



PARECER N.º 186/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de 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, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

Processo n.º 897 – DG-C/2012

I – OBJETO

- 1.1. Em 01.10.2012, a CITE recebeu da Senhora Drª ..., em representação da empresa ... – GESTÃO E SERVIÇOS, UNIPessoal, LDA., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora grávida ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. Sobre o presente despedimento coletivo, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Que “este processo de despedimento coletivo acontece por motivos estruturais e de mercado a decorrer na sociedade, que abrange 5 trabalhadores”.
 - 1.2.2. Que, “a trabalhadora comunicou à entidade empregadora, já após iniciado o processo de despedimento coletivo, que se encontra grávida”.

- 1.2.3.** Que, efetivamente, a ... iniciou o processo de despedimento coletivo em curso no dia 6 de setembro de 2012 com o envio aos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo de uma comunicação informando-os da intenção de proceder ao despedimento e convidando-os a constituírem uma comissão representativa nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, uma vez que não existem na empresa quaisquer estruturas representativas dos trabalhadores previstas no n.º 1 da mesma disposição legal”.
- 1.2.4.** Que, “volvidos cinco dias úteis sobre a receção da referida comunicação os trabalhadores não constituíram a comissão representativa nem manifestaram qualquer intenção nesse sentido à empresa”.
- 1.2.5.** Que, “não tendo sido constituída comissão representativa dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo, a empresa preparou a comunicação contendo os motivos invocados para o despedimento coletivo bem como a demais informação obrigatória nos termos do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho para enviar individualmente a todos os trabalhadores abrangidos pelo mesmo”.
- 1.2.6.** Que, “no dia 19 de setembro de 2012, a trabalhadora objeto do presente parecer comunica à empresa o seu estado de gravidez por escrito, ou seja, após esta ter desencadeado o processo de despedimento coletivo e ter determinado que a referida trabalhadora seria abrangida pelo mesmo”.
- 1.2.7.** Que, “no dia 21 de setembro é entregue a todos os trabalhadores abrangidos a comunicação contendo os motivos justificativos e a demais informação obrigatória nos termos do disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 360.º do Código

do Trabalho Na mesma data foi enviada cópia dessa documentação para a Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho junto do Ministério da Economia e Emprego nos termos do número 5 do artigo 360.º do Código do Trabalho”.

- 1.2.8.** Que, “não obstante não existirem na empresa quaisquer estruturas representativas dos trabalhadores, nem terem os trabalhadores abrangidos pelo despedimento constituído comissão representativa nos termos e para os efeitos do disposto nos n.º 3 e 4 do artigo 360.º do Código do Trabalho, a ..., conduziu uma fase de informações e negociação à semelhança da fase de informações e negociações prevista no n.º 1 do artigo 361.º do Código do Trabalho, diretamente com todos os trabalhadores abrangidos”.
- 1.2.9.** Que, “a referida reunião teve lugar no dia 26 de setembro de 2012, na qual não houve intervenção dos representantes do Ministério da Economia e do Emprego, uma vez que os trabalhadores não constituíram Comissão representativa, tendo estado presentes na reunião quatro dos cinco trabalhadores abrangidos pela intenção de despedimento coletivo. À exceção da trabalhadora objeto do presente parecer, todos os restantes trabalhadores compreenderam os motivos e a necessidade da decisão tomada, tendo, no entanto, solicitado que fosse ponderada a hipótese de lhes ser atribuída uma compensação superior à prevista na lei”.
- 1.2.10.** Que, “durante a reunião a mesma trabalhadora apresentou ainda carta escrita em que expõe os motivos pelos quais não concorda com a aplicação do critério que conduziu à determinação do posto de trabalho ocupado por si como o posto de trabalho a extinguir. Assim, e conforme detalhadamente exposto na comunicação entregue a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente processo de despedimento coletivo, foi decidida a extinção de três

postos de trabalho na Área Técnica, área à qual a trabalhadora objeto do presente parecer se encontra afeta.

- 1.3.** Na comunicação do despedimento coletivo à trabalhadora objeto do presente parecer, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** Que a empresa “tem como atividade principal a prestação de serviços administrativos, gestão e de assistência técnica, às marcas de relógios e joalheria, distribuídas em Portugal pelas empresas, ..., S.A., e ..., Lda.”
- 1.3.2.** Que, “a empresa tem atualmente uma estrutura de 21 colaboradores. O volume de negócios no ano de 2011 foi € 1,329.344, correspondendo a uma redução de 7,8% relativamente ao ano anterior. Apesar desta diminuição significativa do volume de negócios, a Empresa este ano conseguiu uma melhoria de resultados do exercício devido à implementação de uma política de contenção de custos, nomeadamente ao nível de fornecimentos e serviços externos”.
- 1.3.3.** Que, “da análise comparativa do volume de negócios do primeiro semestre de 2012 com o período homólogo de 2011, constata-se um decréscimo significativo na ordem dos 11,2%, concretamente de janeiro a junho de 2011, o volume de negócios foi de € 666.672 contra € 591.709 no mesmo período do ano em curso ou seja menos € 74.962 de volume de faturação”.
- 1.3.4.** Que, “este desvio que se tem vindo a acentuar ao longo do tempo, tem como principal origem o decréscimo da atividade da assistência técnica quer em volume de reparações - 13.812 no primeiro semestre de 2011 para 11.285 no período homólogo em 2012, correspondendo a um decréscimo de 18.3% no número de reparações. Quer, de igual modo, em volume de faturação que,

no mesmo período, decresceu de € 370.911 em 2011 para € 321,721 em 2012, uma diferença de € 49 190 ou seja uma redução de 13.27% do volume de negócio”.

- 1.3.5.** Que, “de acordo com o organigrama, a estrutura atual da empresa assenta em duas áreas funcionais, a área administrativa e a área técnica, tendo sido tomadas as seguintes decisões: A extinção de 3 postos de trabalho na área técnica e 3 postos de trabalho na área administrativa, totalizando 6 postos de trabalho. No entanto, um dos colaboradores afetos à área técnica faz cessar o seu contrato de trabalho antes de iniciado o presente processo de reestruturação pelo que o mesmo abrangerá apenas 5 postos de trabalho”.
- 1.3.6.** Que, “tendo em conta a dimensão da empresa, que é uma pequena empresa com, atualmente, 21 trabalhadores o presente processo de reestruturação consubstancia um despedimento coletivo por motivos de mercado e de reestruturação da organização”.
- 1.3.7.** Que, na Área Técnica “a estrutura organizativa da Área Técnica era constituída por 11 (onze) postos de trabalho de acordo com o organigrama da empresa. Em consequência da redução da atividade do serviço técnico, a empresa viu-se na contingência de ter de adequar a estrutura organizativa da área técnica ao seu atual volume de trabalho de forma a assegurar a competitividade desta área de negócio e, consequentemente a viabilidade da Empresa”.
- 1.3.8.** Que, “neste contexto foram decididas duas alterações funcionais importantes:
- a) Encerramento do balcão de atendimento ao público, passando os Clientes finais a utilizar apenas os agentes comerciais para envios de serviços para a

Assistência Técnica. Esta medida é decorrente da uniformização de políticas e procedimentos com a casa mãe em Espanha, que não tem qualquer balcão de atendimento nos serviços de assistência técnica.

b) Passagem do armazém físico de peças para a casa mãe em Barcelona – continuando a Empresa a assegurar a venda de peças para clientes bem como para as reparações internas”.

1.3.9. Que, “a implementação destas alterações associada ao decréscimo do volume de atividade da assistência técnica determinou pois a decisão de extinguir 3 (três) postos de trabalho nesta área, sendo que o titular de um dos postos de trabalho a extinguir fez cessar a sua relação laboral com a empresa pela que o presente processo abrangerá apenas dois postos de trabalho: 1, Caixeiro (afeto ao balcão); 2, Escriturário”.

1.3.10. Que, “uma das decisões tomadas foi o encerramento total e definitivo do balcão de atendimento ao público pelo que um dos postos de trabalho a extinguir é o posto de trabalho de Caixeiro, ocupado pela ... Existem na estrutura em causa, Área Técnica, três postos de trabalho de Caixeiro. No entanto, o conteúdo funcional dos mesmos é diverso: a referida Caixeira desempenha e sempre desempenhou as funções de atendimento ao público, encontrando-se afeta ao balcão que vai ser encerrado, sendo por este motivo o posto de trabalho a extinguir”.

1.3.11. Que, os demais trabalhadores com a categoria profissional de Caixeiro são trabalhadores afetos à gestão de peças, altamente especializados nesta área que no negócio dos relógios e reparação de relógios é muito específica e requer profundos conhecimentos técnicos e experiência – são manipuladas diariamente dezenas e por vezes centenas de referências diferentes e muita semelhantes”.

- 1.3.12.** Que, “foi decidido ainda reduzir um posto de trabalho afeto à Logística e Atendimento. Conforme também explicitado supra, a Área Técnica viu o seu volume de atividade e de negócios reduzir significativamente pelo que há que adequar a sua estrutura aos novos níveis de atividade e volume de negócios. Existem na estrutura da Área Técnica três trabalhadores com a categoria profissional de Escrivão com funções de logística e atendimento”.
- 1.3.13.** Que, “nem tem todos o mesmo conteúdo funcional. Efetivamente, os Escrivãos ... e ... desempenham, além das funções de logística e atendimento, também as funções de faturação. Por seu turno, a Escrivã ... (objeto do presente parecer) desempenha, além das funções de logística e atendimento, também as funções de registo de entradas no sistema”.
- 1.3.14.** Que, “neste contexto foi privilegiado o facto de os Escrivãos ... e ... desempenharem funções de faturação em detrimento da Escrivã ... que não desempenha tais funções. Efetivamente, enquanto as funções de faturação são mais especializadas e requerem conhecimentos que a Escrivã ... não tem, as funções de registo de entradas são funções simples que qualquer dos Escrivãos ... e ... desempenha já habitualmente sempre que necessário e que não exige qualquer especialização ou conhecimentos de que aqueles não detenham”.
- 1.3.15.** Que, é suficiente e adequado ao atual volume de negócios de atividade da Empresa 2 postos de trabalho de Escrivão que assegurem as funções de Logística e Atendimento, Faturação e Entradas, foi privilegiada a manutenção dos postos de trabalho com conteúdo funcional mais amplo, i.e., que asseguram uma maior amplitude de funções, termos em que foi decidida a

extinção do posto de trabalho de Escrituraria ocupado pela trabalhadora objeto do presente parecer, de conteúdo funcional mais restrito”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 10.º, n.º 1 da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, obriga os Estados-membros a 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.
- 2.1.1.** Um dos considerandos da referida Diretiva refere que “... o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento”.
- 2.1.2.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º, n.º 1 do Código do Trabalho, 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”, que é esta Comissão, conforme artigo 1.º e seguintes do Decreto Lei n.º 76/2012, de 26 de março.
- 2.3.** Nos termos do artigo 359.º do 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”.

2.4. Em conformidade com o artigo 360.º do referido Código:

“1 – O empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo comunica essa intenção, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger.

2 – Da comunicação a que se refere o número anterior devem constar:

- a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;
- b) O quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;
- c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir;
- d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;
- e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;
- f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

3 – Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos, os quais podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

4 – No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão neste referida os elementos de informação discriminados no n.º 2.

5 – O empregador, na data em que procede à comunicação prevista no n.º 1 ou no número anterior, envia cópia da mesma ao serviço do ministério

responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva”.

- 2.5.** A entidade empregadora apresentou motivos de mercado para fundamentar o presente despedimento coletivo, que se consubstanciam na redução do volume de negócios, indicou o número de trabalhadores a despedir (5) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal, constituído por 23 trabalhadores, que discriminou por setores organizacionais da empresa.
- 2.6.** No que diz respeito aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa referiu que “foi aplicado o critério de polivalência funcional, sendo privilegiados os postos de trabalho que têm um conteúdo funcional mais amplo em detrimento dos postos de trabalho dos trabalhadores que, com a mesma categoria profissional de outros colegas, desempenharam, de facto e consistentemente há vários anos, menos funções – concretamente as funções de faturação na área técnica”.
- 2.6.1.** Ora, é precisamente nesta matéria que a trabalhadora objeto do presente parecer, abrangida pelo despedimento coletivo em apreço, vem contestar a empresa, afirmando que também ela, quando é necessário, desempenha as funções de faturação.
- 2.6.2.** Na verdade, a entidade empregadora estabeleceu um critério para extinguir o posto de trabalho da trabalhadora objeto do presente parecer, que é o da menor amplitude do conteúdo funcional, relativamente a outros colegas com a mesma categoria profissional, que não conseguiu demonstrar, não ficando, por consequência, afastada a existência de indícios de discriminação por



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

motivo de maternidade na inclusão da referida trabalhadora grávida no presente processo de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não é favorável à inclusão no despedimento coletivo promovido pela empresa ... – GESTÃO E SERVIÇOS, UNIPessoal, LDA., da trabalhadora grávida ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 15 DE OUTUBRO DE 2012**