

PARECER N.º 389/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, lactantes e de trabalhador em gozo de licença parental 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 1283 – DGLH-C/2016

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 29/7/2016 da empresa ... um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento das trabalhadoras grávidas ..., ..., ... e ..., e das trabalhadoras lactantes ... e ..., tendo, posteriormente, em 5/8/2016, remetido à CITE pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento do trabalhador ..., que irá gozar licença parental.

- 1.2. A empresa notificou pessoalmente as trabalhadoras e o trabalhador por documento datado de 8/7/2016, da sua *intenção de promover a caducidade dos contratos de trabalho dos atuais 55 trabalhadores da empresa, por força do encerramento total e definitivo desta, remetendo em documento anexo:*
 - a) *Descrição dos motivos;*
 - b) *Quadro de pessoal da ... discriminado por setores organizacionais da empresa;*
 - c) *Indicação dos critérios de seleção;*
 - d) *Indicação do número de trabalhadores e das categorias profissionais abrangidas;*
 - e) *Indicação do período de tempo no decurso do qual serão feitos cessar os contratos de trabalho;*

f) Indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores, para além da indemnização referida no n.º 1 do artigo 366.º do Código do Trabalho.

1.3. Os motivos invocados para o despedimento são os seguintes:

1.3.1. *A empresa de ... lançou, em 2010, uma plataforma informática online, que permite aos utilizadores contratarem estadias em propriedades para férias em vários locais do mundo. A ..., com sede em ..., assumiu a gestão daquela plataforma a partir do ano de 2012.*

1.3.2. *Através daquela plataforma, é gerida toda a pesquisa de propriedades, bem como a transação e pagamento da ... A plataforma é utilizada pelos utilizadores das ... e pelos seus ...*

1.3.3. *A sucursal ... concentra toda a área de suporte a utilizadores da plataforma informática, gerida primeiro pela ... e depois pela ...*

1.3.4. *A ... é composta por 55 trabalhadores, distribuídos pelas seguintes áreas: ..., ..., ..., ..., entre outras.*

1.3.5. *Para além dos centros de operações da ... em ... e em ..., a ..., empresa mãe da ..., tem também escritórios em ...*

1.3.6. *O mercado das plataformas online de oferta de ... tem vindo a sofrer uma forte consolidação, sendo múltiplos os fenómenos de concentração através de aquisições por vários players do mercado.*

1.3.7. *No contexto deste movimento de mercado, a ... foi adquirida pelo Grupo ..., em abril de 2016, que já detinha, no segmento de mercado de ..., as seguintes marcas e respetivas plataformas online: ..., ..., ..., ... e ...*

- 1.3.8.** *As plataformas online supra referidas eram todas geridas centralmente, no âmbito do ..., através de equipas multidisciplinares localizadas em ..., ... e ..., e que cobriam as seguintes áreas: ..., ..., ..., ..., ..., ..., ... e ...*
- 1.3.9.** *Com a aquisição da ..., os centros de operações sediados em ..., ... e ... passaram, também, a integrar ..., que conta agora com diversas equipas espalhadas por 5 países.*
- 1.3.10.** *A ..., nos últimos anos apresentou resultados operacionais negativos, nos anos de 2014 e 2015, sendo certo que, apesar de terem melhorado nos primeiros 6 (seis) meses de 2016, as receitas sofreram uma redução de 36% relativamente ao mesmo período.*
- 1.3.11.** *Num mercado extremamente competitivo a nível mundial, não é naturalmente expectável que esta tendência se venha a inverter, sendo mesmo provável um agravamento dos resultados, já negativos, que têm vindo a ser alcançados.*
- 1.3.12.** *No contexto supra descrito, o ... procedeu, como é natural, a uma avaliação aprofundada da sua operação em todo o mercado de ..., concluindo não ser rentável, nem eficiente, a manutenção de todos os centros de operações supra mencionados,*
- 1.3.13.** *Com efeito, é possível concentrar a gestão das diversas plataformas online do ... em menos equipas, assim aproveitando sinergias e promovendo uma significativa redução de custos a nível global. Em simultâneo, o ... tornar-se-á mais competitivo naquele mercado.*
- 1.3.14.** *Em especial, pretende-se centralizar as áreas de ..., ..., ..., ..., e design. Como parece evidente, existe, segundo critérios de gestão e com o objetivo de racionalização de custos operacionais do ..., uma vantagem significativa em ter operações baseadas em menos locais, evitando-se assim a duplicação de infraestruturas e recursos humanos.*
- 1.3.15.** *Como parte integrante dessa operação, e face ao enquadramento financeiro anteriormente descrito, o ... decidiu promover a desativação do centro de operações sediado em ..., encerrando total e definitivamente a atividade da ..., e que conduzirá ao seu encerramento.*

- 1.3.16.** *Com o encerramento total e definitivo desta unidade, estima-se uma poupança de cerca de 1.6 milhões de euros, por ano. À presente data pretende-se que tal encerramento venha a verificar-se até ao próximo dia 31 de outubro de 2016.*
- 1.3.17.** *O encerramento total e definitivo da ... conduzirá à cessação dos contratos de trabalho dos atuais 55 trabalhadores da Empresa, por caducidade, nos termos previstos no artigo 346º, n.º 3 do Código do Trabalho, a qual que se promove através do presente procedimento.*
- 1.4.** Do mesmo documento notificado às trabalhadoras constam os critérios para seleção dos/as trabalhadores/as a despedir, afirmando-se que *serão abrangidos todos os trabalhadores com vínculo laboral à empresa.*
- 1.5.** Remete ainda a lista dos/as 55 trabalhadores/as a integrar no despedimento, com a indicação dos setores organizacionais onde laboram e das categorias profissionais.
- 1.6.** A empresa indica ainda os demais elementos legalmente obrigatórios, referindo na comunicação a possibilidade de os/as trabalhadores/as constituírem uma comissão representativa com vista à fase de informações e negociação.
- 1.7.** Desta fase de informações e negociação consta do processo a ata de uma reunião em que, além dos representantes do/as trabalhadores/as participou uma representante da DGERT.
- 1.8.** Nessa reunião foram apresentados os fundamentos do encerramento da empresa, e pelos trabalhadores foi dito que *não tinham questões acerca dos mesmos nem dados adicionais a solicitar.* Foram discutidas questões relacionadas com pagamentos de compensação, prémios e créditos emergentes. Fez-se ainda referência à existência de trabalhadoras especialmente protegidas, informando os representantes da empresa que o processo iria ser remetido à CITE para parecer.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)

Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

- 2.2.** 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.*

- 2.3.** 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.

- 2.4.** 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 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.*
- 2.5.** 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.
- 2.6.** 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”.

- 2.7.** 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.*
- 2.8.** Por outro lado, o artigo 346º nº 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 360º e seguintes, com as necessárias adaptações.*
- 2.9.** No presente processo, o empregador remeteu a todos/as os/as trabalhadores/as especialmente protegidos/as, a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo, remetendo os elementos legalmente obrigatórios.
- 2.10.** Trata-se de uma situação qualificada pela empresa como de *encerramento total e definitivo*, que, nos termos do artigo 346.º, n.º 3 do Código do Trabalho, determina a caducidade dos contratos de trabalho, *seguindo o procedimento do despedimento coletivo*, o qual é justificado por razões de mercado pormenorizadamente descritas, que fundamentam a decisão gestionária de encerramento da empresa em Portugal.
- 2.11.** O critério de seleção dos/as trabalhadores/as a despedir resulta do facto de serem integrados/as no despedimento todos/as os/as trabalhadores/as que laboram na empresa.

- 2.12.** Foi ainda promovida a fase de informações e negociação a que se refere o artigo 361.º do Código do Trabalho, nada nela se tendo referido que possa indiciar uma prática discriminatória das trabalhadoras especialmente protegidas.
- 2.13.** Assim, uma vez que são integrados no processo todos/as os/as trabalhadores/as da empresa, e se verifica a caducidade dos contratos de trabalho em consequência do encerramento total e definitiva da empresa, não se vislumbra a existência de indícios de discriminação em função da maternidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera não se opor à inclusão das trabalhadoras grávidas ..., ..., ... e ..., das trabalhadoras lactantes ... e ... e do trabalhador ..., no despedimento coletivo promovido pela empresa ..., por não existirem indícios de discriminação em função da maternidade, verificando-se a caducidade dos contratos de trabalho em consequência do encerramento total e definitiva da empresa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE AGOSTO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.