



## PARECER N.º 9/CITE/2015

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de uma 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 1298 – DL-C/2014

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 4.12.2014 da empresa ..., S.A., um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ... rececionista.
- 1.2. A empresa remeteu à trabalhadora em 16/09/2014, a notificação da intenção de proceder ao despedimento coletivo e a respetiva fundamentação, que, em resumo, é a seguinte:
  - 1.2.1. *De cerca de 4 anos a esta parte, as dificuldades no país são de conhecimento geral e o setor não só não é exceção, como foi um dos principais afetados. Como sabemos o setor da saúde representa um dos maiores custos para o Estado, pelo que foi também este, um dos que sofreu inevitáveis cortes.*
  - 1.2.2. *As medidas governamentais têm abalado fortemente a n/ atividade, diminuindo a n/ faturação drasticamente, sendo que nos últimos 4 anos, verificamos quebras de cerca de 40%.*

- 1.2.3.** *Esta situação obrigou-nos a promover uma reestruturação do quadro de pessoal em 2011 e teve continuidade nos anos de 2012 e 2013, o que, apesar de todas as dificuldades, conseguimos promover com sucesso, mantendo-nos em atividade, contrariamente a tantas empresas do ramo. Esperámos que com a mesma viabilizássemos a empresa.*
- 1.2.4.** *Todavia, tal reestruturação não foi suficiente para ajustar os custos relativamente às receitas, devido ao refrear do mercado. O que será agravado pela estratégia governamental para o setor e que, tudo indica, consistirá numa nova redução de participações em cerca de 5% (valor expectável) já no final do ano.*
- 1.2.5.** *Assim, vemo-nos obrigados a reestruturar novamente a empresa com vista à sua viabilização e manutenção da maioria dos postos de trabalho.*
- 1.2.6.** *Tendo em conta os critérios legais existentes, nomeadamente a antiguidade e a onerosidade, analisado o quadro de pessoal enquadrado na distribuição pelos respetivos postos, bem como o exercício destes e a necessidade dos mesmos, constatamos que a reestruturação terá de abranger dois postos: ... e ..., por serem aqueles que face a uma reestruturação suportarão uma redução de pessoal sem colocar em causa a boa prestação de serviço e o atendimento ao cliente. Fator essencial à manutenção da posição de mercado que a empresa ainda possui, apesar de todas as restrições do setor. A que acresce o facto dos restantes postos de colheita terem já sofrido com a reestruturação do triénio 2011 e 2013, bem como termos de encerrar o posto de ...*
- 1.2.7.** *Ora V. Exa colabora connosco há cerca de 4 anos, com a categoria profissional de rececionista, estando afeta ao posto da ... e assistiu a tudo o que referimos supra, pelo que esta situação não lhe é certamente indiferente, uma vez que o*



*posto em causa que evoluiu de acordo com as reduções percentuais supra mencionadas.*

- 1.2.8.** *Pois bem, o posto da ... conta atualmente com uma rececionista e uma técnica de análises clínicas. De ambas, V. Exa é quem tem menor antiguidade, sendo certo que as funções atualmente desempenhadas por V. Exa em ..., podem ser asseguradas pela técnica de serviço, o que é indubitavelmente menos dispendioso para a empresa.*
- 1.2.9.** *Tornando-se assim o posto de trabalho de V. Exa aquele que poderemos abdicar, uma vez que poderá ser assegurado pela técnica que esteja de serviço ao referido posto de colheitas.*
- 1.2.10.** *Por outro lado, comparando as rececionistas no quadro, verifica-se que V. Exa se encontra entre as duas com menor antiguidade, sendo que V. Exa apresenta maior onerosidade para a empresa. De facto, apesar da ... ter menos antiguidade na empresa, auferir um vencimento base inferior (€ 526,00) face a V. Exa. (€ 550,00), a que acresce o facto da mesma se encontrar no posto de ...*
- 1.2.11.** *Ora, deixando de ser necessária uma rececionista na ..., e residindo V. Exa em ..., caso optássemos pela extinção do posto de trabalho da rececionista ..., teríamos de assegurar as despesas de deslocação de V. Exa de ... para ..., o que se mostraria ainda mais oneroso na medida em que a deslocação ida e volta seria sempre superior a € 123,80 (valor estimado do passe social).*



- 1.2.12. *Face ao exposto, e tendo esgotado todas as alternativas possíveis, não nos resta alternativa que não seja extinguir o posto de trabalho de V. Exa, incluindo-a no despedimento coletivo que pretendemos promover.*
- 1.2.13. *É nossa intenção que esta medida abranja igualmente uma técnica de análises clínicas do posto de ..., passando este a ser assegurado externamente por enfermeiro em regime de prestação de serviços, precisamente por se mostrar a mais onerosa das trabalhadoras menos antigas na empresa com igual categoria.*
- 1.2.14. *Este processo fundamenta-se em motivos de carácter estrutural e de mercado, alheios à n/ empresa, mas que afetam profundamente, e é essencial esta redução, na medida em que todas as medidas alternativas, nomeadamente a diminuição da despesa de exercício, já foram implementadas e mostraram-se insuficientes para sustentar a viabilidade da atividade da empresa.*
- 1.2.15. *Com vista a conseguir obter o resultado expectável, o despedimento coletivo deverá operar até final do corrente ano civil, sendo naturalmente posta à sua disposição a compensação prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho, bem como, os créditos já vencidos e aqueles que se vençam por força da cessação do contrato.*
- 1.2.16. *Para efeito, disponibilizamos em anexo ao presente o quadro de pessoal da empresa discriminado por setores organizacionais, com indicação dos trabalhadores a abranger sem prejuízo dos fundamentos que se encontrarem supra explicados, dando-se cumprimento ao disposto no artigo 360.º do Código do Trabalho.*



**1.2.17.** *Nesta data será dado conhecimento do presente ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva.*

*Anexo: Quadro Pessoal*

**1.3.** A entidade empregadora não remeteu, de início, à CITE o quadro de pessoal, o que fez posteriormente, embora tenha apenas as categorias profissionais e não os setores.

**1.4.** A trabalhadora apresentou a sua contestação, nos seguintes termos:

**1.4.1.** *Após rececionar a V/ carta de intenção de despedimento coletivo fiquei surpresa com os argumentos invocados, visto não serem de todo válidos, pois até à presente data o que se tem debatido é precisamente o contrário do que a empresa invoca para o presente despedimento.*

**1.4.2.** *Passo a explicar o que me leva a discordar dos argumentos referidos na carta. Até à data, sempre me foi imposto pela administração que a rececionista da ... (meu posto de trabalho) nunca poderia estar ausente do mesmo das 8 às 11h de 2ª a 6ª feira e aos sábados das 8 às 10h30m, visto termos um volume de utentes considerável, o que não seria possível o posto ser assegurado por apenas uma pessoa (neste caso a técnica de análises de que falam).*

**1.4.3.** *Na reunião com a Drª ... em ..., no passado dia 3 de setembro do presente ano, fui informada que iria haver uma reestruturação da empresa a qual eu estaria na lista para sair da mesma. Isto porque já teriam uma rececionista que iria ocupar o meu posto de trabalho proveniente das reestruturações da empresa, uma rececionista disponível que já faria parte dos quadros da empresa e que viria de*



*outro posto onde não seria precisa, ou mesmo de outros postos que poderiam ter fechado devido a reestruturações que a empresa tem vindo a implementar.*

- 1.4.4.** *O objetivo da reunião era podermos chegar a um acordo para eu sair o mais breve possível, pois assim não estariam a pagar a duas pessoas visto que a mesma passaria a assegurar o posto da ... como rececionista.*
- 1.4.5.** *Contudo, e após essa reunião, como não chegamos a nenhum acordo no dia 8 de setembro, a Dr.<sup>a</sup> ... deslocou-se ao posto da ..., por volta das 11h 30m para me informar que iria ser despedida.*
- 1.4.6.** *Nessa mesma reunião a Dr.<sup>a</sup> ... ainda voltou a frisar que o posto da ... não poderia ficar sem rececionista, mas que mesmo assim iria ser despedida porque funcionária que ela tivesse que ter gritado um dia, não poderia continuar a ser sua funcionária (referindo-se a um telefonema que me fez no dia 31 de dezembro de 2013 precisamente por causa das horas de amamentação, relativamente à carta que enviei à empresa a comunicar qual o horário que passaria a fazer no meu regresso ao trabalho no dia 6 de janeiro de 2014), referindo também que o posto da ... até poderia futuramente passar a abrir às 7h30m em vez das 8 horas, por termos uma população com características que justificariam tal alteração de horário, por ser unia população maioritariamente rural.*
- 1.4.7.** *Posto isto, os argumentos invocados por V. Exas a meu ver tentam contornar toda esta situação porque o objetivo aqui é despedir a funcionária ... e não a falta de necessidade de rececionista neste posto, que até aos dias de hoje foi o que sempre foi indispensável.*



- 1.4.8.** *Para que recordem, anexo os email's trocados na altura em que entrei de licença de amamentação/regresso ao trabalho, onde os mesmos diziam que seria imprescindível dispensar-me no horário informado por mim através de carta conforme previsto na lei, ao qual acabamos por acordar um horário diferente (para benefício da empresa e porque era imprescindível estarem sem rececionista).*
- 1.4.9.** *Após reunião com Dr<sup>a</sup> ... e Dr<sup>a</sup> ... no dia 16 de janeiro de 2014 no posto da ... por volta das 11 horas (já nessa altura ficou em aberto a minha saída da empresa conforme fui informada nessa reunião, tudo isto devido às horas de amamentação às quais tenho direito e veem previstas na lei).*
- 1.4.10.** *Contudo, e como já referi, anexo os email's que foram trocados entre mim e o Dr. ... / Dr<sup>a</sup> ... e com a Dr<sup>a</sup> ..., para que possam verificar a veracidade das minhas declarações.*
- 1.4.11.** *Posto isto, todas as reuniões que tive com a empresa foram sempre no sentido de não interferir no horário acima referido, porque era imprescindível, como já disse anteriormente, e onde a Dr<sup>a</sup> ... me disse que era daí que provinham os proveitos da empresa (como voltou a referir recentemente no dia 8 de setembro de 2014), para pagar os ordenados e que não poderia abdicar da rececionista nesse mesmo horário, o que me parece que analisando tudo isto não me faz crer que os argumentos invocados sejam válidos, mas sim argumentos para despedir a funcionária ... e não abdicar do posto de rececionista da Tocha, que até à data era imprescindivelmente impossível de ser dispensada.*
- 1.4.12.** *Toda a situação poderia ser evitada se o objetivo da empresa fosse despedir a funcionária ... de ... (com menos anos na empresa) e deslocar uma funcionária mais próxima para ... e a mim para outro posto que necessite também de*



*rececionista (ex: ..., ..., ..., etc) sem que a empresa tivesse que suportar quaisquer custos de deslocação.*

- 1.5. Foram realizadas negociações, de que foi incluída ata no processo, e em que não se chegou a acordo, nomeadamente no valor da compensação a atribuir à trabalhadora.

## 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.** Assim, o empregador deve remeter à CITE cópia do processo, nos termos do n.º 3 do artigo 63.º Código do Trabalho, necessariamente antes da decisão final de proceder ao despedimento.
- 2.5.** O artigo 360.º, n.º 1 do Código do Trabalho determina que *o empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo comunica essa intenção à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões intersindicais da empresa.*
- 2.5.1.** Na sua falta, e tal como determina o n.º 3 do mesmo artigo, o empregador *comunica essa intenção a cada um dos trabalhadores que possam estar abrangidos, por escrito.*
- 2.6.** No caso em apreço, o empregador remeteu à trabalhadora a que se refere o presente processo a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo, e comunicou-lhe também o que diz serem os fundamentos do mesmo. Diz que eles decorrem de motivos de carácter estrutural e de mercado, que relaciona de forma muito genérica *com uma estratégia governamental de redução das participações.*
- 2.7.** Na verdade, os motivos invocados para o despedimento não estão devidamente e fundamentadamente identificados de acordo com o disposto no artigo 359.º n.º 2 do Código do Trabalho.



- 2.8.** A entidade patronal anexou à comunicação que remeteu à trabalhadora um documento designado “*quadro de pessoal discriminado por setores*”, mas que contém apenas a relação de trabalhadoras da empresa e da sua categoria profissional, ou seja, não indica quais os setores (ou lojas) em que cada um(a) dele(a)s trabalha.
- 2.9.** Relativamente aos critérios de seleção dos trabalhadores a incluir no despedimento, a entidade patronal não faz uma identificação precisa deles, indicando de forma exemplificativa a *antiguidade e a onerosidade* das trabalhadoras.
- 2.10.** Além disso, a empresa não demonstra ter feito uma aplicação desses critérios a toda(o)s a(o)s trabalhadore(a)s com a mesma categoria profissional de uma forma objetiva.
- 2.11.** A trabalhadora na sua resposta contesta a decisão da empresa dizendo que considera que havia uma intenção de a despedir a si, já que havia orientações anteriores para que o seu posto de trabalho (loja da ...) deveria ter mais uma pessoa por “*ter um volume de negócios considerável*”, contestando ainda a aplicação dos critérios que resultaram na sua seleção para se despedida.
- 2.12.** Assim, tendo em conta que:
- a) O despedimento coletivo não se encontra devidamente fundamentado
  - b) Os critérios de seleção dos trabalhadores não estão definidos de forma precisa
  - c) A aplicação dos critérios não foi feita de forma objetiva

considera-se não estarem afastados os indícios de discriminação na integração da trabalhadora no processo de despedimento coletivo.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao que antecede, a CITE delibera emitir parecer desfavorável à inclusão da trabalhadora lactante ... no despedimento coletivo promovido pela empresa ..., S.A., por existirem indícios de discriminação em função da maternidade.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 5 DE JANEIRO DE 2015, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL E DA CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS**