



## PARECER N.º 420/CITE/2015

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida 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 1249 – DG-C/2015

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 27/8/2015 da empresa ... um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ...
- 1.2. A empresa notificou o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Sul em 22/7/2015 da sua integração no processo de despedimento coletivo.
- 1.3. Sinteticamente, os motivos invocados para o despedimento coletivo são os seguintes:
  - 1.3.1. *Em cumprimento do estabelecido no Código do Trabalho, nomeadamente atento o disposto nos artigos 359º e sgs. do Código do Trabalho decidiu esta empresa iniciar processo de despedimento coletivo no qual se inclui a relação laboral contratual] com diversos trabalhadores o seu serviço.*



- 1.3.2.** *Os motivos que nos obrigam a tal atuação prendem-se com a drástica diminuição de produção fabril considerando o programa de fabrico de peças destinado à ...*
- 1.3.3.** *Realça-se a situação muito particular de final de produção de peças para o modelo ... da ..., já verificado no corrente mês de julho, obrigando, face à falta de produtos de substituição, que a organização fabril se altere e adeque, desde já, ao novo panorama fabril.*
- 1.3.4.** *A este panorama totalmente desfavorável, acresce o adiamento de, pelo menos 6 (seis) meses do início de produção de peças para o veículo ...*
- 1.3.5.** *Decidiu ainda a ..., face a esta iminente alteração na cadência produtiva, proceder a uma reorganização fabril, com melhoramentos internos produtivos:*
- *reduzindo o quadro do pessoal adstrito à área da Moldação;*
  - *alterando ainda a organização respeitante à área de Preparação da Pintura;*
  - *e à área da Montagem Final;*
  - *procedendo ainda à dispensa de um elemento afeto aos Serviços Administrativos;*
  - *de um outro, adstrito à área da Qualidade; e*
  - *alterações a nível organizacional na área da manutenção e na área das compras.*
- 1.3.6.** *Desta constatação resulta que haverá para atualizar e equilibrar o funcionamento da ...*
- *que prescindir do trabalho de 6 (seis) colaboradores, nomeadamente:*
  - *de 1 (um) Operador da Moldação,*



- de 2 (dois) Operadores na área da Preparação da Pintura,
- de 1 (um) Chefe de Equipe na área da Montagem Final.
- de 1 (um) Auxiliar Administrativo,
- de 1 (um) Auditor Interno na área da Qualidade.

**1.3.7.** *Na área de Preparação de Pintura a empresa continuará a laborar nos dois atuais turnos, mas procedendo a uma alteração da quantidade de elementos afetos ao 1º Turno que passarão a ser 16 operadores mais um Chefe de Equipe, em vez dos atuais 13. Por sua vez, o 2º Turno passará a contar apenas com 2 Operadores.*

**1.3.8.** *Na área da Montagem Final, procede-se à eliminação de um posto de Chefe de Equipe, no 2º Turno, dado não mais se justificar esta presença.*

**1.3.9.** *Na área Administrativa, e em consequência da diminuição de efetivos fabris procede-se na reorganização do quadro de pessoal, à extinção do posto de trabalho de Auxiliar Administrativo.*

**1.3.10.** *Na área da qualidade, ainda em consequência da reorganização fabril é extinto mais um posto de trabalho de um Auditor interno na área da Qualidade.*

**1.3.11.** *Como anexo A juntam-se 5 (cinco) documentos, sendo as necessidades da ..., imediatamente decorrentes da redução de encomendas, devidamente acompanhados de memória descritiva e/ou interpretação da informação neles constante de suporte à reorganização de pessoal, a saber:*

1. Doc. nº 1 - Necessidades de Moldação
2. Doc. nº 2 - Necessidades de Colagem



3. *Doc. nº 3 - Necessidades de Preparação*

4. *Doc. nº 4 - Necessidades de Montagem*

5. *Doc. nº 5 - Necessidades da Qualidade.*

**1.3.12.** *Tudo conforme Anexo A.*

**1.3.13.** *Acresce que a ... encontra-se numa situação de desequilíbrio económico-financeiro, caracterizada por volumes de negócio insuficientes, face aos respetivos custos de funcionamento e que têm conduzido a resultados líquidos negativos em exercícios sucessivos e que se acumulam desde 2008.*

**1.3.14.** *Com efeito, os números verificados, e indicados infra, são perfeitamente preocupantes, pois que, de vendas e serviços prestados a sociedade apresenta:*

*Em 2011: €30.396.047,86*

*Em 2012: €23.839.063,69*

*Em 2013: €25.855.900,59; e*

*Em 2014: €27.384.609,40*

*Em 2015: €27.385.075,71 (orçamento).*

**1.3.15.** *E, como resultados líquidos, verifica-se que a ..., obteve sempre valores negativos:*

*Em 2011: valor negativo de € 4.821.588,23*

*Em 2012: valor negativo de € 3.992.248,52*

*Em 2013: valor negativo de € 2.804.527,58*

*Em 2014; valor negativo de € 1.406.103,73.*

*Em 2015: a previsão é de um valor negativo de € 665.792,53.*

- 1.3.16.** *Apesar de todos os esforços empreendidos para conquista e recuperação de clientes e negócios, ainda não foi possível inverter a atual situação de desequilíbrio económico-financeiro, com impacto direto e negativo na evolução dos capitais próprios da empresa, os quais apresentam o seguinte panorama:*

*Em 2011: € 30.993.062,97*

*Em 2012: € 28.447.216,69*

*Em 2013: € 27.927.571,51*

*Em 2014: € 26.521.467,78*

*Em 2015: a previsão é de € 25.855.675,25.*

- 1.3.17.** *Paralelamente às ações em curso de dinâmica comercial e que visam ampliar o volume de vendas e serviços prestados, a ... tem vindo a prosseguir um programa de otimização operacional e redução de custos, atuando nomeadamente nas seguintes áreas:*

- *Reestruturação do quadro de pessoal;*
- *Redução de custos com fornecimentos e serviços externos, incluindo, por exemplo, subcontratos, seguros, combustíveis e telecomunicações;*
- *Otimização das operações e melhoria de níveis de qualidade.*

- 1.3.18.** *No âmbito desta política de reorganização fabril, o número de colaboradores, reportado a 31 de dezembro, indica:*

*Em 2011: 358;*

*Em 2012: 340;*

*Em 2013: 326;*



*Em 2014: 313.*

- 1.3.19.** *E, embora sejam visíveis os resultados positivos obtidos na redução do quadro de pessoal, em 2012, como consequência da redução da atividade na unidade de ..., a empresa viu-se ainda obrigada a recorrer a dois períodos de suspensão de contratos de trabalho, vulgo “lay-off” por 6 (seis) meses consecutivos, abrangendo 40 (quarenta) trabalhadores.*
- 1.3.20.** *E, pelos mesmos motivos, no final do ano de 2013, foi necessário recorrer novamente a este mecanismo de “lay-off”, abrangendo desta vez 68 (sessenta e oito) trabalhadores, então pelo período de 2 (dois) meses.*
- 1.3.21.** *Ainda no ano de 2014 procedeu a ... a um despedimento coletivo que abrangeu seis (6) trabalhadores e já no corrente ano de 2015 foram celebrados vários acordos de rescisão dos contratos de trabalho por extinção dos respetivos postos de trabalho.*
- 1.3.22.** *O prolongamento excessivo desta situação de desequilíbrio económico-financeiro poderá colocar em causa a viabilidade e o futuro da ..., pelo que importa prosseguir com as medidas de otimização operacional acima referidas, incluindo as dirigidas à reestruturação do quadro de pessoal, estas com um impacto permanente nos custos de exploração da empresa.*
- 1.3.23.** *As medidas de reestruturação do quadro de pessoal têm como objetivo reduzir o número de trabalhadores efetivos da empresa e a dimensão e amplitude desta medida é diretamente condicionada pelos seguintes fatores:*
- I - manutenção da operacionalidade das duas unidades fabris, dando resposta aos compromissos assumidos com os clientes;*



*II - montante de fundos disponíveis para as indemnizações aos trabalhadores, dadas as fortes restrições que decorrem da situação de desequilíbrio económico-financeiro da empresa.*

**1.3.24.** *Para seleção dos trabalhadores a incluir nesta ação de despedimento coletivo, foram consultados os responsáveis das diversas áreas da empresa, tendo sido solicitada a consideração, em conjunto, de diversos critérios, nomeadamente, para além da manutenção da capacidade operacional de cada um dos departamentos, os seguintes:*

*I - Maior onerosidade*

*II - Níveis de absentismo*

*III - Produtividade;*

*IV - Capacidade de adaptação a diferentes funções;*

*V - Flexibilidade e disponibilidade.*

*VI - Avaliação de chefia*

*VII - Avaliação da chefia pelos colaboradores*

*VIII - Histórico individual.*

**1.3.25.** *Junto, e reportando-se individualmente a cada um dos 6 (seis) trabalhadores visados por esta medida de despedimento coletivo, são indicadas, em documento identificado como Anexo B as razões pelas quais considera a ... que preenchem aqueles trabalhadores os critérios para seleção indicados. (Anexo B)*

**1.3.26.** *Existem, pois, motivos de mercado e estruturais justificativos da medida ora preconizada, considerando a redução da empresa provocada pela diminuição já constatável e certa, da procura de bens produzidos, bem como pequena*



*reestruturação da organização produtiva, dado que não mais se justifica a permanência em ambiente fabril de elementos, que, fruto das alterações de pedidos de produção, se apresentam manifestamente excedentários.*

**1.3.27.** *Com Anexo C junta-se o quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa. (Anexo C).*

**1.3.28.** *O número total de trabalhadores a despedir é de 6 (seis), sendo os seguintes os abrangidos, com indicação das respetivas categorias:*

*I - Área da Moldação:*

*1. ...*

*II - Área de Preparação de Pintura:*

*2. ...*

*3. ...*

*IV - Área da Montagem Final:*

*4. ...*

*V - Auxiliar Administrativo:*

*5. ...*

*VI - Área da Qualidade:*

*6. ...*

**1.3.29.** *A empresa utilizou como critérios para a escolha dos elementos identificados aqueles que supra se elencaram, e que individualmente, constam do Anexo B já supra referido.*





- 1.3.30.** *A empresa liquidará aos trabalhadores abrangidos pela medida, e identificados nos documentos juntos, a indemnização legal devida, calculada segundo o constaste no artigo 366º do Código do Trabalho, na sua atual redação.*
- 1.3.31.** *Pretende-se que, sem prejuízo da decorrência dos prazos previstos no artigo 363º do Código do Trabalho, a produção de efeitos deste despedimento coletivo ocorra logo que decorridos aqueles prazos, processando a ... o pagamento em espécie, através de transferência bancária para a conta indicada junto dos Recursos Humanos por cada um dos trabalhadores abrangidos pela medida de despedimento coletivo.*
- 1.3.32.** *Relativamente ao trabalhador ..., poderá verificar-se que a efetividade da rescisão ocorra mais tarde que os restantes elementos elencados supra, dado que não obstante se extinguir o posto de trabalho que ocupa, este trabalhador encontra-se a substituir o funcionário ..., que sofreu grave acidente de viação e estará em situação de baixa médica por período ainda não determinado.*
- 1.3.33.** *Nesta mesma data é remetida ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva, como previsto no nº 5 do artigo 360º do Código do Trabalho, cópia da presente comunicação, bem como de toda a documentação a ela anexa.*
- 1.3.34.** *No intuito de facilitar o normal procedimento declara-se que a pretensão da empresa tem completo e perfeito enquadramento na situação cumulativa prevista na Lei para extinção dos postos de trabalho, pois que:*
- *Não se deve a culpa imputável a qualquer um dos contraentes, pois resulta de motivos de mercado e estruturais, com reestruturação empresarial, com diferente organização, consubstanciada em menor existência de postos de trabalho, decorrentes de diminuição da procura dos produtos fabricados*



*nas instalações, o que determina a conseqüente extinção de postos de trabalho, por obviamente, se demonstrar impossível a subsistência da relação de trabalho;*

- *Não se permitindo a continuidade de assunção de encargos com Colaboradores cuja presença não se torna necessária;*
- *Acresce que não existem trabalhadores contratados a termo para exercerem as funções que aqueles desempenham:*
- *A empresa liquidará, todos os créditos laborais de que os citados trabalhadores são titulares, vencidos até à data de produção de efeitos da n/ decisão ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho ora comunicada;*
- *Com aquela liquidação a empresa entregará também aos trabalhadores toda a documentação necessária para que eventualmente requeiram a concessão do subsídio de desemprego, bem como o certificado de trabalho previsto no artigo 341º do Código do Trabalho;*
- *E, como já informámos, e resulta da relatada situação, não tem a empresa, nem terá, qualquer trabalho alternativo ou intenção de recrutar qualquer colaborador.*

**1.3.35.** *O valor da compensação pecuniária de natureza global será liquidado aos trabalhadores, por transferência bancária, e nesse montante se incluirá também todos os créditos devidos àqueles, nomeadamente a título de remunerações, férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, liquidação de trabalho extraordinário, ou outro, vencidos até à data de produção de efeitos ou exigíveis em virtude da futura cessação do contrato de trabalho, e que até aquele momento não tenham sido processados.*

**1.3.36.** *Pretende a ... promover, de imediato a fase de informações e negociação, definida no artigo 361º do mesmo Código, pelo que requer a participação de V.*



*Exas, sugerindo o próximo dia 29 de julho, quarta-feira, pelas 11h, nas n/ instalações sitas no ..., na ... em ..., para realização da necessária reunião informativa e negociadora.*

- 1.4.** Em anexo à comunicação, empresa remeteu ao Sindicato 3 anexos com: A- verificação das necessidades, B- indicação individualizada das razões por que os trabalhadores preenchem os critérios e C- quadro de pessoal, do qual constam 101 trabalhadores/as na unidade de ...
- 1.5.** Os critérios de seleção dos trabalhadores/as a despedir, tal como se transcreve no ponto 1.3.24 deste parecer, são, *em conjunto, diversos critérios, nomeadamente, para além da manutenção da capacidade operacional de cada um dos departamentos, os seguintes:*
- I - Maior onerosidade*
  - II - Níveis de absentismo*
  - III - Produtividade*
  - IV - Capacidade de adaptação a diferentes funções*
  - V - Flexibilidade e disponibilidade*
  - VI - Avaliação de chefia*
  - VII - Avaliação da chefia pelos colaboradores*
  - VIII - Histórico individual.*
- 1.6.** Consta do processo uma ata de reunião de negociação realizada no dia 28/7/2015, em que participaram representantes da empresa e da comissão sindical do SITESUL.
- 1.7.** Nesta reunião a empresa informou que havia um lapso na comunicação que consiste em se ter escrito “histórico individual” quando se queria dizer “antiguidade”, tendo ainda refirmado os motivos do despedimento coletivo. Pelo



representante do sindicato foi referido que a empresa deveria optar pela não integração da trabalhadora grávida no processo de despedimento, “*pois é a única que tem manifestado vontade de ficar*”. Contudo a empresa manifestou a opinião de que “*a possibilidade de a trabalhadora grávida ser a única não se irá colocar*”.

## 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 do 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.** 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”.*

**2.6.** O artigo 360º, nº 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. Caso não exista, nos termos do nº 3 do*



mesmo artigo, o empregador *comunica essa intenção a cada um dos trabalhadores que possam estar abrangidos, por escrito.*

- 2.7.** No presente processo, o empregador remeteu ao sindicato a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo, remetendo os elementos legalmente obrigatórios e realizou uma reunião de negociação.
- 2.8.** O despedimento é justificado por razões que decorrem de uma *drástica diminuição da produção fabril e de ter decidido proceder a uma reorganização fabril, referindo também uma situação de desequilíbrio económico-financeiro.*
- 2.9.** Desta reestruturação resulta uma redução de seis postos de trabalho, dois deles na área de "preparação de pintura" onde labora a trabalhadora especialmente protegida.
- 2.10.** Quanto à aplicação dos critérios de seleção dos/as trabalhadores/as a despedir, a empresa junta um quadro designado "quadro resumo diretos" onde constata que o critério relevante para integrar a trabalhadora especialmente protegida foi a "menor antiguidade na área de preparação de pintura" e que o outro trabalhador desta secção integrado no despedimento foi selecionado por ser o trabalhador "mais oneroso na área de preparação de pintura".
- 2.11.** Portanto, o que se verifica é que não só os trabalhadores foram selecionados por critérios diferentes, como não é indicado, na comunicação do despedimento, um critério de "menor antiguidade na área de preparação de pintura". Além disso, sabendo-se que nesta área de preparação de pintura laboram outros trabalhadores, a empresa não refere como foi feita aplicação dos critérios a todos os trabalhadores desta unidade produtiva.

- 2.12.** Convém salientar que a *ratio legis da* obrigatoriedade, por parte do empregador, de estabelecer os critérios para seleção dos/as trabalhadores/as a despedir, nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, quando se trate de um despedimento parcial, como é o caso, é para que os/as trabalhadores/as selecionados/as, o sejam por razões objetivas e não subjetivas.
- 2.13.** Nesse sentido foi decidido no Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 20.05.2009, Processo 3277/08.0TTLSB.L1-4, em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)., dizendo-se que *a comunicação dos motivos da cessação do contrato deve referenciar-se quer à fundamentação económica do despedimento, comum a todos os trabalhadores abrangidos, quer ao motivo individual que determinou a escolha em concreto do trabalhador visado, ou seja, a indicação das razões que conduziram a que fosse ele o atingido pelo despedimento coletivo e não qualquer outro trabalhador.*
- 2.14.** Donde se considera que não existe nexó de causalidade entre o critério escolhido para a seleção dos/as trabalhadores/as e a trabalhadora especialmente protegida a que se refere o presente processo, não estando, por isso, afastados quaisquer indícios de discriminação em função da maternidade.

### III – CONCLUSÃO

- 3.1.** 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 23 DE SETEMBRO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA,**



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE,  
EMPREGO E SEGURANÇA SOCIAL

**CITE**

COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

**NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE  
PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.**