

PARECER N.º 103/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, 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, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 224 – DG-C/2015

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu da ..., S.A., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora grávida ..., 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. Da carta enviada à trabalhadora especialmente protegida com a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo consta o que a seguir se transcreve:

“Exmo (a). Senhor(a),

Vimos pela presente comunicar-lhe a nossa intenção de procedermos à cessação do contrato de trabalho no âmbito de um processo de despedimento coletivo,

Tal intenção resulta da crise financeira que a entidade empregadora vem atravessando nos últimos dois anos.

Com efeito a diminuição drástica de encomendas aliada à crise nacional e mundial que se instaurou (...) determinou uma forte contração no consumo.

Este facto implicou uma diminuição significativa das necessidades de produção, factos que determinam a apresentação desta empresa a um plano especial de revitalização, nos termos do CIRE (...).

(...) é nossa intenção que o processo de despedimento coletivo abranja os seguintes trabalhadores:

- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...

Com as categorias profissionais respetivamente de:

- *Revistadeira*
- *Costureira (qualificada)*
- *Operador de armazém*
- *Transportadora*
- *Administrativa*
- *Distribuidor*
- *Empregada de limpeza*
- *Estendedeira*
- *Modelista*
- *Costureira (qualificada)*

- *Costureira (qualificada)*
- *Costureira (qualificada)*
- *Distribuidor*
- *Agente de tempos e métodos*
- *Costureira (qualificada)*

Existindo na empresa vários departamentos e secções, variando as funções afetas a cada trabalhador de setor para setor, e mesmo dentro de cada setor, encontram-se trabalhadores com funções distintas, procedemos a indicação dos critérios que foram tidos em conta para cada departamento:

Revista – 1 trabalhador

Procedeu-se à extinção da secção associada à revista, sendo selecionada para o despedimento a única trabalhadora dessa secção e única com essas funções.

Tempos e métodos – 2 trabalhadores

Procedeu-se à extinção das funções de agente de tempos e métodos e selecionou-se a única trabalhadora com tais funções.

Moldes + Escalados – 1 trabalhador

Procedeu-se à extinção da secção associada aos moldes e escalados, sendo selecionada para o despedimento a única trabalhadora dessa secção e única com essas funções.

Limpeza e manutenção – 2 trabalhadores

A seleção teve por base o critério da antiguidade, optando-se pela trabalhadora mais recente no exercício das funções de limpeza.

Estendedeira – 1 trabalhador

Procedeu-se à extinção das funções de estendedeira e selecionou-se a única trabalhadora com tais funções.

Administrativos – 2 trabalhadores

Procedeu-se à extinção das funções de técnica administrativa e selecionou-se a única trabalhadora com tais funções.

Armazém produto acabado – 3 trabalhadores

Procedeu-se à seleção do trabalhador cuja função é a de distribuidor, por não se verificar a necessidade de fazer distribuição.

Armazém de matéria-prima – 2 trabalhadores

Procedeu-se à extinção da secção de armazenamento de matéria-prima, sendo selecionados para o despedimento os dois trabalhadores afetos a essas funções.

Corte e Cose – 4 trabalhadores

Procedeu-se à seleção da trabalhadora, tendo em conta a capacidade e versatilidade produtiva, no exercício das funções, por ser aquela que apresenta menos versatilidade e polivalência no exercício das suas funções.

Elásticos – 2 trabalhadores

Procedeu-se à seleção da trabalhadora, tendo em conta a capacidade e a versatilidade produtiva no exercício das funções, por ser aquela que apresenta menos versatilidade e polivalência no exercício das suas funções.

Coloretos – 1 trabalhador

Procedeu-se à extinção da secção de coloretos e selecionou-se a única trabalhadora com tais funções.

Ponto corrido – 3 trabalhadores

Procedeu-se à seleção das trabalhadoras, tendo em conta a capacidade e versatilidade produtiva no exercício das funções, por serem aquelas que apresentam menos versatilidade e polivalência no exercício das suas funções.

Distribuição – 2 trabalhadores

Procedeu-se à seleção do trabalhador cuja função é a de transportadora, por não se verificar a necessidade de efetuar tais funções.

Desta forma, é nossa intenção proceder ao despedimento coletivo (...), prevendo que a data da cessação dos contratos de trabalho venha a ocorrer (...) até ao dia 16 de março de 2015.

(...)"

- 1.3. Do processo remetido à CITE, consta, ainda, duas atas, a carta enviada à DGERT e a constituição da comissão representativa dos trabalhadores.
- 1.4. A 25.02.2015, foram juntos ao processo, mediante solicitação da CITE, o Relatório único e vários anexos.

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;”.
- 2.2.** 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 alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, aplicável por força da alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.
- 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. Encontram-se observados todos os requisitos legais da comunicação a que alude o art.º 360.º do CT, nomeadamente:

- 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.

2.6. Da análise do processo decorre que a trabalhadora detém a categoria profissional de agente de tempos e métodos, laborando no departamento de tempos e métodos.

2.7. Aquando dos critérios utilizados para a seleção dos/as trabalhadores/as a incluir no presente processo de despedimento coletivo, verifica-se que no

departamento *supra* referido existem 2 trabalhadores/as, sendo que a escolhida foi a trabalhadora ..., grávida, na medida em que se procedeu à extinção das funções de agente de tempos e métodos e esta era a única com tais funções.

- 2.8. Neste sentido, não se compreende, nem fica claro do exposto ao longo do processo, qual a função do/a outro/a trabalhador/a do mesmo departamento da trabalhadora, nem de que forma se extingue a função de agente de tempos e modos, uma vez que é referido que a trabalhadora ... é “(...) a *única trabalhadora com tais funções*”, quando no mesmo departamento existe, pelo menos, mais um/a trabalhador/a.
- 2.9. Além disso, nada se consegue retirar do Anexo A - Quadro de Pessoal, porquanto só existe uma página e não há qualquer enumeração de nenhum/a trabalhador/a, identificação de categoria profissional, profissão, data de admissão, etc., que permita extrair uma conclusão relativamente à categoria da trabalhadora e do/a trabalhador/a pertencente ao mesmo departamento.
- 2.10. Posto isto, os critérios utilizados para a escolha da trabalhadora especialmente protegida não se encontram devidamente clarificados e comprovados, pelo que não resulta da análise do caso em apreço que estejam afastados indícios de discriminação por motivos de parentalidade, na inclusão da trabalhadora grávida no presente processo de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a **CITE emite parecer desfavorável à inclusão** da trabalhadora grávida, ..., no despedimento coletivo promovido pela entidade



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

empregadora, ..., S.A., em virtude de se afigurar que não estão afastados os indícios de discriminação por motivo de parentalidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 3 DE MARÇO DE 2015, COM OS VOTOS CONTRA DA CTP (CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS) E DA CCP (CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL)