

PARECER N.º 301/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de uma trabalhadora grávida e outra em gozo de licença parental, 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 791 – DGP-C/2014

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 20.08.2014 da empresa ..., Restauração, Lda., um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ... e da trabalhadora em gozo de licença parental ..., com as categorias profissionais, respetivamente, de empregada de balcão e cozinheira de 2ª.

1.2. A empresa remeteu às trabalhadoras em 6/08/2014, a notificação da intenção de proceder ao despedimento coletivo e a respetiva fundamentação, e dos elementos *previstos no artigo 360.º, n.º 2 do Código do Trabalho*, onde constam as razões do despedimento coletivo, e que, em resumo, são as seguintes:

1.2.1. *No âmbito da sua atividade, a sociedade explora apenas um estabelecimento — a Loja “...” sita no Centro Comercial ...*

1.2.2. *A empresa dedica-se à restauração, restaurante tradicional, restaurante sem serviço de mesa, snack-bar, gourmet, catering e take away, fornecimento e distribuição de refeições para fora, cafetaria, bar, serviço ambulante de refeições; preparação, transformação e comércio de carne e peixe e produtos à base de carne e peixe, conceção, produção, promoção, gestão e organização de*



*eventos sociais, culturais, recreativos, musicais e artísticos, workshops e outros;
Formação profissional.*

- 1.2.3.** *O setor da restauração em Portugal atravessa uma profunda crise. O efeito da retração do consumo privado tem condicionado fortemente as decisões de consumo por parte dos nossos clientes. O setor da restauração e similares tem vindo a verificar uma tendência de decréscimo de atividade, no âmbito da contração do consumo verificada em Portugal nos últimos anos. A quebra do volume de negócios e a incapacidade de aumentar os preços, devido à forte atomização e ao elevado nível de concorrência na restauração e similares, configuraram um risco acrescido à sustentabilidade de algumas empresas do setor.*
- 1.2.4.** *A ... desenvolveu a sua atividade com base num produto inovador e diferente do que existe no seu setor mas esse produto não teve a aceitação esperada o que resultou no constante decréscimo do volume de vendas.*
- 1.2.5.** *Quanto a custos operacionais, nos três primeiros meses de 2014 (janeiro a março), estes fixaram-se em € 52.746,00, sendo a verba mais representativa a referente aos custos com pessoal, representando, no primeiro trimestre de 2014, 38% do total de custos operacionais.*
- 1.2.6.** *Por outro lado, e no que ao volume de faturação respeita, desde o início de exploração do estabelecimento "...", em novembro de 2013, tem-se vindo a verificar uma quebra do volume de faturação da empresa — em novembro de 2013 a empresa apresentava um volume de faturação de € 10.811,00 (que foi o volume maior de sempre), em janeiro de 2014 o volume de faturação desceu para € 6.779,00 tendo sido este o valor mais alto de 2014 e apresentando em junho de 2014 um volume de faturação mensal de € 5.280,00, o que significa um decréscimo de faturação de cerca de 48,84% face a novembro de 2013.*

- 1.2.7.** *Verifica-se, assim, um volume de vendas mensal muito inferior ao custo mensal operacional.*
- 1.2.8.** *Em 2013 a empresa apresentou um resultado líquido negativo de € 63.380,00. A março de 2014, a empresa apresentava um resultado líquido negativo de € 33.377,00.*
- 1.2.9.** *A empresa apresenta rácios que denotam a situação descrita. Os valores supra referidos obtidos no primeiro trimestre do presente ano tendem a verificar-se também no segundo trimestre do ano, na medida em que não existiram alterações positivas na atividade da empresa, estimando-se, assim, um resultado líquido negativo de cerca de € 60.000.*
- 1.2.10.** *Apesar de todos os esforços efetuados não foi possível inverter a situação, tendo-se inclusive verificado uma acentuada degradação da situação económico-financeira durante os últimos meses.*
- 1.2.11.** *Os factos descritos provocaram o desequilíbrio económico-financeiro da Empresa, não sendo possível garantir os pagamentos futuros a fornecedores, ao Estado (administração fiscal e segurança social) e aos trabalhadores, pelo que outra alternativa não resta à empresa senão encerrar definitivamente o único estabelecimento explorado pela Empresa, denominado "...", sito no Centro Comercial ...*
- 1.2.12.** *É neste contexto que se insere, como último recurso, o presente processo de despedimento coletivo, atendendo a que o nível de redução da atividade da empresa e o desequilíbrio económico-financeiro em que a mesma se encontra não permitem a manutenção de qualquer trabalhador ao seu serviço, com os custos daí decorrentes, impondo, pois, a cessação de todos os contratos de trabalho.*



- 1.3. A entidade empregadora definiu como consequência do despedimento a cessação do contrato com todos os trabalhadores com vínculo laboral à empresa.
- 1.4. Juntou também uma lista dos trabalhadores, informando que o quadro de pessoal, anexo A ao relatório único, não foi entregue porque na data da respetiva entrega a empresa ainda não estava em funcionamento.
- 1.5. Consta ainda do processo a ata de negociação realizada entre os representantes da empresa e dos trabalhadores, onde não foi levantada qualquer dúvida quanto a eventual discriminação das trabalhadoras especialmente protegidas objeto do processo de despedimento coletivo e do presente pedido de parecer prévio.

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 remeteu às trabalhadoras a que se refere o presente processo a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo, e comunicou-lhes também os fundamentos que decorrem de motivos de mercado:
- 2.6.1.** *A verificação e um volume de vendas mensal muito inferior ao custo mensal operacional;*
- 2.6.2.** *A retração do consumo privado e a não aceitação pelos consumidores do produto comercializado pela empresa.*

- 2.7. A entidade patronal faz indicação dos postos de trabalho a extinguir, que são todos os existentes, como consequência do encerramento do único estabelecimento onde a empresa laborava.
- 2.8. Assim, considera-se não existirem indícios de discriminação na integração das trabalhadoras no processo de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora grávida ... e da trabalhadora em gozo de licença parental ... no despedimento coletivo promovido pela empresa ..., Restauração, Lda., por não existirem indícios de discriminação em função da maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 17 DE SETEMBRO DE 2014**