



PARECER N.º 164/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora em gozo de licença parental, 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 750 – DP-C / 2012

I – OBJETO

- 1.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), recebeu, em 8 de agosto de 2012, da empresa ... Portugal Lda. um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora em gozo de licença parental ..., rececionista / assistente administrativa, no âmbito de um processo de despedimento coletivo abrangendo 5 trabalhadores.
- 1.2. A comunicação da *intenção de proceder ao despedimento coletivo* foi transmitida à trabalhadora em 10 de julho de 2012, acrescentando a empresa ainda os motivos justificativos, que, em síntese, são os seguintes:
 - 1.2.1. *Ao longo dos anos mais recentes, com especial ênfase desde 2008 para cá, verificou-se uma manifesta perda de rentabilidade da operação da ... em resultado do decréscimo acentuado do seu volume de negócios. Isso traduziu-se de forma clara e evidente na redução constante do volume de faturação da ... e do volume de encomendas dos clientes.*
 - 1.2.2. *A fim de contrariar a situação descrita, optou a empresa por ir implementando medidas de contenção de custos e de reestruturação da sua organização, que incluíram reduções pontuais do quadro de pessoal, de modo a permitir a libertação e redução de recursos financeiros,*



- 1.2.3.** *Tendo em conta o exposto e atendendo ao contexto de crise económica atual – mundial e, em especial, nacional – a ... decidiu, no âmbito da reestruturação interna levada a cabo e numa lógica de aproveitamento máximo de sinergias dos recursos humanos existentes, adaptar de forma mais proporcional e rentável os custos da empresa com os recursos humanos ao atual volume de faturação, o qual, repita-se, se prevê que continue a diminuir até ao final do presente ano.*
- 1.2.4.** *Assim, atenta a redução acentuada do volume de negócios da empresa, cujo motivo principal se prende, entre outras razões, com a redução acentuada e persistente do número de encomendas, originando a conseqüente redução do volume de vendas, e as perspetivas de não crescimento dos mesmos num futuro próximo, verifica-se um excedente de mão de obra, sendo indesejável porém necessário implementar uma medida de redução de alguns postos de trabalho afetos às diversas áreas de atividade da ...*
- 1.2.5.** *Acresce a isso a decisão de encerrar o estabelecimento da ... em Portugal, o que, por si só, determina a obsolescência de postos de trabalho.*
- 1.2.6.** *Finalmente, e numa lógica de integração da ... no seio do grupo empresarial multinacional de que faz parte, justifica-se que certas funções sejam exercidas num plano geográfico ibérico, com a conseqüente e necessária eliminação de postos de trabalho que, por essa via, se tornam redundantes e potenciação de sinergias ao nível do grupo empresarial.*
- 1.2.7.** *Em suma, verifica-se, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 359.º do Código do Trabalho, a ocorrência de motivos estruturais e de mercado que determinam a necessidade de se proceder de imediato à redução do número de trabalhadores da empresa por via do presente processo de despedimento coletivo.*



- 1.3.** *Indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir (Artigo 360.º, n.º 2, alínea c) do Código do Trabalho):*
- 1.3.1.** *Dito isto sobre o pano de fundo que sustenta esta necessidade, importa igualmente elaborar sobre as áreas da empresa em que, no concreto, se concretizará a redução de pessoal, que são as seguintes (na denominação utilizada na empresa): Mass Market Channel, Traditional/Prestige Channel, General Services e Customer Services Office Products.*
- 1.3.2.** *Uma vez que a ... tem registado redução de atividade, que vai encerrar o seu estabelecimento em Portugal e que, como dito acima, as suas decisões não são nem podem ser alheias à lógica de funcionamento em grupo empresarial multinacional de que faz parte, a necessidade de reduzir pessoal é transversal a diversas áreas da empresa.*
- 1.3.3.** *Com menos encomendas e menos vendas e sem o seu estabelecimento, há menos necessidades de apoio administrativo, de processamento das encomendas e de apoio comercial, em especial em certas áreas de negócios que estão em queda acentuada e para as quais se prevê maior redução ainda.*
- 1.3.4.** *No que respeita às áreas abrangidas, os critérios objetivos e combinados que foram utilizados na escolha dos postos de trabalho que irão ser eliminados são diversos, a saber:*
- (a) Necessidade de eliminação de postos de trabalho em consequência dos resultados da ... e da redução de atividade;*
 - (b) Análise de custos para a ..., por comparação com os demais critérios de ponderação;*
 - (c) Impacto das decisões de gestão ao nível do grupo empresarial em que a ... se integra, designadamente em termos de centralização de funções ao nível da Península Ibérica;*
 - (d) Encerramento do estabelecimento da ... em Portugal;*
 - (e) Obsolescência do posto de trabalho.*



- 1.3.5. *Ponderados os elementos acima explanados, foram ainda tomados em conta a antiguidade dos colaboradores no desempenho das tarefas e respetivo custo para a ..., trabalho previsível a atribuir no decurso do ano de 2012, relacionamento e comunicação com os clientes.*
- 1.4. A empresa informa que os trabalhadores não constituíram comissão representativa, razão pela qual não houve lugar a ronda negocial prevista na lei.
- 1.5. Foi solicitado à empresa que juntasse o anexo A – quadro de pessoal do relatório único, o que fez.
- 1.6. A trabalhadora ... é, de todo(a)s este(a)s cinco trabalhadore(a)s, a que tem menor antiguidade na empresa, sendo a única trabalhadora que detém a categoria profissional de escriturária até 3 anos.

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.** Conforme decorre da informação transmitida pela entidade empregadora aos trabalhadores, o procedimento de despedimento coletivo em apreciação decorre de motivos de mercado, tecnológicos e estruturais, motivado por *redução acentuada do volume de negócios, com redução acentuada e persistente do número de encomendas, originando a conseqüente redução do volume de vendas*.
- 2.5.** A referida informação à trabalhadora contém ainda todos os elementos legalmente exigidos, conforme disposto no artigo 360º, nº 2 do Código do Trabalho, ou seja:
- a) o quadro de pessoal discriminado por setor de atividade,*
 - b) os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir,*
 - c) o período de tempo em que se pretende efetuar o despedimento e*
 - d) o método de cálculo da compensação a conceder aos trabalhadores.*
- 2.6.** Na reestruturação da organização são afetados 5 trabalhadores, sendo a seleção feita aplicando os critérios descritos no ponto 1.3.4. do presente parecer.
- 2.7.** No caso em apreço, o empregador, na comunicação à trabalhadora a que se refere o ponto 1.2 deste parecer, além de identificar quais os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir, identifica quais desses critérios são aplicáveis a cada um dos trabalhadores.



- 2.8.** No que diz respeito à trabalhadora ..., em gozo de licença parental, a empresa indica, portanto, os critérios que fundamentam a decisão de a integrar no processo de despedimento coletivo, que são:
- (b) Análise de custos para a ..., por comparação com os demais critérios de ponderação;*
 - (c) Impacto das decisões de gestão ao nível do grupo empresarial em que a ... se integra, designadamente em termos de centralização de funções ao nível da Península Ibérica;*
 - (d) Encerramento do estabelecimento da ... em Portugal;*
 - (e) Obsolescência do posto de trabalho.*
- 2.9.** Por outro lado, aquela trabalhadora é a única que exerce funções de rececionista / assistente administrativa.
- 2.10.** Assim, quanto à regularidade do procedimento e quanto a eventual discriminação em função da parentalidade da trabalhadora ..., não existem indícios de discriminação na sua inclusão no presente processo de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE entende não se verificarem indícios de discriminação na inclusão da trabalhadora em gozo de licença parental ..., no processo de despedimento coletivo promovido pela empresa ... Portugal Lda., e, por esse motivo, delibera não se opor à sua inclusão nesse processo.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 5 DE SETEMBRO DE 2012**