturas e transporte de documentos, ultrapassa em muito os que vêm indicados”
- 2.24.** “A empresa não esclarece, ainda, que razão preside à intenção de despedir agora trabalhadora com categoria profissional de “secretária” quando a razão que invoca para o justificar - a cessação da função de administrador Delegado – ocorreu em maio de 2012. Acresce que acumulando o atual DG estas funções com as de Diretor Comercial e de Marketing, não se dá a mínima informação sobre os motivos porque é esta e não outra secretária que se pretende despedir”
- 2.25.** “O carácter indeterminado, incompleto e sem critério comparativo das razões invocadas no anexo III como justificativa da intenção de despedimento revela-se contrária à necessidade de justificação legal da necessidade de DC, e em concreto à necessidade de evidência da relação causal entre os motivos do despedimento de todos os trabalhadores e a decisão de cessação dos contratos de cada um deles”



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

2.26. “Requer-se, por isso, que a empresa forneça as explicações adequadas á determinação desta causalidade”.

2.27. Nesse sentido, não é inequívoco que a trabalhadora não possa estar a ser discriminada em virtude do gozo do seu direito no âmbito da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

3.1. Opor-se à inclusão da trabalhadora lactante ..., no despedimento coletivo promovido pela empresa ..., S.A, pelos motivos expostos, por não ser inequívoco que a trabalhadora não possa estar a ser discriminada em virtude de ser lactante.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 17 DE ABRIL DE 2013, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE
DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL**