PARECER N.º 278/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, 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 1030 – DL-C/2013

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 31.10.2013 da empresa …, Lda., um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante … com a categoria profissional de assistente comercial.

1.2. A empresa remeteu à trabalhadora em 18/09/2013, a notificação da *intenção de proceder ao encerramento do estabelecimento em Leça do Balio, em consequência do que os contratos dos trabalhadores que ali laboram cessariam por caducidade.*

1.3. Acompanhando esta comunicação, a empresa remete um documento contendo *as razões que levaram à tomada desta decisão*.

1.4. Anexa a esta comunicação, a empresa remeteu um documento com a *descrição dos motivos invocados para a caducidade por despedimento coletivo*, e que, em resumo, são os seguintes:

1.4.1. *É de conhecimento geral que o segmento da atividade comercial a que a empresa se dedica tem estado estagnada. Diariamente somos confrontados com o fecho de estabelecimentos comerciais.*

1.4.2. *No decurso dos últimos anos, a empresa tem envidado esforços para se manter sustentável no mercado nacional, tendo adotado várias estratégias de reestruturação para enfrentar a grave crise económica e financeira que se atravessa.*

1.4.3. *As vendas no estabelecimento do Norte são praticamente inexistentes e os trabalhadores vêm as suas funções esvaziadas.*

1.4.4. *A empresa apresenta prejuízos acumulados de 2.482.360,86€.*

1.4.5. *A diminuição das vendas nacionais e das margens de lucro, associadas à dilação do prazo de pagamento das faturas e a uma concorrência cada vez mais feroz, levam a que o estabelecimento do norte não consiga faturar o suficiente para suportar as suas despesas.*

1.4.6. *Há que eliminar custos fixos que não têm contrapartida como acontece no estabelecimento do norte, de modo a manter a atividade da empresa e o máximo de postos de trabalhos possível.*

1.4.7. *O estabelecimento do norte irá, pois, encerrar total e definitivamente a 8 de novembro de 2013, tendo os contratos, designadamente, de arrendamento, limpeza água, luz e telefones, sido já denunciados, com efeitos à indicada data.*

1.4.8. *Passa, então, a haver uma impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de prestar o seu trabalho e de nós o recebermos.*

1.4.9. *O enquadramento destes trabalhadores na sede da empresa, em Sintra não é viável por impossibilidade de aumentar o atual quadro de pessoal e contenção de custos.*

1.4.10. *A cessação dos contratos de trabalho, com fundamento na caducidade por procedimento de despedimento coletivo é, pois inevitável e inadiável.*

1.4.11. *Os motivos da caducidade encerramento total e definitivo do estabelecimento do Norte estão associados a razões de mercado e estruturais, acima melhor descritos.*

1.5. A entidade empregadora juntou também o quadro de pessoal e os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, que são os seguintes:

1.5.1. *Todos os trabalhadores do estabelecimento do norte são abrangidos, pelo seu encerramento total e definitivo, pelo que não foram estabelecidos quaisquer critérios de seleção.*

1.6. Consta ainda do processo a ata de negociação realizada entre os representantes da empresa e alguns trabalhadores, donde consta a participação da trabalhadora …, a que se refere o presente processo, não tendo sido colocada qualquer questão referente a eventual discriminação em função da maternidade.

1.6.1. Não consta no processo qualquer resposta da trabalhadora à empresa sobre a intenção do despedimento.

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. 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. 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.*

2.5.1. Na sua falta, e tal como determina o n.º 3 do mesmo artigo, o empregador *comunica essa intenção a cada um dos trabalhadores que possam estar abrangidos, por escrito*.

2.6. No caso em apreço, o empregador, muito embora qualifique a cessação dos contratos de trabalho como caducidade de forma desadequada, tendo em conta o disposto no artigo 346.º do Código do Trabalho, instruiu corretamente o processo de despedimento coletivo, remetendo à trabalhadora a que se refere o presente

processo a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo, e comunicou-lhe os critérios de seleção dos trabalhadores e também os fundamentos que decorrem de motivos de mercado:

2.6.1. *As vendas do estabelecimento são praticamente inexistentes,* donde decorre uma decisão do *seu encerramento total e definitivo.*

2.7. A entidade patronal apresenta como critério de seleção dos trabalhadores a inclusão no processo de todos os trabalhadores que laboram naquele estabelecimento.

2.8. Assim, considera-se não existirem indícios de discriminação na integração da trabalhadora … no processo de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera:

Não se opor à inclusão da trabalhadora lactante … no despedimento coletivo promovido pela empresa …, Lda., por não existirem indícios de discriminação em função da maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE NOVEMBRO DE 2013