

PARECER N.º 32/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio à cessação dos contratos de trabalho de trabalhadora grávida, por 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 de fevereiro
Processo n.º 61 – DG-C/2013

I – OBJETO

1.1 Em 14.01.2013, a CITE recebeu da empresa ..., S.A., com sede no ..., pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora ..., especialmente protegida, por se encontrar grávida, no âmbito de um despedimento coletivo, que envolve mais noventa e duas pessoas;

1.1.2. O pedido de emissão de parecer prévio enviado pela empresa à CITE, refere o seguinte que se transcreve:

“Exmos. Senhores,

Em cumprimento do disposto no número 1 e na alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, a ..., S.A. (“...”) vem, pelo presente, solicitar a V. Exas. parecer prévio para efeitos do despedimento da trabalhadora ..., no âmbito do procedimento de despedimento coletivo iniciado em 30 de novembro de 2012.

Para o efeito, remetemos a V. Exas. cópias dos seguintes documentos:

a) Comunicação inicial, com os respetivos anexos e comprovativo do recebimento por parte da Comissão de Trabalhadores;

b) *Atas das reuniões de informação e negociação havidas com a Comissão de Trabalhadores;*

c) *Certificado de incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença, recebido pela empresa em 9 de janeiro de 2013.*

Tal como V. Exas. poderão verificar pela análise da documentação enviada, a ... apenas teve conhecimento de que a referida trabalhadora se encontrava grávida no dia 9 de janeiro de 2013 após o termo da fase de informação e negociação), razão pela qual, aquando da realização das reuniões de negociação foi referido pela empresa que o despedimento coletivo não abrangia nenhum trabalhadora grávida, puérpera ou lactante que a empresa tivesse conhecimento.

Mais informamos que a inclusão desta trabalhadora no despedimento coletivo em curso prende-se com o facto de a mesma estar afeta à Área da Pintura, com a categoria profissional de "Operador de Pintura" desde 2001, sendo que um dos motivos objetivos que justificaram o referido procedimento é o encerramento da linha de pintura da fábrica, sendo extintos os postos de trabalho afetos a esta área e, conseqüentemente, o posto de trabalho desta trabalhadora. "

1.1.3. A comunicação prévia sobre a intenção de proceder ao despedimento, foi entregue à trabalhadora e aos restantes noventa e um trabalhadores e trabalhadoras no dia 30 de novembro de 2012, com as seguintes informações que se transcrevem:

" Anexo I - Motivos do despedimento coletivo

(Artigo 419º, n.º 2, alínea a) do Código do Trabalho)

1. Introdução

1.1. Atividade e organização

A ..., S.A. de ora em diante abreviadamente designada por "... ", é uma sociedade com sede no Parque Industrial, ..., ..., local onde também se situa a sua fábrica ("...). A Fábrica ..., que emprega atualmente 284

trabalhadores, dedica-se à produção de componentes para automóveis, quer componentes exteriores (para-choques), quer componentes interiores (essencialmente, painéis de instrumentos e painéis de porta) tendo a sua localização geográfica sido essencialmente determinada pelo facto de aí se situar o Complexo Industrial da ... (...), o seu principal cliente, representando atualmente 97% das vendas efetuadas pela Com efeito, a proximidade entre as duas fábricas tem possibilitado a diminuição de custos associados à produção e transporte dos componentes destinados à ... e, conseqüentemente, a possibilidade de oferta dos produtos a preços mais competitivos. Constata-se porém, esta mesma localização - extremo Oeste da Europa - favorecendo embora a relação comercial/entre a ... e a ..., acaba por ser geradora de elevados custos de logística o que constitui um impedimento para a atração de outros projetos (...)

1.2. Conjuntura económica

A atual conjuntura de crise económica, com diretas repercussões negativas na atividade do Grupo ... e da ... em particular, em virtude da redução da procura a nível europeu e, conseqüentemente, do decréscimo do volume de vendas e faturação, torna indispensável e urgente a reestruturação ..., com vista à otimização de recursos e redução de custos de modo a assegurar a rentabilização do negócio, numa perspetiva de adaptação aos mercados a longo prazo e crescimento sustentado.

A grave situação económica que a Europa atravessa e que, como é sabido, se faz sentir de forma particularmente negativa em Portugal, tem vindo a provocar uma gradual, mas significativa, redução do volume de vendas e das margens do lucro operacional da ..., tornando por isso a sua estrutura atual desajustada aos níveis de atividade registados traduzido num evidente

Sobredimensionamento da empresa. Soma-se ao descrito o facto de previsões apontarem no sentido de um agravamento de "cai situação nos próximos anos, tornando por isso inevitáveis medidas destinadas a adequar a estrutura de recursos humanos aos volumes de produção da Fábrica e que passam

necessariamente pela redução de postos de trabalho.

Foi neste contexto que foi decidido ao nível do Grupo a que a ... pertence, implementar o presente despedimento coletivo o qual tem na sua origem motivos de mercado e estruturais, conforme adiante melhor se explicará.

2. Fatores determinantes da redução de efetivos

A decisão inevitável da ... de proceder à redução dos custos com pessoal fundamenta-se tanto em motivos de mercado como estruturais, os quais se traduzem essencialmente no seguinte:

2.1. Decréscimo de volumes

A atual crise económica tem vindo a afetar negativamente a atividade da ... a qual registou, no ano em curso, um decréscimo significativo no seu volume de vendas a nível europeu. Esta tendência encontra-se especialmente acentuada em Portugal, em particular, na ..., onde se tem vindo a registar um decréscimo pronunciado nos volumes de vendas sem que tal decréscimo seja compensado por reduções de custos que permitam salvaguardar as margens bruta e operacionais da atividade. Todas as previsões apontam para um agravamento da situação, sem perspectivas de uma inversão desta tendência no curto prazo. Até à presente data, as despesas de logística relacionadas com a localização geográfica da Fábrica de ... (extremo Oeste da Europa) e que integram o custo de investimento inicial, não têm sido compensadas pelos custos de produção, impedindo a adjudicação de novos projetos.

No caso concreto da Fábrica de ..., constata-se que a sua atividade tem sido marcada pela já referida evolução negativa em termos de volumes de produção e, conseqüentemente, de volumes de vendas, determinada essencialmente pelas diminuições na produção de componentes para o ..., ... e ... (...)"

2.2. Fim de projetos ("End of Production" ou "EOP")

O referido decréscimo dos volumes de produção e de vendas dos componentes assinalados é significativamente agravado pelo fim de alguns projetos que vinham sendo desenvolvidos na Fábrica de ... com a conseqüente eliminação da produção dos produtos correspondentes.

É o caso do Projeto ... cujo fim de produção ocorreu em 9 de novembro de 2012, terminando assim definitivamente a produção na Fábrica de ... de Central stack beze, switch, air diffuser para o

É também o caso do Projeto A7 (para-choques do ...) cuja produção na Fábrica de ... terminou em 24 de outubro de 2012, tendo sido transferido para outra fábrica da ... localizada em ... por razões de ordem económica (o ... é produzido em Madrid, fazendo por isso sentido, numa perspetiva de redução de custos de logística, aproximar geograficamente a produção dos para-choques da produção da viatura a que se destinam, aproveitando ainda o facto de aquela fábrica estar de momento com excesso de capacidade produtiva). Contribui ainda para a evolução negativa descrita o fim da produção, na Fábrica de ..., de "spare parts" (peças de reposição) de para-choques da antiga ..., da ..., da ... e dos As perspetivas de evolução são também negativas essencialmente pelo facto de não terem sido, até à presente data, adjudicados projetos para os próximos 2 anos.

2.3. Encerramento da linha de pintura

O fim da produção de "spare parts" acima indicados, o fim da produção do Projeto ... (para-choques do ...) e o fim da produção do projeto ..., determinarão o encerramento da linha de pintura da Fábrica de ...; trata-se de uma linha essencialmente manual e obsoleta, incapaz de assegurar um nível adequado de qualidade a preços competitivos e com urna ocupação média atual de 15% da sua capacidade, não se justificando objetivamente a sua manutenção.

O encerramento desta linha terá como consequência a impossibilidade de serem adjudicados à Fábrica de ... outros projetos na área de pintura o que, em termos práticos, significa que a atividade da Fábrica de ... passará a estar centrada na produção de componentes interiores.

Assim, manter-se-á apenas a atividade de pintura residual de pequenas peças para o IP da ... para as portas da frente do ... e spare parts. Toda a conjuntura descrita representa um impacto negativo na atividade da Fábrica de ... (...)"

2.4 Desequilíbrio económico-financeiro

Em face do contexto descrito, a empresa procedeu a uma avaliação da sua situação com vista à recuperação do equilíbrio económico-financeiro tendo concluído pela necessidade de implementar um projeto que permita readaptar a mão de obra à acentuada redução da produção decorrente do decréscimo de volumes de encomendas e do fim de vida de alguns produtos e ao encerramento da linha de pintura. Tal, tem como finalidade aumentar a eficiência da Fábrica de ..., reduzir os custos com pessoal, melhorar a margem de exploração e, dessa forma, assegurar a sua viabilidade económica a médio e longo prazo.

O estudo realizado, e cujos resultados se encontram refletidos nos quadros abaixo, permite comparar os resultados que a empresa obteria caso não implementasse a presente reestruturação com os resultados que pode esperar obter com a sua implementação, mantendo-se as restantes variáveis (conjuntura económica extremamente desfavorável e ausência de novos projetos). Os resultados apresentados permitem também aferir qual a extensão da readaptação de mão de obra necessária com vista a obter as reduções de custos necessárias para garantir a viabilidade económica e financeira da empresa (...) Assim, e tendo por base o estudo supra, a referida readaptação da mão de obra da Fábrica de ... irá incidir sobre a mão de obra indireta mas sobretudo sobre a mão de obra direta, prevendo-se aqui uma redução de cerca de 71 postos de trabalho. Serão essencialmente afetados os postos de trabalho afetos à linha de pintura (que será extinta na sua quase totalidade) mas também trabalhadores dos restantes setores. Todos os setores verão pois reduzidos os seus recursos humanos em consonância com os já referidos decréscimos de volumes.

Assenta a presente decisão na firme convicção de que só com este procedimento poderá a Fábrica de ... assegurar a continuidade da sua atividade no Distrito de A não serem tomadas medidas desta natureza, e tal como resulta da referida análise, a manutenção do atual nível de custos com

peçoal e da tendência de descida de vendas, a Fábrica de ... corre um sério risco de inviabilidade e insolvência, devido à perda de rentabilidade e ao aumento dos custos médios e marginais.

3. Conclusão

A decisão de proceder ao despedimento coletivo de cerca de 92 trabalhadores na ... assenta na constatação de que a viabilidade económica da empresa passa inevitavelmente pela redução dos custos inerentes à sua atividade, de entre os quais os custos com pessoal representam a parte mais significativa. A opção pelo despedimento coletivo é a solução mais coerente do ponto de vista da gestão empresarial do Grupo e a que permite à ... prosseguir a sua atividade comercial de forma equilibrada e sustentada, aumentando a sua competitividade no mercado Português, numa tentativa de recuperação dos níveis de operacionalidade e respetivos lucros, num contexto de conjuntura económica desfavorável a nível nacional e internacional que obriga a tomada de medidas drásticas e urgentes.

A ... acredita que só com esta nova estrutura poderá continuar a desenvolver de forma viável, otimizada e competitiva, em termos económicos e financeiros, a sua atividade em Portugal, numa perspetiva de crescimento sustentável. Caso contrário, e tal como resulta da análise efetuada, a manter-se o atual quadro de manutenção dos custos com o pessoal e a descida acentuada do volume total de vendas, a ... corre o sério risco de inviabilidade e insolvência devido à perda de rentabilidade e ao aumento dos custos médios e marginais. Ao não tomar esta medida, a evolução dos custos operacionais aponta para o encerramento da empresa a médio prazo por falta de viabilidade económica, pelo que a decisão aqui comunicada carece de tratamento urgente.

ANEXO II – Quadro de pessoal (...)

ANEXO III - Indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir

(Artigo 360º n.º 2 alínea c) do Código do Trabalho)

A cessação dos contratos de trabalho dos 92 trabalhadores a abranger pelo

presente despedimento coletivo está diretamente relacionada com a necessidade premente de reestruturação interna da ..., atentos os motivos e os fundamentos indicados no Anexo I da presente comunicação.

Na escolha dos critérios a valorar para efeitos da seleção dos trabalhadores a abranger no presente despedimento coletivo, a ... teve em vista alcançar a maior igualdade, justiça e equidade possível, não perdendo de vista duas necessidades fundamentais:

A necessidade de assegurar que mantém, após o presente processo de redução de efetivos, recursos humanos plenamente aptos a dar resposta às exigências próprias da nova estrutura numa perspetiva de assegurar a competitividade e viabilidade da empresa a médio e longo prazo; A necessidade de assegurar a estabilização dos níveis de qualidade para o cliente. As duas necessidades descritas serviram pois de referência no estabelecimento dos critérios adotados, justificando que se tenha optado pelos seguintes critérios:

- *Antiguidade reportada à data de admissão*

Será dada preferência aos trabalhadores com maior antiguidade na empresa, permitindo destacar o envolvimento e conhecimento da organização empresarial pelo trabalhador.

- *Eliminação de funções*

Na sequência da reorganização e reestruturação de vários setores organizacionais tomam-se redundantes alguns postos de trabalho que serão eliminados.

- *Habilitações académicas*

Será dada preferência aos trabalhadores que possuem habilitações académicas de nível superior.

- *Avaliação e Desempenho*

Será dada preferência aos trabalhadores com melhores resultados nas últimas avaliações internas realizadas.

- *Competências Técnicas / Especialização / Know how,*

Será dada preferência aos trabalhadores que possuam competências técnicas específicas consideradas essenciais ao desempenho de determinadas funções que requerem know how especializado.”

1.1.4. Na mesma data, foi também entregue igual comunicação e prestadas as mesmas informações à respetiva comissão de trabalhadores, que confirmaram a sua receção:

“Declaro que recebi a comunicação da intenção de proceder ao despedimento, na qual se indica o período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento, o método de cálculo da indemnização, a descrição dos fundamentos do despedimento coletivo (ANEXO 1), o quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais (ANEXO 11), os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir (ANEXO III), e o quadro com o número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas (ANEXO IV)”

1.1.5. A entidade empregadora e a comissão de trabalhadores apenas tiveram conhecimento de que a trabalhadora ... estava grávida em 09 de janeiro de 2013, data em que rececionaram o respetivo certificado de incapacidade temporária para o trabalho por motivo de gravidez de risco, razão pela qual, nas atas de negociação do despedimento com a comissão de trabalhadores, a circunstância da trabalhadora especialmente protegida não foi referenciada.

1.1.6. A trabalhadora especialmente protegida objeto do presente parecer prévio desempenha funções ao serviço da entidade empregadora desde 15.03.2001, com a categoria profissional de operadora de pintura, nível IV.

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.*”

2.1.2. 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.

2.1.3. 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 124/2010, de 17 de novembro (lei orgânica da CITE), essa entidade é a CITE.

2.1.4. Nos termos do artigo 359.º do Código do Trabalho, o despedimento coletivo pode ser promovido pelo empregador, quando o mesmo “*se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou de redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.*”

2.1.5. Este artigo 359º, no nº 2 define ainda o que se considera por *motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos*, nos seguintes termos:

- 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 dos serviços ou automatização de meios de comunicação.”*

III – APRECIÇÃO

3.1. A empresa alega como causa justificativa para o despedimento coletivo a existência de “ (...) *motivos de mercado como estruturais, os quais se traduzem essencialmente no seguinte: A atual crise económica tem vindo a afetar negativamente a atividade da ... a qual registou, no ano em curso, um decréscimo significativo no seu volume de vendas a nível europeu. Esta tendência encontra-se especialmente acentuada em Portugal, em particular, na ..., onde se tem vindo a registar um decréscimo pronunciado nos volumes de vendas sem que tal decréscimo seja compensado por reduções de custos que permitam salvaguardar as margens bruta e operacionais da atividade. Todas as previsões apontam para um agravamento da situação, sem perspetivas de uma inversão desta tendência no curto prazo (...)*”

3.1.2. De acordo com o alegado pela empresa o fim da produção de “spare parts”, o fim da produção do Projeto ... (para-choques do ...) e o fim da produção do projeto ..., determinaram a necessidade de encerramento da linha de pintura existente na entidade empregadora, ou seja o setor onde exerce funções a trabalhadora...

3.1.3. Os critérios utilizados para a seleção dos trabalhadores e trabalhadoras a incluir no despedimento coletivo foram: *“Antiguidade reportada à data de admissão - Será dada preferência aos trabalhadores com maior antiguidade na empresa, permitindo destacar o envolvimento e conhecimento da organização empresarial pelo trabalhador; Eliminação de funções - Na sequência da reorganização e reestruturação de vários setores organizacionais tomam-se redundantes alguns postos de trabalho que serão eliminados; Habilitações académicas - Será dada preferência aos trabalhadores que possuem habilitações académicas de nível superior; Avaliação e Desempenho - Será dada preferência aos trabalhadores com melhores resultados nas últimas avaliações internas realizadas; Competências Técnicas / Especialização / Know How - Será dada preferência aos trabalhadores que possuam competências técnicas específicas consideradas essenciais ao desempenho de determinadas funções que requerem know how especializado.”*

3.1.4. A CITE, por forma melhor instruir o processo de emissão o presente parecer prévio, solicitou à entidade empregadora os resultados da aplicação dos critérios de seleção aos seus trabalhadores e trabalhadoras, tendo concluído pela aplicação objetiva dos mesmos e confirmado que a trabalhadora.

3.1.5. A informação prestada pela empresa às trabalhadoras e trabalhadores a despedir, incluindo à trabalhadora especialmente protegida, e à CITE, contém

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 e trabalhadoras a despedir,
- c) o número de trabalhadores a despedir e as categoria profissionais,
- d) o período de tempo em que se pretende efetuar o despedimento e
- e) o método de cálculo da compensação a conceder aos trabalhadores.

3.1.6. A trabalhadora ... recebeu todos estes elementos, e não respondeu ou manifestou oposição ao processo de despedimento.

3.1.7. Na data de início dos procedimentos de instrução do despedimento coletivo instaurado pela entidade empregadora, esta desconhecia a situação de gravidez da trabalhadora ..., pelo que, a sua inclusão no elenco dos trabalhadores e trabalhadoras a despedir nunca poderia ter sido motivada por essa circunstância.

3.1.8. Termos em que, não se vislumbram indícios de discriminação por motivos de parentalidade na inclusão da trabalhadora grávida ..., no despedimento coletivo em análise, entre outros noventa e um trabalhadores e trabalhadoras (não especialmente protegidos/as), promovido pela ..., S.A.

III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE delibera não se opor ao despedimento da trabalhadora grávida ..., incluída no processo de despedimento coletivo iniciado pela empresa ..., S.A.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 8 DE FEVEREIRO DE 2013**