



PARECER N.º 45/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 104 – DL-C/2013

I – OBJETO

1.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), recebeu, em 30 de janeiro de 2010, da empresa ..., Lda, um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante incluída em processo de despedimento coletivo,

1.2. A intenção de proceder ao despedimento coletivo foi comunicado à trabalhadora em 5 de dezembro de 2012, nos termos e para os efeitos do artigo 360º do Código do Trabalho, e é fundamentado em *razões de mercado que levam a uma previsível diminuição da procura de bens e serviços da empresa, ao desequilíbrio económico-financeiro resultante da conjuntura económica nacional e mundial e a necessidade de reorganização interna da empresa*, sumariamente, nos termos seguintes:

1.2.1 *A estrutura interna da ... é composta por 19 (dezanove) trabalhadores, sendo 13 (treze) da área da produção e 6 (seis) assistentes, com funções administrativas de apoio aos vendedores e à produção que atuam junto dos clientes finais. A atividade da ... desenvolve-se na sede e junto dos seus clientes finais.*

1.2.2 *A situação económico-financeira da ... tem vindo a decrescer consideravelmente, facto que se deve, em geral, à atual conjuntura económica que se vive no país e no mundo, à qual não é alheio o ramo da indústria em que*



a sociedade opera, não sendo expectável que esta tendência decrescente se inverta.

1.2.3 *As previsões económicas, quer no que respeita aos indicadores da economia no geral quer no que especificamente concerne à atividade da ... vão no sentido de que o ano de 2013 e seguintes serão anos ainda mais críticos do que os anteriores, com a manutenção (e mesmo agravamento) da tendência decrescente nos resultados empresariais com a perda de importantes contratos, que representavam cerca de 25% da faturação.*

1.2.4 *Pelo que os custos da operação se tornam manifestamente excessivos face às receitas previstas, atendendo à perda de receita originada com a cessação daqueles contratos.*

1.2.5 *Acresce que as expectativas para o ano 2013 são, por ora, francamente desanimadoras, uma vez que o mercado de eventos e produção de plantas em que a ... opera está a decrescer, por manifesta falta de disponibilidade para investimento nestas áreas.*

1.2.6 *A situação financeira descrita torna imprescindível adequar os meios humanos da ... à realidade que a mesma atravessa e que, infelizmente, não apresenta perspetivas de melhorar, o que impede que a estrutura de pessoal da mesma se mantenha inalterada.*

1.2.7 *Desta forma, a situação financeira descrita torna imprescindível adequar os meios humanos da ... à realidade que a mesma atualmente atravessa e que, infelizmente, não apresenta perspetivas de melhorar, pelo que a sociedade vê-se forçada a efetuar uma reestruturação interna, com vista a garantir a sua sustentabilidade e a sua viabilidade económica, adotando medidas de reestruturação do setor comercial e produtivo, direcionados para os Clientes que por ora se mantêm.*

1.2.8 *A capacidade produtiva demonstra-se manifestamente excessiva, face à procura existente, motivo pelo qual se recorre ao mecanismo jurídico do Despedimento Coletivo, de modo a alterar a estratégia de desenvolvimento e implementação no mercado, com o propósito de fortalecer a presença da*



sociedade no mesmo e, dessa forma, mais que potenciar o seu crescimento, evitar a insolvência da ... e salvar os demais postos de trabalho existentes.

1.2.9 *A reestruturação levada a cabo na ... , em sede de despedimento coletivo, dará origem á cessação de 3 (três) contratos de trabalho, em virtude do presente processo.*

1.3. A empresa apresenta os seguintes critérios de base para a seleção dos trabalhadores a despedir:

1.3.1. *Uma vez que o despedimento coletivo tem como fundamento motivos de mercado, a redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços, os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir assentam no facto de no setor de produção não se justificar a existência de Responsável de Viveiro e Responsável de Armazém.*

1.3.2. *A mesma justificação é aplicada ao setor administrativo, onde a diminuição da atividade da empresa torna desnecessária a existência de um segundo posto de secretariado.*

1.3.3. *Na medida em que há duas pessoas que desempenham funções de natureza semelhante, haverá que decidir qual das duas será incluída no presente processo. Neste caso, por se tratar do critério mais relevante, optou-se por escolher a trabalhadora com maior antiguidade na empresa.*

1.4. A trabalhadora lactante recebeu a intenção do despedimento no dia 7/12/2013, não tendo apresentado qualquer resposta.

1.5. Não existe no processo indicação sobre nomeação de comissão representativa dos trabalhadores, assim como da existência de alguma negociação.

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.** Conforme decorre da informação transmitida à trabalhadora, o despedimento coletivo tem por fundamento a necessidade de *uma reestruturação interna da empresa com vista a garantir a sua sustentabilidade e a sua viabilidade económica, por a capacidade produtiva ser manifestamente excessiva face à procura existente.*
- 2.5.** A informação prestada à trabalhadora contém ainda informação sobre os trabalhadores a despedir, o período de tempo em que se vai concluir o procedimento e o método de cálculo da compensação a pagar aos trabalhadores.
- 2.6.** São também identificados os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, que, no caso é a extinção do posto de trabalho de responsável do viveiro, que é exercido pela trabalhadora objeto do presente pedido de parecer prévio.

- 2.7. Não há informação sobre nomeação de comissão representativa dos trabalhadores nem sobre negociação.
- 2.8. Assim, quando à regularidade do procedimento e no que se relacione com eventual discriminação por razões de parentalidade, não existem quaisquer indícios de discriminação na inclusão desta trabalhadora no presente procedimento de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE entende não se verificarem indícios de discriminação na inclusão da trabalhadora lactante ... no despedimento coletivo promovido pela empresa ..., Lda, com fundamento na deliberação de extinção do seu posto de trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 22 DE FEVEREIRO DE 2013**