



PARECER N.º 390/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida e de trabalhadora lactante, incluídas 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 1182 – DGL-C/2015

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 11/8/2015 da empresa ..., S.A., um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., segunda escriturária, e da trabalhadora lactante ..., técnica administrativa.
- 1.2. A empresa notificou as trabalhadoras em 7/7/2015 da sua integração no processo de despedimento coletivo, remetendo a *comunicação a que alude o artigo 360.º do Código do Trabalho*.
- 1.3. Sinteticamente, os motivos invocados para o despedimento coletivo são os seguintes:
 - 1.3.1. *Desde há alguns anos, tem vindo a ser encetada uma reestruturação a nível europeu, com reflexos, num primeiro momento, na gestão do Grupo.*
 - 1.3.2. *Acresce que, no âmbito do Programa ... da ..., têm vindo a ser implementadas várias iniciativas em todo o Grupo. O objetivo do ... consiste em manter a posição no mercado e a estabilidade financeira, bem como melhorar a competitividade*

global da ... no futuro. Nesse sentido, foi decidido avaliar a racionalização da função financeira.

1.3.3. *Com base em avaliações extensas, foi lançado o projeto de criar um Centro de Serviços ... interno à ... para a agregação das atividades de contabilidade, tesouraria e faturação e cobranças, atualmente geridas de forma descentralizada em toda a região ... Trata-se de uma decisão estratégica orientada pela necessidade de escolher uma nova estrutura organizacional que ajude a ... a normalizar e a harmonizar os processos com vista a aumentar a eficiência. O projeto abrange os departamentos da contabilidade, tesouraria e faturação e cobranças. O Centro de Serviços ... está localizado em ..., e prestará serviços na área financeira a todos os países da região ...*

1.3.4. *Assim, existem tarefas, atualmente desenvolvidas pela contabilidade, tesouraria e faturação e cobranças, que passarão a ser executadas pelo ..., deixando de ser asseguradas localmente, em Portugal, pelo que diversos postos de trabalho ficarão vazios de conteúdo funcional, sendo necessário proceder à inerente reorganização da estrutura da empresa.*

1.3.5. *Face ao exposto, nos termos e para os efeitos da cessação do seu contrato de trabalho, prevista nos artigos 359.º e seguintes do Código do Trabalho, vimos, por este meio, comunicar a V. Exa o seguinte:*

1.3.5.1. *É intenção da ... proceder ao despedimento coletivo de diversos trabalhadores afetos à Direção Financeira;*

1.3.5.2. *A intenção de despedimento supra identificada resulta da necessidade de proceder à reestruturação organizativa da empresa, em virtude de existirem*



diversas tarefas, distribuídas por várias funções atualmente existentes na contabilidade, tesouraria e faturação e cobranças, que passarão a ser desempenhadas a nível central — europeu — no designado ...;

1.3.5.3. *Prevendo-se um período de transição para que as tarefas passem a ser assumidas, de forma definitiva, pelo ..., espera-se que o mesmo termine em 30 de novembro de 2015;*

1.3.5.4. *Pelo que, com efeitos a 30 de novembro de 2015, os contratos de trabalho correspondentes às funções entretanto assumidas pelo ... deixarão de ter qualquer conteúdo funcional;*

1.3.5.5. *E, conseqüentemente, a ... terá de pôr termo aos respetivos contratos de trabalho.*

1.4. A empresa remeteu também o quadro de pessoal afeto à Direção Financeira, informando que *pretende cessar os contratos de trabalho de trabalhadores afetos à contabilidade, tesouraria e faturação e cobranças*, indicando de seguida os nomes do trabalhadores a despedir, num total de 14.

1.5. A empresa indica de seguida o critério de seleção dos trabalhadores/as a despedir, que *consiste na identificação dos titulares dos postos de trabalho que, em conformidade com os motivos supra expostos, deixarão de existir na estrutura organizativa da Empresa. Nos casos em que haja postos de trabalho idênticos em cada uma das áreas (contabilidade, tesouraria e faturação e cobranças), o critério de seleção consiste na menor avaliação dos dois últimos anos – 2013 e 2014 – e, em caso de empate, será selecionado o trabalhador com menor antiguidade na empresa.*



- 1.6. Consta do processo uma ata de reunião de negociação realizada no dia 17/7/2015, em que se diz que não foi *constituída comissão representativa dos trabalhadores*, mas *tendo comparecido 9 trabalhadores/as abrangidos/as pelo despedimento*, entre os/as quais estavam as duas trabalhadoras especialmente protegidas.
- 1.7. Nesta reunião a empresa disse que *foi equacionada a hipótese de aplicação de medidas alternativas ao despedimento e informou que existem quatro vagas na empresa*, indicando as categorias e os locais de trabalho, para que os trabalhadores/as *poderão concorrer*. Não foi feita qualquer referência à existência de trabalhadoras especialmente protegidas nem à fundamentação do despedimento ou aos critérios de seleção dos/as trabalhadores/as.

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 359.º 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 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. Caso não exista, nos termos do n.º 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 às duas trabalhadoras especialmente protegidas a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo, remetendo os elementos legalmente obrigatórios e realizou uma reunião de negociação em que participaram as trabalhadoras a que se refere o presente processo.
- 2.8.** O despedimento é justificado por razões de reestruturação da empresa, motivada pela redução da atividade da direção financeira em resultado da criação de um centro de serviços partilhados para todo o grupo e que está localizado no estrangeiro.
- 2.9.** Desta reestruturação resulta uma redução do número de postos de trabalho nesta direção, indicando a empresa o número de 14 trabalhadores/as a despedir, de entre os 38 que laboram na direção financeira.
- 2.10.** Quanto aos critérios de seleção dos/as trabalhadores/as a despedir, a empresa apresenta um primeiro critério que consiste na identificação dos titulares dos postos



de trabalho que deixarão de existir. *Em caso de postos de trabalho idênticos, a seleção será feita pela menor avaliação, e, em caso de empate, pela menor antiguidade na empresa.*

- 2.11.** Fixados os critérios, a empresa não faz qualquer referência à forma como os aplicou, ou seja, não evidencia como fez a seleção dos/as trabalhadores/as, apenas os/as indicando nominalmente.
- 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, 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.** Portanto, no caso concreto a empresa não faz qualquer referência à forma como procedeu à aplicação dos critérios e à seleção das trabalhadoras especialmente protegidas por relação com os outros/as trabalhadores/as da direção financeira que se encontravam em situação idêntica.

- 2.15. Donde se considera que não existe nexos de causalidade entre o critério escolhido para a seleção dos/as trabalhadores/as e as trabalhadoras especialmente protegidas a que se refere o presente processo, não estando, por isso, afastados quaisquer indícios de discriminação em função da maternidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera emitir parecer desfavorável à inclusão da trabalhadora grávida ..., e da trabalhadora lactante ..., 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 4 DE SETEMBRO DE 2015, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP-CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL CAP, DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.