

PARECER N.º 323/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávida e lactante 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, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
Processo n.º 864 – DGL-C/2015

I – OBJETO

- 1.1. Em 18.06.2015, a CITE recebeu da ..., LDA., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora grávida ... e a trabalhadora lactante ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. Nas cartas dirigidas às trabalhadoras, objeto do presente parecer, que as receberam em 19.05.2015, a empresa comunica que nos termos e para os efeitos previstos no artigo 360.º do Código do Trabalho, pelos motivos abaixo descritos, é sua intenção proceder a um despedimento coletivo, onde as referidas trabalhadoras se incluem com a consequente cessação do seu contrato de trabalho.
 - 1.2.1. *“O despedimento coletivo decorre de motivos de mercado e estruturais da empresa e tem por fundamento o encerramento do estabelecimento*

comercial do "... correspondente às frações designadas pelas letras "CF", "CG" e "CH" do prédio urbano sito na Avenida ... e Rua ... em Lisboa, freguesia de ..., em Lisboa.

- 1.2.2.** *A empresa prossegue a atividade de comércio de tecidos, confeções, sapataria, acessórios e novidades, nomeadamente no estabelecimento comercial do "...".*
- 1.2.3.** *Tal estabelecimento comercial foi tomado de arrendamento pela empresa ... (...), em 1/12/2006, tendo sido objeto de uma renovação.*
- 1.2.4.** *Sucede que aquele estabelecimento tem apresentado resultados negativos. Conforme se constata, no ano comercial de 2014 (de março de 2014 a fevereiro de 2015) o estabelecimento em questão registou resultados negativos na ordem dos 233,537 €, registando já em 2015 (março e abril) um resultado negativo na ordem dos 37.010 euros.*
- 1.2.5.** *Não obstante tais resultados negativos sempre foi do interesse comercial e estratégico da empresa manter aquele estabelecimento, em virtude da sua localização geográfica privilegiada que lhe permitia ter sobretudo uma grande visibilidade. O que explica a manutenção do estabelecimento comercial arrendado.*
- 1.2.6.** *Sucede que, aproximando-se o termo previsto para o contrato de arrendamento a empresa, com o intuito de manter o local arrendado, iniciou um processo de renegociação do valor da renda com a Senhora, com vista a uma redução da mesma, sendo a única possibilidade de manter o estabelecimento referido.*

- 1.2.7.** *Sucedee que a Senhora dada a existência de um arrendatário que oferecia melhores condições contratuais, não demonstrou interesse em renegociar com a empresa a sua permanência no locado.*
- 1.2.8.** *Nestes termos, a única possibilidade existente para a empresa manter tal estabelecimento consistia em acompanhar tais condições contratuais, o que não era possível em face dos resultados das vendas naquele estabelecimento.*
- 1.2.9.** *Com efeito, tal situação seria incomportável para a empresa, em virtude de um maior afastamento dos níveis mínimos exigíveis de rentabilidade e cashflow dos seus estabelecimentos comerciais.*
- 1.2.10.** *Nestes termos e não obstante a empresa ter encetado todos os esforços no sentido de manter o estabelecimento comercial do "...", a mesma viu-se obrigada a reestruturar a sua organização produtiva procedendo ao encerramento definitivo do estabelecimento do "... com efeitos em 31 de agosto de 2015.*
- 1.2.11.** *A empresa não tem possibilidade de proceder à abertura de estabelecimento comercial alternativo.*
- 1.2.12.** *Face a todo o exposto, pelos indicados motivos de mercado e estruturais a empresa procede ao encerramento do estabelecimento do "... com a consequente cessação de todos os contratos de trabalho dos trabalhadores àquele afetos.*
- 1.2.13.** *Pelos motivos expostos torna-se, assim, inevitável o presente despedimento coletivo, nos termos do que dispõe o artigo 359.º do Código do Trabalho".*

- 1.3.** Efetivamente, foram realizadas duas reuniões de informações e negociação, em 29 de maio e em 9 de junho de 2015, entre os representantes da empresa e a comissão representativa dos trabalhadores a despedir e o representante da DGERT, tendo aqueles acabado por aceitar o despedimento.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 10.º, n.º 1 da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, obriga os Estados-membros a 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.

- 2.1.1.** Um dos considerandos da referida Diretiva refere que “... o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento”.

- 2.1.2.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à

aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º, n.º 1 do Código do Trabalho, que “o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres”, que é esta Comissão, conforme alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.3. Nos termos do artigo 359.º do Código do Trabalho:

“1 – Considera-se despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respetivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2 – Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:

a) Motivos de mercado – redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;

b) Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;

c) Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação”.

2.4. Em conformidade com o artigo 360.º do referido Código:

“1 – O empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo comunica essa intenção, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger.

2 – Da comunicação a que se refere o número anterior devem constar:

- a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;
- b) O quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;
- c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir;
- d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;
- e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;
- f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

3 – Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos, os quais podem designar, de

entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

4 – No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão neste referida os elementos de informação discriminados no n.º 2.

5 – O empregador, na data em que procede à comunicação prevista no n.º 1 ou no número anterior, envia cópia da mesma ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva”.

- 2.5.** No despedimento coletivo “*sub judice*”, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado e estruturais, indicou o número de trabalhadores a despedir (10) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal da empresa composta por 38 estabelecimentos, constituídos por 615 trabalhadores, que discriminou por setores organizacionais da empresa.
- 2.6.** No que respeita, aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa refere que “*os trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento são todos os que se encontram afetos ao estabelecimento comercial do "...", pelos motivos de mercado e estruturais acima expostos sendo, por conseguinte, impossível a subsistência da sua relação laborai com a empresa*”.
- 2.7.** Tendo sido realizadas duas reuniões de informações e negociação, em 29 de maio e em 9 de junho de 2015, entre os representantes da

empresa e a comissão representativa dos trabalhadores a despedir e o representante da DGERT, tendo aqueles acabado por aceitar a cessação do contrato de trabalho e respetiva compensação, bem como, a data de produção de efeitos dessa cessação, tendo a trabalhadora grávida assinado um acordo de cessação do seu contrato de trabalho com a sua entidade empregadora.

- 2.8.** Da análise do processo, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade na inclusão das referidas trabalhadoras grávida e lactante no presente processo de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento coletivo promovido pela ..., LDA., que inclui a trabalhadora grávida ... e a trabalhadora lactante ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento não constitui uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 13.07.2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.