

PARECER N.º 159/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de uma 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

Processo n.º 338 – DG-C/2015

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 6.3.2015 da empresa ..., S.A. um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., engenheira.
- 1.2. A empresa remeteu à trabalhadora em 27/2/2015 a notificação da *intenção do despedimento coletivo, a qual foi recebida pela trabalhadora em 2/3/15, notificando também para nomear a comissão representativa dos trabalhadores no prazo de 5 dias úteis.*
- 1.3. A empresa juntou desde logo os elementos a que se refere o artigo 360.º n.º 2 do Código do Trabalho, não tendo a trabalhadora apresentado resposta nem manifestado intenção de constituir a comissão representativa dos trabalhadores.
- 1.4. Os motivos invocados para o despedimento coletivo, em resumo, são os seguintes:
 - 1.4.1. *Em 2014, foram divulgados os números na produção automóvel europeia, constatando-se, que Portugal tem uma expressão diminuta na produção de veículos automóveis no espectro europeu.*



- 1.4.2. *Em face disso, a ..., S.A tem-se confrontado com dificuldades acrescidas de desenvolvimento das suas competências no produto ... dado o distanciamento geográfico com os maiores produtores.*
- 1.4.3. *Impôs-se, assim, por racionalidade estratégica, empresarial e comercial, ponderar a manutenção do produto ... a partir de Portugal, no âmbito das atividades da ..., S.A.*
- 1.4.4. *Decidiu-se pela cessação deste produto em Portugal, mantendo-se apenas o produto de ...*
- 1.4.5. *Em consequência da cessação do produto ..., haverá que promover o ajustamento do quadro de efetivos da empresa, evidenciando-se os setores de atividade diretamente ligados ao produto e os setores de suporte.*
- 1.4.6. *Nesse enquadramento de reestruturação, foram Identificados os seguintes setores alvo do despedimento coletivo:*
- a) *Com atividade direta ligada ao produto:*
 - (i) *Engenharia de Produto*
 - (ii) *Desenho*
 - b) *Com atividade de suporte:*
 - (i) *Administrativa/Financeira*
 - (ii) *Engenharia de Qualidade*
- 1.4.7. *A reestruturação é inevitável para a estratégia empresarial e comercial e a sustentabilidade futura da empresa, revelando-se fundamental adequar os recursos humanos ao seu futuro nível de atividade, apenas em ...*

- 1.4.8.** *Assim, é Intenção da ..., S.A. proceder ao encerramento de uma das suas áreas de atividade (passando dos atuais 2 produtos ... e ... para apenas o ... - ...), com a conseqüente redução de pessoal.*
- 1.4.9.** *A empresa diminuirá, portanto, em 50% (cinquenta por cento) as suas atividades, terminando uma das duas áreas de produto existentes.*
- 1.4.10.** *A redução seguirá um racional simples e aritmético de diminuição de recursos humanos na mesma dimensão, proporcional, nos setores onde tal se justifica.*
- 1.4.11.** *Por outro lado, a sobredita diminuição de atividade torna injustificável a manutenção de um setor de qualidade autónomo ou individualizado. De facto as necessidades de recurso a estas funções diminuem de forma considerável não justificando a ocupação a inteiro de uma pessoa.*
- 1.4.12.** *No caso específico da qualidade, uma vez que o setor é hoje ocupado apenas por uma trabalhadora não é viável a redução a metade do número de elementos do quadro.*
- 1.4.13.** *O trabalhador do setor de Engenharia do Produto com maior antiguidade não será abrangido pelo despedimento coletivo e assumirá o cargo de Diretor Técnico e de Sistemas de Qualidade, nele acumulando as funções de Engenharia de Produto e de Qualidade.*
- 1.4.14.** *O despedimento coletivo envolverá, então:*
- a) metade dos trabalhadores que desenvolvem a sua atividade nos setores Administrativo/ Financeiro, de Engenharia do Produto e de Desenho; e*
 - b) a única trabalhadora que desenvolve a sua atividade no setor de Engenharia da Qualidade*
- 1.4.15.** *Não existe na empresa qualquer outro setor ou atividade para o qual se possam transferir os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo.*
- 1.4.16.** *Pelo exposto, o despedimento coletivo abrangerá no total 5 (cinco) trabalhadores da empresa.*

1.5. Os critérios de seleção do/as trabalhador/as indicado pela entidade empregadora são os seguintes:

1.5.1. *Em geral utiliza-se o critério base de maior custo para a empresa sendo abrangidos pelo despedimento os trabalhadores com salário-base mais elevado.*

1.5.2. *Setor administrativo/financeiro*

Das atuais 2 (duas) trabalhadoras com a categoria profissional de técnica administrativa e financeira procede-se ao despedimento de 1 (uma) trabalhadora

O critério utilizado é o do maior custo para a empresa, sendo abrangida no despedimento coletivo a trabalhadora com o salário-base mais elevado.

1.5.3. *Setor de Engenharia de Produto*

Dos atuais 4 (quatro) trabalhadores com a categoria profissional de engenheiros de produto procede-se ao despedimento de 2 (dois) trabalhadores.

São utilizados dois critérios em harmonia.

1.5.3.1. *O primeiro critério é o da antiguidade, sendo mantido o trabalhador com mais anos de antiguidade na empresa*

O qual assumirá o novo cargo de Diretor Técnico e de Sistemas de Qualidade, nele acumulando as funções de engenheiro de produto e de qualidade.

1.5.3.2. *O segundo critério utilizado é o do maior custo para a empresa, sendo abrangidos no despedimento coletivo os trabalhadores com o salário-base mais elevado.*

1.5.4. *Setor de Desenho*

Dos atuais 2 (dois) trabalhadores com a categoria profissional de desenhadores procede-se ao despedimento de 1 (um) trabalhador.

O critério utilizado é o do maior custo para a empresa, sendo abrangido no despedimento coletivo o trabalhador com o salário-base mais elevado.



1.5.5. Setor de Qualidade

Este setor é ocupado por uma única trabalhadora pelo que só ela pode ser abrangida pelo despedimento coletivo.

As respetivas funções são assumidas pelo Diretor Técnico e de Sistemas de Qualidade que acumula com as funções de Engenharia de Produto.

- 1.6. Consta ainda do processo a comunicação de quatro trabalhadores à empresa dizendo que não pretendem designar uma comissão representativa das trabalhadoras.
- 1.7. Consta do processo uma ata da reunião de negociação realizada no dia 4/3/2015 em que indica que nela participaram três responsáveis da empresa, o administrador, o diretor técnico e o diretor de recursos humanos, e em que não participou nenhum/a trabalhador/a.

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.** 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 os respetivos fundamentos e critérios de seleção do/as



trabalhadore/as, o que foi por esta recebido em 2/3/15, conforme aviso de receção junto ao processo assinado pela própria.

- 2.7.** A trabalhadora especialmente protegida ... não apresentou qualquer resposta nem manifestou qualquer intenção de nomear uma comissão representativa dos trabalhadores para serem realizadas as negociações a que se refere o artigo 361.º do Código do Trabalho.
- 2.8.** Apesar disso, e de todos os outros trabalhadores terem manifestado por escrito a intenção de não nomearem a comissão, a empresa promoveu a realização duma reunião no dia 4//3/15, em que apenas estiveram presentes representantes da empresa, não tendo, por isso, sido realizadas quaisquer negociações por ausência do/as trabalhadore/as.
- 2.9.** No caso em apreço, consta de forma expressa na descrição e nos fundamentos do despedimento coletivo que as funções exercidas pela trabalhadora ... se mantêm, dizendo-se no anexo I (*descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo*) que *a diminuição de atividade torna injustificável a manutenção de um setor de qualidade autónomo e individualizado.*
- 2.10.** *Ora, o presente processo de despedimento coletivo baseia-se em motivos estruturais fundados na necessidade de reestruturação da atividade produtiva, o que está de acordo com o n.º 2, al b) do Código do Trabalho.*
- 2.11.** Na verdade, a empresa entende que da cessação do *produto* ... resulta uma *diminuição da atividade que torna injustificável a manutenção de um setor de qualidade autónomo ou individualizado*, e daí, conclui que a única trabalhadora que até agora exerce funções na área da qualidade tem de ser integrada no



despedimento, por *não ser viável a redução para metade do número de elementos do quadro.*

2.12. Todavia, a realidade é que as funções na área da qualidade se mantêm, dizendo a empresa que serão exercidas por outro trabalhador.

2.13. Assim, considera-se que a integração da trabalhadora ... no presente processo de despedimento coletivo não se encontra justificada, e, por isso, não estão afastados os indícios de discriminação com base na maternidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera emitir parecer desfavorável à inclusão da trabalhadora grávida ... 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 1 DE ABRIL DE 2015, COM VOTO CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL E DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL