



## PARECER N.º 275/CITE/2015

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de uma trabalhadora puérpera e outra grávida, 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 739 – DGP-C/2015

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 27.5.2015 da empresa ..., S.A. um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera ..., operadora semiqualficada de 2ª, e da trabalhadora grávida ..., operadora semiqualficada de 2ª.
- 1.2. A empresa remeteu às trabalhadoras em 5/5/2015 uma *comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo*, a qual foi recebida pelas trabalhadoras na mesma data.
- 1.3. Esta comunicação continha ainda a informação de que a trabalhadora *poderia, em conjunto com os restantes trabalhadores, nomear uma comissão representativa dos trabalhadores nos termos do artigo 360.º, n.º 1 e 2 do Código do Trabalho.*
- 1.4. Os motivos invocados para o despedimento coletivo, em resumo, são os seguintes:
  - 1.4.1. *Quando, em 2008, a ... iniciou, a sua atividade, a conjuntura económica e financeira, nacional e internacional mostrava-se já extremamente desfavorável para o arranque de um projeto desta dimensão;*

- 1.4.2.** *No primeiro ano completo de atividade, em 2009, a ... apresentou um volume de faturação de 8,6 milhões de euros com um custo das mercadorias produzidas e vendidas de 8,8 milhões de euros contribuindo para um resultado líquido antes de impostos negativo de 6 milhões de euros.*
- 1.4.3.** *No final desse exercício de 2009, o valor líquido dos investimentos era de 14,9 milhões de euros.*
- 1.4.4.** *No exercício de 2010, os resultados líquidos antes de Impostos cifraram-se em - 4,7 milhões de euros; Ainda nesse ano, a quebra de volume de negócios cifrou-se em 39%;*
- 1.4.5.** *No ano de 2011, a ... apresentou um volume de negócios inferior ao ano precedente em 6% de 4,94 milhões de euros, com resultados líquidos antes de impostos de - 4,2 milhões de euros.*
- 1.4.6.** *Em dezembro de 2012 a ..., S.A. apresentava um passivo de 27 milhões de euros os quais incluíam suprimentos das acionistas de 10,3 milhões de euros.*
- 1.4.7.** *Em 2013 e 2014 a ... acumulou resultados negativos de 3,3 milhões de euros revelando a insustentabilidade do projeto e o inevitável encerramento da atividade.*
- 1.4.8.** *A ... apresenta atualmente um volume reduzido de atividade (2% da capacidade instalada) pela falta de encomendas, mesmo a praticar preços com prejuízo por operação.*

- 1.4.9. *Constata-se, assim, a impossibilidade de a ... continuar a manter ao seu serviço os seus trabalhadores, pelos motivos de mercado e estruturais acima assinalados.*
- 1.5. Os critérios de seleção do/as trabalhador/as indicado pela entidade empregadora são os seguintes: *pretende-se operar o despedimento de todos os trabalhadores constantes do anexo I.*
- 1.6. Consta ainda do processo a comunicação à empresa da constituição de uma comissão representativa dos trabalhadores, assim como a ata da reunião de negociação realizada em 19/5/2015.
- 1.7. Foi solicitado à empresa que remetesse o quadro de pessoal, o que fez. Remeteu também uma listagem dos trabalhadores que tinham entretanto saído da empresa, com o motivo pelo qual o contrato tinha cessado e a data da saída.

## 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.** O empregador remeteu às trabalhadoras a que se refere o presente processo a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo, e comunicou-



Ihes também os respetivos fundamentos e critérios de seleção dos/as trabalhadores/as, o que foi por estas recebido pessoalmente em 5/5/15.

- 2.7. As trabalhadoras especialmente protegidas não apresentaram qualquer resposta, e, muito embora elas não tenham assinado, foi nomeada uma comissão representativa dos trabalhadores para serem realizadas as negociações a que se refere o artigo 361.º do Código do Trabalho.
- 2.8. A empresa promoveu a realização duma reunião de negociação no dia 19/5/15, em que foram dadas informações sobre o fundamento do despedimento e foi manifestada a intenção de alguns dos trabalhadores que integram o despedimento virem a ser integrados noutra empresa do grupo. Foi dada ainda a indicação de que um outro trabalhador integrado no despedimento ficará ainda a laborar na empresa para assegurar a guarda das instalações.
- 2.9. No caso em apreço, decorre da fundamentação do processo de despedimento coletivo que a empresa vai *dar por finda a atividade*.
- 2.10. O critério de seleção dos trabalhadores a despedir aponta para uma listagem de nomes de trabalhadores.
- 2.11. Mas, consultado o quadro de pessoal com a atualização temporal dada por informação da empresa, constata-se que daquela listagem constam todos os trabalhadores da empresa.
- 2.12. Assim, estando os fundamentos do despedimento coletivo baseados em razões de mercado e havendo intenção da empresa em cessar a atividade, donde resulta que todos os trabalhadores são integrados no despedimento coletivo, considera-se não haver indícios de que a integração das trabalhadoras

especialmente protegidas no presente processo de despedimento coletivo configure uma discriminação com base na maternidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao que antecede, a CITE delibera emitir parecer favorável à inclusão da trabalhadora puérpera ..., e da trabalhadora grávida ... no despedimento coletivo promovido pela empresa ..., S.A. , por não existirem indícios de discriminação em função da maternidade.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE JUNHO DE 2015, COM VOTO CONTRA DA UGT – UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES E DA CGTP-IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES**