

PARECER N.º 93/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas e lactantes, 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, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 426 – DGL-C / 2012

I – OBJETO

- 1.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), recebeu, em 8 de maio de 2012, da empresa ..., S.A., um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento das trabalhadoras lactantes ... e ... e das trabalhadoras grávidas ... e ..., no âmbito de um processo de despedimento coletivo abrangendo 54 trabalhadores, em sequência da decisão de encerramento do ...
- 1.2. O despedimento coletivo é *fundamentado na decisão de encerramento da loja de ...*, em razão de *um desequilíbrio financeiro estrutural*, e foi comunicado às trabalhadoras em 22 de abril de 2012, nos termos e para os efeitos do artigo 360.º do Código do Trabalho.
- 1.3. Na comunicação referida no ponto anterior, a entidade patronal notifica ainda as trabalhadoras, para designarem, querendo, a comissão representativa, nos termos do art. 360.º, n.º 3 do Código do Trabalho.
- 1.4. Em 30 de abril de 2012, a empresa notificou a comissão representativa nos termos do art.º 360.º, n.º 2 e 4 do Código do Trabalho, remetendo a documentação a que se refere o n.º 2 deste artigo, entre os quais a exposição de



motivos que fundamentam o despedimento coletivo, que, em síntese, são os seguintes:

- 1.4.1. Apesar de terem sido *empreendidos, de forma permanente, esforços de captação de clientes na região e de aumento de vendas, bem como a redução de custos de funcionamento até ao limite de serviços mínimos do ... de ..., infelizmente, não se verificou a inversão da situação, não existindo qualquer expectativa realista de obter uma aproximação entre as despesas e as receitas, atendendo, até, à situação económica do País.*
- 1.4.2. *Nestas condições de vendas e cash-flow, a manutenção em funcionamento do ... de ... representa o assumir de um prejuízo anual certo, a que corresponde um esforço financeiro que a ... não pode assumir sem comprometer a racionalidade dos recursos financeiros empregues, e conseqüentemente deteriorando a situação financeira da empresa globalmente considerada, pondo eventualmente em risco outros postos de trabalho.*
- 1.4.3. *Existe, assim, um desequilíbrio financeiro estrutural associado ao funcionamento do ... de ... que torna, na perspetiva da empresa, inevitável o seu encerramento, decisão que se mostra já tomada, esgotadas que são todas as alternativas que considerou credíveis e reconhecendo-se a perda do investimento efetuado até ao momento.*
- 1.4.4. *Verifica-se, deste modo, encerramento do estabelecimento designado ..., em ..., o que, nos termos do n.º 1 do artigo 359.º do Código do Trabalho, constitui fundamento para o despedimento coletivo dos trabalhadores a ele afetos.*
- 1.5. O processo remetido à comissão representativa e, posteriormente, à CITE pela empresa integra, além do documento com a *exposição dos motivos que fundamentam o despedimento coletivo, o quadro de pessoal do ... de ..., discriminado por setores organizacionais da Loja e categorias profissionais, os critérios que servirão de base à seleção dos trabalhadores a despedir, referindo*



a lista de propostas de alteração de local de trabalho e a lista de acordos de alteração de local de trabalho efetuados, o número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas, o período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento coletivo, e o método de cálculo das compensações a conceder aos trabalhadores a despedir.

- 1.6.** À CITE foi ainda remetida a ata da reunião de negociação ocorrida em 3 de maio de 2012 entre a empresa e a comissão, e em que participou também uma representante da DGERT.
- 1.7.** Quanto aos critérios de seleção dos trabalhadores a empresa diz que procurou *minimizar o impacto desta decisão nos trabalhadores afetos ao ... de ..., efetuou a cada um destes uma proposta de alteração do seu local de trabalho para outro estabelecimento da empresa, o que representa em si um esforço financeiro assinalável, já que aumenta a estrutura de custos de funcionamento dos outros estabelecimentos.*
- a) *79 trabalhadores acordaram com a empresa a alteração do seu local de trabalho, pelo que se manterão em vigor os seus contratos.*
- b) *Já 55 trabalhadores recusaram as propostas de alteração de local de trabalho que lhes foram feitas, não tendo sido possível chegar a acordo com estes no sentido da manutenção em vigor dos seus contratos através da sua mudança para outro local.*
- c) *Consequentemente, o presente despedimento abrange estes mesmos 55 trabalhadores.*
- 1.8.** A empresa apresenta também declarações escritas das trabalhadoras comprovativas de que lhes foi proposta a mobilidade para outra loja, e que não lhes foi possível aceitar.
- 1.9.** A empresa indica que o método de cálculo da *compensação prevista no artigo 366º do Código do Trabalho, que é correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades por ano completo de antiguidade, sendo as frações de ano*



calculadas proporcionalmente, não sendo no entanto o valor a receber inferior a 3 meses de retribuição base e diuturnidades.

- 1.10.** Informa ainda a empresa que pretende *que os contratos dos trabalhadores abrangidos cessem na data mais próxima possível daquela em que se projeta encerrar o estabelecimento ..., em ..., sem prejuízo do respeito pelos prazos legais a observar no presente procedimento.*

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



- 2.4.** Nos termos do artigo 359.º do Código do Trabalho, o despedimento coletivo pode ser promovido pelo empregador, quando o mesmo seja *determinado por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, e decorra de encerramento de uma ou várias secções ou estruturas equivalentes ou de redução do número de trabalhadores.*
- 2.5.** Conforme decorre da informação transmitida pela entidade empregadora, o despedimento coletivo em apreciação tem por fundamento *o encerramento da loja de ..., considerado inevitável em virtude da existência de um desequilíbrio financeiro associado ao funcionamento da mesma.*
- 2.6.** A referida informação contém ainda todos os outros elementos legalmente exigidos, conforme disposto no artigo 360.º, n.º 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.*
- 2.7.** Da análise feita não só aos fundamentos do despedimento coletivo assim como à definição dos critérios de identificação dos trabalhadores e à sua aplicação às trabalhadoras lactantes ... e ... e às trabalhadoras grávidas ... e ..., não se vislumbram indícios de discriminação por motivos de parentalidade na sua inclusão no presente processo de despedimento coletivo, porquanto o despedimento abrange todos os trabalhadores e todas as trabalhadoras que estavam afetas ao estabelecimento, e que não aceitaram a mobilidade para outra loja, que lhes foi proposta.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Em face do exposto, a CITE delibera não se opor à inclusão das trabalhadoras lactantes ... e ... e das trabalhadoras grávidas ... e ..., no despedimento coletivo promovido pela empresa ..., S.A., uma vez que se encontram cumpridos todos requisitos legais.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 1 DE JUNHO DE 2012**