

PARECER N.º 142/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadores em gozo de licença parental e de trabalhadora lactante 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 447 – DHL-C/2016

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 9/3/2016 da empresa ..., Lda., um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento dos trabalhadores em gozo de licença parental ..., desenhador e ..., gestor de projetos e da trabalhadora lactante ..., diretora de serviços administrativos.
- 1.2. A empresa notificou os trabalhadores e a trabalhadora em 23/2/2016 *da intenção de cessação dos contratos de trabalho por caducidade face ao encerramento total e definitivo da empresa*, nos termos dos artigos 346.º n.º 3 e 360.º do Código do Trabalho.
- 1.3. Os motivos invocados como fundamentando o despedimento coletivo são os seguintes:
 - 1.3.1. *A sociedade tem por objeto o comércio de equipamento informático (hardware e software), prestação de serviços de programação e assistência técnica, a produção, instalação, transformação e comercialização de todo o tipo de material elétrico e eletrónico, de utensílios da mesma natureza, seus sobressalentes e complementares, o desenvolvimento de estudos e projetos técnicos e tecnológicos para a automatização de máquinas, instalações e projetos, a direção e execução dos mesmos, e a produção, instalação e manutenção de equipamentos de automatização, o desenho, produção e execução de projetos “chave na mão” em todas as áreas tecnológicas de visão artificial e controlo de movimentos, em*

particular: aplicações tecnológicas para controlo de qualidade em processos produtivos das industriais de alimentação, bebidas, cosmética e farmácia aplicações tecnológicas de controlo de qualidade em processos produtivos na indústria automóvel; aplicações tecnológicas de supervisão e controlo em processos produtivos automatizados, em geral. As atividades compreendidas no objeto social poderão ser desenvolvidas, total ou parcialmente, de forma indireta, mediante a participação em outras entidades com objeto social idêntico ou análogo.

- 1.3.2.** *A Empresa tem um quadro de pessoal à data da presente comunicação, de 16 trabalhadores e tem intenção de proceder à cessação dos contratos de trabalho que a vinculam relativamente a 15 dos referidos trabalhadores. O único cargo que se manterá é o de Diretor Geral, cujo titular será transferido para cargo idêntico para uma empresa do grupo no estrangeiro. Existe apenas um posto de trabalho de diretor geral.*
- 1.3.3.** *Os motivos que determinam a intenção de proceder à cessação dos contratos de trabalho relacionam-se com o encerramento total e definitivo da atividade da empresa, encerramento este determinado por razões económico/financeiras, à insustentabilidade do negócio, sem perspetivas de recuperação a médio e longo prazo, às margens reduzidas de lucro nas atuais condições de mercado e ao risco elevado da sua atividade.*
- 1.3.4.** *Face ao passivo, à impossibilidade de cumprir as suas obrigações à cada vez maior insustentabilidade do negócio a que se dedica, sem perspetivas de recuperação a médio e longo prazo, às reduzidíssimas margens de lucro nas condições atuais de mercado, ao risco elevado da sua atividade onde os riscos de incumprimento são elevados e aos custos crescentes com as reclamações dentro dos períodos de garantia, a empresa encontra-se numa situação de inviabilidade financeira e impedida de dar continuidade à sua atividade comercial.*
- 1.3.5.** *Impõe-se assim o encerramento total e definitivo da empresa, mantendo uma atividade residual até ao final de setembro a fim de assegurar os projetos*

pendentes, designadamente com vista a dar seguimento às encomendas que ainda estejam em curso e que o seu stock local lhe permita, efetuar os recebimentos das últimas expedições, efetuar os recebimentos das últimas expedições, efetuar os pagamentos das últimas compras e fornecimentos de serviços externos ainda existentes, efetuar a gestão dos stocks existentes, diligenciar no sentido de manter a rede de assistência e garantias aos equipamentos, bem como dar seguimento à correspondência recebida até ao seu encerramento definitivo, o que ocorrerá em 30 de setembro de 2016.

- 1.3.6.** *O fundamento da cessação dos referidos 15 contratos de trabalho assenta assim no encerramento total e definitivo da empresa.*
- 1.4.** Com a comunicação, a empresa remeteu os critérios para seleção dos/as trabalhadores/as a despedir, e uma lista com os 15 trabalhadores/as a integrar no despedimento, com a indicação das respetivas categorias profissionais e área a que estão afetos/as.
- 1.5.** A empresa indica ainda os demais elementos legalmente obrigatórios e refere também na comunicação a possibilidade de os/as trabalhadores/as constituírem uma comissão representativa com vista à fase de informação e negociação.
- 1.6.** Foi constituída comissão representativa dos trabalhadores, e realizou-se uma reunião, cuja ata consta do processo, e em que não foram colocadas quaisquer questões que possam indiciar a existência de discriminação em razão da parentalidade.

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 excepcionais 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 do Código do Trabalho determina que *o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante assim como de trabalhador/a 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.** Nos termos do artigo 359.º do novo 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”.*

- 2.6.** 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. Caso não exista, nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, o empregador comunica essa intenção a cada um dos trabalhadores que possam estar abrangidos, por escrito.*
- 2.7.** Por outro lado, o artigo 346.º n.º 3 do Código do Trabalho estabelece que *o encerramento total e definitivo de empresa determina a caducidade do contrato de trabalho, devendo seguir-se o procedimento previsto nos artigos 360.º e seguintes, com as necessárias adaptações.*
- 2.8.** No presente processo, o empregador remeteu a todos/as os/as trabalhadores/as especialmente protegidos/as a comunicação da intenção de fazer cessar os contratos de trabalho por caducidade em consequência do encerramento da empresa. Remete também os elementos legalmente obrigatórios relativos ao processo de despedimento coletivo, e realizou uma reunião de negociação em que participou a comissão representativa dos/as trabalhadores/as.
- 2.9.** O encerramento é justificado por motivos económicos e de mercado decorrentes da insustentabilidade do negócio sem perspetivas de recuperação.

2.10. A reunião de negociação decorreu sem que se tivesse colocado qualquer questão de que pudesse resultar algum indício de discriminação em função da parentalidade.

2.11. Assim, não se vislumbra a existência de indícios de discriminação em função da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera não se opor à inclusão dos trabalhadores ... e ..., e da trabalhadora ..., no despedimento coletivo promovido pela empresa ..., Lda., por não existirem indícios de discriminação em função da maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 30 DE MARÇO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.