



PARECER N.º 55/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas e puérpera, 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 144 – DGP-C/2014

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 12.02.2013 da empresa ..., S.A. um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento das trabalhadoras grávidas ... e ... e da trabalhadora puérpera ..., com as categorias profissionais, respetivamente, de decoradora especializada, vendedora e caixa.
- 1.2. A empresa remeteu às trabalhadoras em 13/01/2014, a notificação da intenção de proceder ao despedimento coletivo e a respetiva fundamentação, acompanhada com a *documentação prevista 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. *O presente despedimento coletivo, que se traduzirá na cessação de 208 contratos de trabalho, tem por fundamento uma redução de pessoal assente em motivos de mercado e em motivos estruturais, nos termos previstos no n.º 1 e nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho.*



- 1.2.2.** *A redução da procura interna, associada às fortes restrições na concessão de crédito por parte da banca, decorrentes dos constrangimentos do sistema financeiro, determinou por sua vez quebras violentas na atividade das empresas, gerando-lhes dificuldades económicas e financeiras e atirando milhares para a insolvência.*
- 1.2.3.** *No caso específico da ..., constata-se que o volume de negócios diminuiu de forma dramática nos últimos anos. Os principais fatores associados à conjuntura económica recessiva, com influência determinante sobre a atividade da ..., foram a já referida forte quebra da procura interna, nomeadamente do consumo privado, mas também as incontornáveis restrições na concessão de crédito bancário, com a primeira a contribuir para a rápida e acentuada deterioração das condições de exploração do negócio e, as segundas, a imporem constrangimentos inultrapassáveis à estrutura financeira da Empresa, gerando dificuldades de tesouraria crescentes, com a subsequente incapacidade de cumprimento das suas responsabilidades e a inevitável acumulação de passivos de elevado montante.*
- 1.2.4.** *Assim, assinale-se que, até finais de 2010, a ... detinha uma relevante posição no mercado nacional, com uma quota de mercado de cerca de 19%, suportada numa rede de 28 lojas de venda ao público, com um volume de faturação anual superior a 150.000.000 de euros, correspondendo a um fluxo anual de clientes superior a 800.000.*
- 1.2.5.** *Ora, os produtos comercializados pela ... (artigos de mobiliário e decoração) enquadram-se na categoria dos bens duradouros, uma classe de produtos particularmente sensível a conjunturas económicas recessivas, e cujo índice de evolução do consumo registou, no contexto do triénio em análise, variações negativas de 18,5 % em 2011 e de 13,4% em 2012, esperando-se uma variação negativa, ainda superior a 8%, no ano de 2013.*



- 1.2.6.** *Por outro lado, o mercado alvo da ... é constituído essencialmente pelos consumidores das classes C e D (classificação ...), as quais incluem camadas da população de médio e baixo poder de compra, exatamente as mais atingidas nos seus rendimentos e pelo desemprego, em consequência das políticas de austeridade impostas pela grave situação económica do país, supra descritas.*
- 1.2.7.** *Este agravamento da situação financeira da Empresa está diretamente relacionado com a recessão económica, acima aludida, que tem afetado em particular o público-alvo da ... (a classe média Portuguesa), o que se tem repercutido diretamente no seu volume de vendas e de negócios.*
- 1.2.8.** *Paralelamente, verifica-se um acentuado desequilíbrio financeiro estrutural decorrente do forte investimento realizado pela ... e correspondente a uma deficiente cobertura do ativo não corrente por capitais permanentes.*
- 1.2.9.** *Na verdade, os investimentos realizados ao longo dos últimos anos na ... envolveram montantes bastante significativos, tendo incidido essencialmente no processo de expansão da rede de lojas e na área logística, os quais, apesar da razoável capacidade de autofinanciamento gerado pela atividade naquela fase, foram em grande medida financiados com recurso a crédito, nomeadamente bancário. Tal contribuiu para o crescimento substancial do passivo até 2010, acentuando-se, em consequência, a vulnerabilidade da estrutura de capitais da Empresa, o que dificultou a gestão da liquidez disponível e se traduziu em pressão regular sobre a tesouraria.*
- 1.2.10.** *Neste contexto, o balanço de 2013 releva um passivo em mora ao Estado que atinge € 31.869.127,00, créditos de fornecedores de cerca de € 48.517.613,00, crédito bancário que atinge €46.126.445,00 e créditos laborais no montante de*



€5.587.215,00. A evolução destes passivos e do próprio passivo total, comparada com a evolução do volume de negócios, ilustra a degradação acentuada da estrutura financeira no triénio, confirmando a incapacidade financeira da empresa.

1.2.11. *A situação difícil em que a ... se encontra e que a fez avançar para um PER — Plano Especial de Revitalização — foi, assim, o resultado de um conjunto de circunstâncias que tiveram um impacto muito negativo na sua exploração, nomeadamente um forte desequilíbrio financeiro e a crise macroeconómica do País, fatores que acumularam com as fragilidades endógenas da própria Empresa. O conjunto de medidas corretivas previstas no PER — de que faz parte o presente procedimento de despedimento coletivo — permitirão assegurar o turnaround da Empresa, em todas as suas vertentes.*

1.2.12. *Com efeito, conforme previsto no PER, a estratégia de revitalização da ... passa pela implementação urgente de uma profunda reestruturação operacional, adequando a sua estrutura de custos operativos ao nível de atividade prevista para os próximos anos.*

1.2.13. *As principais ações da referida reestruturação operacional traduzem-se no encerramento de lojas (três destas já encerraram ao público em novembro e dezembro de 2013), no redimensionamento de outras lojas, nomeadamente ao nível da redução dos seus recursos humanos, mas também, em vários casos, das áreas de venda, e também o redimensionamento das unidades logísticas e dos departamentos centrais, com a inerente diminuição dos seus meios humanos.*

1.3. A entidade empregadora definiu os postos de trabalho a extinguir em cada loja, e naquelas em que considerou ser necessário extinguir mais do que um



trabalhador com a mesma categoria, definiu como critério, em cada loja, os *que apresentem, nos últimos 12 meses, menos dias de trabalho efetivo, estando excluídos deste critério de seleção da menor efetividade do serviço as licenças parentais que, neste período, possam ter sido gozadas, as quais são equiparadas a trabalho efetivo.*

- 1.4. Juntou também o quadro de pessoal por unidade organizacional.
- 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.
- 1.6. Quanto às trabalhadoras objeto do presente processo ocorreu o seguinte:
 - 1.6.1. ...decoradora especializada pertence à loja de ... e foi decidido extinguir o único posto de trabalho com estas funções na loja;
 - 1.6.2. ... e ..., respetivamente vendedora e caixa, pertencem à loja de ... que foi objeto de decisão de encerramento da loja.

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 360º, 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 e estruturais:
- 2.6.1.** *a redução da procura interna associada a fortes restrições na concessão de crédito;*
- 2.6.2.** *profunda reestruturação operacional, tal como previsto no PER, adequando a estrutura de custos operativos ao nível de atividade prevista para os próximos anos.*
- 2.7.** A entidade patronal faz indicação dos postos de trabalho a extinguir por loja, indicando como critério nos casos em que há mais do que um trabalhador com as mesmas funções os *que apresentem, nos últimos 12 meses, menos dias de trabalho efetivo, estando excluídos deste critério de seleção da menor efetividade do serviço as licenças parentais que, neste período, possam ter sido gozadas, as quais são equiparadas a trabalho efetivo.*
- 2.8.** As trabalhadoras especialmente protegidas integradas neste pedido de parecer prévio ... e ... laboravam na loja de ... objeto de decisão de encerramento.



- 2.9.** A trabalhadora ... laborava da loja de ..., sendo integrada no processo de despedimento coletivo por ter sido tomada a decisão de acabar com a sua categoria profissional na referida loja.
- 2.10.** Assim, considera-se não existirem indícios de discriminação na integração das trabalhadoras no processo de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao que antecede, a CITE delibera:

Não se opor à inclusão das trabalhadoras grávidas ... e ... e da trabalhadora puérpera ... no despedimento coletivo promovido pela empresa ..., S.A., por não existirem indícios de discriminação em função da maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 10 DE MARÇO DE 2014**