

PROCESSO N.º 5/CRITE/2013

PARECER

ASSUNTO: Parecer prévio da Comissão Regional para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CRITE) no âmbito do processo de despedimento coletivo levado a cabo pela "...", do qual faz parte a trabalhadora grávida

1. OBJETO:

1.1. Foi-nos remetido pela "...", no passado dia 17.12.2013, um pedido de parecer prévio nos termos do disposto no número 1 e da alínea b) do número 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho (CT) no âmbito do processo de despedimento coletivo levado a cabo pela empresa, que abrange 11 trabalhadores, incluindo a trabalhadora... (trabalhadora grávida), com a categoria profissional de Coordenadora Departamento Quotas.

1.2. Mostra o processo que a empresa notificou os aludidos trabalhadores da intenção de proceder ao despedimento coletivo e procedeu à respetiva reunião de conciliação no passado dia 29.11.2013, nos termos do número 3 do artigo 360.º e número 1 do artigo 361.º do CT.

1.3. Foram-nos remetidos pela empresa os seguintes documentos:

1.3.1. Processo de despedimento coletivo;

1.3.2. Requerimento de pedido de parecer à CRITE.

2. ENQUADRAMENTO JURÍDICO:

2.1. A Constituição da República Portuguesa (CRP) garante a todos os trabalhadores, nos termos da alínea b) do número 1 do artigo 59.º, o direito "*à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar*".

2.2. Mais refere a CRP, que a maternidade constitui um valor social eminente, (*vide número 2 do artigo 68.º da CRP e artigo 33.º do CT*).

2.3. Dispõe, o número 1 do artigo 63.º, do CT 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*".

2.4. Pedido de parecer esse que deverá ser remetido, no caso de despedimento coletivo, depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do CT (*vide alínea b) do número 3 do artigo 63.º do CT*).

2.5. Compete à Comissão Regional para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CRITE), por força dos artigos 8.º e 9.º do Decreto Legislativo Regional n.º 13/2005/M, de 3 de agosto, que adaptou à RAM a Lei n.º 35/2004, de 29 de julho que, por sua vez, regulamentou o CT, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto (atualmente revogado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro), a emissão do parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, conforme previsto na alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de julho (*vide alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro e alínea b) do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 164/2007, de 3 de Maio*).

2.6. Este parecer prévio deve ser comunicado ao empregador e à trabalhadora no prazo de 30 dias subsequentes à receção do processo, sob pena de, não o fazendo, ser o mesmo considerado favorável ao despedimento (*vide número 4 do artigo 63.º do CT*).

2.7. Nesse sentido, foi remetido pelo empregador para a CRITE, no dia 17.12.2013, o pedido de parecer prévio nos termos da lei em vigor.

2.8.Analizada que foi a situação em apreço, designadamente a documentação remetida pela empresa, para a determinação do presente parecer foram tidos em atenção os seguintes fatores:

2.8.1.Foram cumpridas todas as formalidades exigidas por lei para o processo de despedimento coletivo;

2.8.2.O despedimento ora em apreço abrange um total de 11 trabalhadores;

2.8.3.Cumpriu a empresa com o estabelecido nos termos do número 1 e alínea b) do número 3 do artigo 63.º do CT;

2.8.4.A empresa em questão, encontra-se integrada num Grupo Económico denominado ..., S.A., com sede no ..., que iniciou uma reestruturação em 2012,o que levou à descontinuidade da atividade da empresa na RAM, no próximo dia 10.02.2014.

2.8.5.Desta reestruturação resultou a transferência da empresa para a Áustria e a Holanda, sendo que os trabalhadores abrangidos pelo referido processo de despedimento coletivo foram convidados para integrar a respetiva equipa na Áustria o que, por razões pessoais, não aceitaram;

2.8.6.Na empresa, não existem postos de trabalho para colocar a trabalhadora em apreço, uma vez que serão todos extintos;

2.8.7.Dos fundamentos apresentados pela empresa para o processo de despedimento coletivo não constam quaisquer factos que levem a crer que o motivo primordial do despedimento desta trabalhadora se deve ao facto de se tratar de trabalhadora grávida.

2.9.Nesse sentido, no que concerne ao estatuto de trabalhadora grávida, considera a alínea a) do número 1 do artigo 36.º do CT, que se trata de *"trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico"*.

2.10.Note-se que, o despedimento coletivo, onde se enquadra a referida trabalhadora, foi realizado para um universo alargado de trabalhadores, não existindo quaisquer indícios de discriminação pelo facto de estarmos perante uma trabalhadora grávida.

2.11.Acresce ainda o facto de quaisquer trabalhadores por ele abrangidos, designadamente a trabalhadora ora em apreço, caso assim o entendam, poderem ainda arguir a ilicitude deste despedimento em sede própria.

3. CONCLUSÃO:

3.1.Face ao exposto, analisados que foram os dados constantes no processo acima referido, designadamente o processo de despedimento coletivo apresentado, e considerando os dispositivos legais aplicáveis, conclui a CRITE não existirem indícios de discriminação da trabalhadora grávida visada em função do seu estado, em relação aos restantes trabalhadores igualmente abrangidos pelo processo de despedimento coletivo, pelo que nada obsta ao prosseguimento do processo, com vista à decisão final.

3.2.Deve o conteúdo do presente parecer ser de imediato comunicado ao empregador e à trabalhadora, conforme o disposto no número 4 do artigo 63.º do CT.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES, NA REUNIÃO DA CRITE DE 20 DE DEZEMBRO DE 2013.