

PARECER N.º 149/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio à cessação dos contratos de trabalho de 12 trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, por 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 de fevereiro

Processo n.º 721 – DGPL-C/2012

I – OBJETO

1.1. Em 02.08.2012, a CITE recebeu da empresa ..., S.A., pedido de parecer prévio ao despedimento de 12 trabalhadoras, especialmente protegidas, por se encontrarem grávidas, puérperas ou lactantes, e que integram um despedimento coletivo de 231 pessoas, a saber:

- 1 – ... (lactante);
- 2 – ... (lactante);
- 3 – ... (lactante);
- 4 – ... (lactante);
- 5 – ... (lactante);
- 6 – ... (licença parental);
- 7 – ... (licença parental);
- 8 – ... (grávida);
- 9 – ... (grávida);
- 10 – ... (grávida);
- 11 – ... (grávida);

12 – ... (grávida).

1.1.2. O pedido de emissão de parecer prévio enviado pela empresa à CITE, refere o seguinte que se transcreve:

“Assunto: Comunicação nos termos do art. 63.º, n.º 3, b) do Código do Trabalho.

Exmos. Senhores,

A ..., S.A., NIPC n.º ...

com sede na Praça de ..., vem , em cumprimento

do disposto no art. 63.º, n.º 3, b) do Código do Trabalho, requerer a V.

Exas autorização para proceder à cessação do contrato de trabalho

celebrado com (...), que se encontra na situação de (...) cessação essa

que está a ser operada mediante um processo de despedimento

coletivo, o qual foi comunicado ao trabalhador nos termos do art. 360.º,

n.º 3 do Código do Trabalho - conforme cópia que se anexa.

Mais informa que não foi constituída pelos trabalhadores abrangidos

nenhuma estrutura representativa dos mesmos para efeitos das

negociações previstas no art. 361.º do Código do Trabalho.”

1.1.3. A comunicação prévia sobre a intenção de proceder ao despedimento, enviada às trabalhadoras em 29.06.2012, e na mesma data entregue a cada uma delas por mão própria, refere o seguinte que se transcreve:

“Assunto : Despedimento Coletivo

Exmo Senhor(a)

Nos termos do n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho vimos

comunicar a intenção de proceder ao seu despedimento, juntamente

com mais 231 Trabalhadores.

Para os devidos efeitos, junta-se em anexo, os seguintes documentos e

informação, nos termos do n.º 2 do supra referido artigo 360.º, os quais

fazem parte integrante da presente comunicação:

Anexo I: 1.motivos do despedimento coletivo; 2.critérios de seleção dos trabalhadores a despedirem; 3.tempo previsível para o despedimento; 4.método do cálculo da compensação.

Anexo II: Quadro de pessoal discriminado por setores de empresa.

Anexo III: Número de trabalhadores a despedir e respetivas categorias profissionais.

Mais se comunica que, os trabalhadores abrangidos pelo presente processo de despedimento coletivo poderão eleger, no prazo de cinco dias a contar da receção desta comunicação, uma Comissão Representativa, com o máximo de cinco elementos.

Findo o supra referido prazo de 5 dias, iniciar-se-á a fase de informações entre esta empresa e a Comissão eleita, com a participação de um representante do Ministério da Economia e do Emprego.

Na falta de acordo, será proferida a decisão de despedimento, nos termos do artigo 363º- do Código do Trabalho.

ANEXO I

1 - DESCRIÇÃO DOS MOTIVOS INVOCADOS PARA O DESPEDIMENTO COLETIVO:

A ..., SA, com sede na ... (...) é a empresa adjudicatária dos serviços de operações do centro de contacto "...", do ..., sediado em ..., desde 2008. Tais serviços foram adjudicados no âmbito de um concurso público, cujo contrato atingiu o seu termo em 31-12-2011, seguido de um contrato adicional celebrado em 02/01/2012, com vista a assegurar a continuidade dos serviços até abertura de novo concurso público, cuja conclusão se previa até 30/06/2012, data do termo da renovação em curso.

Acontece que, o ..., por razões totalmente alheias à ..., só conseguiu desencadear os procedimentos para a abertura do concurso em 24/05/2012, data em que foi autorizada a despesa pelo Conselho de Ministros e publicado em 06-06-2012.



Mostra-se por demais evidente que, tendo em conta as datas supra indicadas, a nova concessão resultante do concurso público em curso não será concluída a tempo de evitar a interrupção dos serviços, não sendo sequer possível prever a data em que os mesmos serão retomados, mas seguramente não antes de um período de 4 a 6 meses. Apesar dos inúmeros esforços feitos pela ... no sentido de se assegurar a continuidade destes serviços e a consequente manutenção de 394 postos de trabalho, a verdade é que, os mesmos se mostraram infrutíferos, vendo-se obrigada a promover o presente processo de despedimento coletivo de 232 trabalhadores, uma vez que não dispõe num raio de 220 km de qualquer outra alternativa de recolocação daqueles.

2- CRITÉRIOS DE SELEÇÃO DOS TRABALHADORES A DESPEDIR

Todos os trabalhadores efetivos afetos ao atendimento do ..., com os quais não venha a ser possível a sua integração em atividade profissional emergente e a iniciar no decurso do presente processo de despedimento.

3- TEMPO PREVISIVEL PARA O DESPEDIMENTO:

O procedimento terá a duração de 15 dias, nos termos do artigo 363º do Código do Trabalho, ao qual acrescerá o prazo de aviso prévio também previstos nesta disposição legal.

4- MÉTODO DE CÁLCULO DE COMPENSAÇÃO:

Nos termos do artigo 366º do Código do Trabalho, a ... colocará à disposição do trabalhador uma compensação correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, sendo que, em caso de fração de ano, a compensação será calculada proporcionalmente, não podendo ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

ANEXO II

Serviços ... -----

53

...	394
<i>Outros Projetos</i>	1.388

ANEXO III

210-----*Assistentes de Atendimento Telefónico*

22-----*Supervisores e outros”*

1.1.4. De acordo com a informação da entidade empregadora, a comunicação sobre a intenção de despedimento não foi objeto de qualquer resposta por parte das trabalhadoras, nem foi constituída qualquer comissão representativa dos trabalhadores e trabalhadoras envolvidas no despedimento.

1.1.5. O despedimento coletivo em causa é já do conhecimento público, inclusive os seus motivos e critérios de seleção, tendo sido publicitado em diversos meios de comunicação social.

1.1.6. Entretanto, a CITE solicitou à empresa alguma documentação comprovativa da situação alegada, nomeadamente quanto à aplicação do critério de seleção utilizado para a escolha dos trabalhadores e trabalhadoras a integrarem o despedimento coletivo, tendo então vindo a empresa, juntar ao processo cópia do anexo A do Relatório Único.

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.”

2.1.2. 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.

2.1.3. 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 124/2010, de 17 de novembro (lei orgânica da CITE), essa entidade é a CITE.

2.1.4. Nos termos do artigo 359.º do Código do Trabalho, o despedimento coletivo pode ser promovido pelo empregador, quando o mesmo “*se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou de redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.*”

2.1.5. Este artigo 359.º, no n.º 2 define ainda o que se considera por *motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos*, nos seguintes termos:

- 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 dos serviços ou automatização de meios de comunicação.”*

III – APRECIÇÃO

- 3.1. A empresa alega como causa justificativa para o despedimento coletivo a existência de motivos de mercado e motivos estruturais, decorrentes da cessação de um contrato de que era *“(…) adjudicatária dos serviços de operações do centro de contacto “...”, do ..., sediado em ..., desde 2008.”*
- 3.1.2. O critério utilizado para a seleção dos 231 trabalhadores a incluir no despedimento coletivo foi o de estarem afetos ao centro de contacto *“...”, do ..., sediado em ..., e serem “efetivos”, tendo a empresa apresentado documentação comprovativa desta situação (Anexo a do Relatório Único), que garante a aplicação objetiva deste critério.*
- 3.1.3. A informação prestada pela empresa às trabalhadoras e à CITE, contém todos os elementos legalmente exigidos, conforme disposto no artigo

360.º, n.º 2 do Código do Trabalho, ou seja:

- a) *o quadro de pessoal discriminado por setor de atividade,*
- b) *os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir,*
- c) *o número de trabalhadores a despedir e as categoria profissionais,*
- d) *o período de tempo em que se pretende efetuar o despedimento e*
- e) *o método de cálculo da compensação a conceder aos trabalhadores.*

3.1.4. As trabalhadoras receberam todos estes elementos, e não responderam ou manifestaram oposição ao processo de despedimento.

3.1.5. Termos em que não se vislumbram indícios de discriminação por motivos de parentalidade na escolha das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, que integram o despedimento coletivo promovido pela ..., S.A., uma vez que todas elas estavam afetas ao centro de contacto "...", do ..., sediado em ..., e estavam vinculadas à empresa por contratos de trabalho por tempo indeterminado, assim como todos os restantes trabalhadores e trabalhadoras abrangidas.

III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE delibera não se opor ao despedimento das trabalhadoras em gozo de licença parental, grávidas, puérperas e lactantes, incluídas em processo de despedimento coletivo iniciado pela empresa ..., SA., a saber:

1 – ... (lactante);

- 2 – ... (lactante);
- 3 – ... (lactante);
- 4 – ... (lactante);
- 5 – ... (lactante);
- 6 – ... (licença parental);
- 7 – ... (licença parental);
- 8 – ... (grávida);
- 9 – ... (grávida);
- 10 – ... (grávida);
- 11 – ... (grávida);
- 12 – ... (grávida).

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 13 DE AGOSTO DE 2012**