



PARECER N.º 208/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras lactantes 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 12.02.

Processo n.º 942 – DLP-C/2012

I – OBJETO

- 1.1. Em 16.10.2012, a CITE recebeu da ..., LDª, cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora lactante ..., titular da categoria profissional de tecedeira, a trabalhadora lactante ..., titular da categoria profissional de preparadora de confeção, a trabalhadora puérpera ..., titular da categoria profissional de chefe de serviços, a trabalhadora lactante ..., titular da categoria profissional de tecedeira e a trabalhadora lactante ..., titular da categoria profissional de tecedeira, 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 12.02.
- 1.2. Nas cartas enviadas aos trabalhadores a despedir, em 25.09.2012, a empresa refere sobre os fundamentos do presente despedimento coletivo, nomeadamente, o seguinte:



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.2.1.** Que “nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro, a intenção e necessidade de proceder ao despedimento de V. Exa. no âmbito do despedimento coletivo de 20 (vinte) trabalhadores desta empresa”.
- 1.2.2.** “A redução do número de trabalhadores desta empresa com o inerente despedimento coletivo é provocada por motivos de mercado correspondentes à redução da atividade desta empresa resultante diminuição atual e previsivelmente crescente da procura dos seus bens e serviços. Com efeito, a progressiva degradação do setor têxtil e a crise económica global provocaram uma substancial redução de encomendas que, relativamente a período homólogo do ano anterior, entre 1 de janeiro e 30 de julho findos, os valores ascenderam, respetivamente, a 600.888,49 € e 437.075,18 €, o que corresponde a um decréscimo de 27,26%. Acrescendo que não se vislumbram melhorias pois o volume de negócios estimado pelo nosso único cliente para o ano de 2012 é também manifestamente inferior àquele que teve no ano de 2011”.
- 1.2.3.** “Ou seja: as atuais condições de mercado e de procura impõem uma mais profunda reestruturação com diminuição dos efetivos ao serviço da empresa, com vista à viabilização da mesma e otimização do seu modelo de funcionamento para adequação às exigências que enfrenta, e ao futuro incerto, mas garantidamente bem mais difícil que atualmente, fruto da dependência total de um único cliente, que como supra referido, estima uma quebra acentuada no seu volume de negócios”.
- 1.2.4.** “E, desta maneira, tentar tornar-se menos vulnerável às oscilações da procura, cada vez mais gravemente diminuta e imprevisível e obtendo uma redução substancial dos custos de comercialização e a sustentabilidade da



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

exploração quanto aos demais colaboradores. Assim, revela-se absolutamente essencial reduzir substancialmente a capacidade produtiva com diminuição, também, do seu quadro de pessoal”.

1.2.5. O quadro de pessoal, por setores organizacionais da empresa, é o seguinte:

No total: 66 trabalhadores, assim discriminado:

Serviços Administrativos - 2

Serviços de Planeamento - 1

Serviços Técnicos -5

Serviços de Qualidade - 1

Secção de Tricotagem - 13

Secção de Remalhagem - 42

Serviços Manutenção - 2

1.2.6. “Os critérios para a seleção dos trabalhadores a abranger pelo presente processo de despedimento coletivo assentam nos resultados colhidos pelas respetivas avaliações de desempenho realizadas ao longo dos últimos dois anos. Tal avaliação de desempenho tem em conta a análise do desempenho de cada trabalhador efetuada pelos diversos chefes de equipa e responsáveis de cada setor na sequência do acompanhamento permanente de cada trabalhador, complementado pela restante informação documental respeitante a cada trabalhador existente na empresa, sendo que a avaliação global final de cada trabalhador tem em conta os seguintes parâmetros e coeficientes: assiduidade/pontualidade (10%); absentismo (10%); disponibilidade (10%); motivação (10%); adaptação profissional/Polivalência (20%) capacidade técnica e de aprendizagem (20%); organização e método de trabalho (10%) e trabalho em equipa (10%)”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

1.2.7. “Sucedem que, pelos motivos já expostos, se impõe o despedimento em cada setor organizacional da empresa do número de trabalhadores seguinte:

Serviços Administrativos - 1

Serviços de Planeamento - 0

Serviços Técnicos - 2

Serviços de Qualidade - 0

Secção de Tricotagem - 2

Secção de Remalhagem - 14

Serviços Manutenção - 1

1.2.8. “Assim, em cada setor organizacional da empresa, foram selecionados os respetivos trabalhadores cujo despedimento se impõe e cujas classificações de avaliação de desempenho são as mais baixas”.

1.2.9. “O número de trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento coletivo é de 20, os quais se discriminam pelas seguintes categorias profissionais.

Chefe de Grupo

Costureira

Preparador/a de Confeção

Prof.Qualif.1º Nível

Tecelão/deira

Técnico/a Qualif. 2º Nível

1.2.10. “Considerando que se revela praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho atualmente existente entre V. Exa. e esta empresa, impor-se-á o despedimento de V. Exa. pelos motivos vindos de expor, tudo nos termos legais, sendo que a decisão final verificar-se-á durante este ano

2012 respeitando integralmente o período de aviso prévio de 75 dias legalmente imposto acrescido do prazo de 15 dias estabelecido pelo artigo 363º/1 do Código do Trabalho”.

1.2.11. “Informa-se que todos os trabalhadores abrangidos pelo presente processo de despedimento coletivo podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção da presente comunicação, uma comissão representativa com o máximo de cinco membros”.

1.2.12. “Esta empresa cumprirá integralmente todas as normas e procedimentos no intuito de garantir a atribuição V. Exa. do respetivo subsídio de desemprego, assim como será efetuado o pagamento a V. Exa. da totalidade dos seus direitos patrimoniais inerentes à cessação do seu contrato de trabalho, nomeadamente compensação de antiguidade e demais créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho de que V. Exa. é titular, sendo que o método de cálculo da compensação a pagar a cada um dos trabalhadores corresponde genericamente a um mês de retribuição de base de 30 dias por cada ano completo de trabalho, num mínimo de 90 dias (artigo 6º da Lei nº 23/2012, de 25/06).

1.2.13. “Temos a certeza da melhor compreensão de cada um dos trabalhadores, sendo que a empresa assegura o pagamento integral da compensação devida, tendo em conta o método de cálculo referido e os demais direitos emergentes da cessação do contrato de trabalho, o que é mais um esforço que se fica a dever pessoalmente aos nossos investidores”.

1.2.14. Foi realizada uma reunião de informações e negociação, em 11.10.2012, em que participaram o representante da DGERT, os representantes da Empresa e a comissão representativa dos Trabalhadores a despedir, foi obtido um

acordo de cessação dos contratos de trabalho desses trabalhadores, em que ficaram definidas as respetivas condições, nomeadamente, a que diz respeito à compensação a pagar pela empresa aos referidos trabalhadores.

1.2.15. A CITE, através de contacto telefónico, solicitou à entidade empregadora ... alguns esclarecimentos considerados necessários a fim de se poder emitir o competente parecer, tendo sido imediatamente enviado pela entidade a seguinte informação:

“As colaboradoras da ... para as quais foram pedidos os pareceres à CITE, demonstraram que não se sentem discriminadas no processo de despedimento coletivo pelo facto de estarem a amamentar/licença de parto, sendo que algumas declararam até por escrito o facto de não terem sido discriminadas, por tais motivos, no âmbito do presente processo de despedimento coletivo”.

“Acresce que as trabalhadoras em causa consultaram as suas avaliações e verificaram, nomeadamente, que na classificação atribuída no âmbito do critério designado por “absentismo”, não foram consideradas as faltas que digam respeito à maternidade.

Foi cumprido por parte desta empresa o estabelecido no artigo 65.º do código do trabalho pois não são consideradas como absentismo as faltas que digam respeito à maternidade”.

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 excepcionais 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. Os 20 trabalhadores a despedir designaram uma comissão representativa, que participou na reunião de informações e negociação.

2.6. A Empresa apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado correspondentes à redução da sua atividade

resultante da diminuição atual e previsivelmente crescente da procura dos seus bens e serviços – indicou o número de trabalhadores a despedir (20) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal, no total de 66 trabalhadores, discriminado por setores organizacionais da empresa, bem como os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir.

- 2.6.1.** Após a reunião de informações e negociação, os representantes da empresa e a comissão representativa dos trabalhadores a despedir chegaram a um acordo de cessação dos respetivos contratos de trabalho, em que ficaram definidas as respetivas condições, nomeadamente, a que diz respeito à compensação a pagar pela empresa aos referidos trabalhadores.
- 2.6.2.** Verifica-se, conforme os esclarecimentos prestados na reunião de informações e negociação – registados na ata de 11/10/2012 – “os trabalhadores declararam que têm conhecimento e se aperceberam das quebras na produção e que compreendem os fundamentos que motivaram o despedimento coletivo” (...) “assim como declaram aceitar o presente processo de despedimento coletivo, com salvaguarda integral dos respetivos direitos laborais inerentes à cessação do contrato de trabalho”.
- 2.6.3.** As trabalhadoras lactantes e puérpera, objeto do presente parecer, não referiram, nomeadamente, através da respetiva comissão representativa, qualquer tipo de discriminação de que estivessem a ser alvo por parte da empresa, nem puseram em causa os critérios de seleção, que as incluíram no processo de despedimento coletivo *sub judice*.
- 2.6.4.** Compulsados os elementos constantes do processo, designadamente a informação prestada pela empresa, verifica-se que as trabalhadoras, ..., ..., ... e ..., objeto do presente parecer, declararam “(...) No âmbito desta decisão



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

a trabalhadora declara expressamente que não se considera discriminada pelo motivo de se encontrar a Amamentar e de Licença de Parto” – conforme declaração junta ao Processo.

2.6.5. Da análise do processo, não se vislumbram indícios de discriminação por motivos de parentalidade na inclusão das referidas trabalhadoras, lactantes e puérpera no presente processo de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento coletivo, promovido pela ..., LDA, das trabalhadoras lactantes ..., ..., ..., ... e da trabalhadora puérpera ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 12 DE NOVEMBRO DE 2012**