

## PARECER N.º 441/CITE/2016

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida 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 1395 – DG-C/2016

### I – OBJETO

1.1.A CITE recebeu em 17/8/2016 da empresa ..., S.A., um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida ..., lavadora.

1.2.A entidade notificou a trabalhadora, por carta datada de 3/8/2016, e recebida em 8/8/2016, da *intenção de despedimento no âmbito de despedimento coletivo*.

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

1.3.1. *..., S.A., é uma empresa que exerce a sua atividade na área das limpezas industriais, todas as atividades ligadas à Indústria de lavandarias.*

1.3.2. *Para além das quantias a que ficou vinculada a pagar no âmbito do saneamento por transmissão da empresa ..., S.A., e que se tornaram uma carga pesada financeiramente, a empresa tem sofrido uma redução da atividade provocada pela diminuição da procura dos serviços prestados e por denúncia dos contratos de prestação de serviços por parte dos adjudicantes, o que provocou um desequilíbrio económico-financeiro.*

1.3.3. *E, paralelamente, sofreu um aumento brutal dos custos da sua atividade.*

1.3.4. *Como é do conhecimento geral, houve um elevado decréscimo de prestação de serviços, também, por força da atual inatividade bancária no financiamento.*

1.3.5. *As contas do exercício do ano de 2014 apresentam um resultado líquido negativo de 166.222,86 euros. Por outro lado, a empresa tem créditos para receber de clientes que não consegue recuperar, o que agrava a situação.*

- 1.3.6.** *A empresa não teve outra alternativa, para evitar o total colapso, que não a de instaurar um plano especial de revitalização, que corre termos no Tribunal de Lisboa Norte, Instância Central de Vila Franca de Xira, Secção de Comércio, sob o n.º ..., como aliás, é do conhecimento dos trabalhadores.*
- 1.3.7.** *Face às dívidas existentes junto da Segurança Social e Autoridade Tributária, a empresa não consegue obter certidões de não dívida, que lhe permitam concorrer a concursos públicos, atividade a que se dedica a 95%. Daí que, além de ter perdido clientes, não consegue de momento, até que o PER seja aprovado e obtenha novas certidões de não dívida, angariar novos clientes.*
- 1.3.8.** *Daqui se conclui que a situação económica da empresa se encontra debilitada, existindo um desequilíbrio económico-financeiro que apenas poderá ser revertido, quer com o PER, quer com a reestruturação da organização produtiva.*
- 1.3.9.** *Nesse aspeto, a empresa já conseguiu cessar os contratos de trabalho que foi possível, com recurso à revogação dos mesmos. Sucede que os trabalhadores ora incluídos no presente procedimento, não aceitaram a revogação do contrato de trabalho.*
- 1.3.10.** *Assim, resulta claro o estado de precariedade da situação económico-financeira da empresa, estado esse que demonstra estar a mesma impossibilitada de cumprir pontualmente as suas obrigações vencidas e não ter ativo disponível que lhe permita liquidar o seu passivo conhecido.*
- 1.3.11.** *A empresa exerce a sua atividade em todo o Portugal Continental, com delegações no Porto e no Algarve.*
- 1.3.12.** *Encontra-se atualmente numa situação delicada, sobretudo, devido à conjuntura económico-financeira do país.*
- 1.3.13.** *O aumento das dificuldades de pagamento dos clientes traduz-se em indisponibilidade de tesouraria a curto prazo.*
- 1.3.14.** *Pela análise da situação descrita pode-se constatar também que, a partir do ano de 2015 inclusive, a empresa assistiu a uma perda acentuada da sua rentabilidade.*
- 1.3.15.** *Esta situação levou a que a empresa tomasse consciência de que nada mais lhe restava senão apresentar-se ao plano especial de revitalização tendo em vista conseguir, de uma forma rigorosa e planeada, honrar com as obrigações*

*que contraiu junto dos seus credores, através da apresentação de um plano de recuperação.*

- 1.3.16.** *E, em consequência, proceder a uma reestruturação profunda que contemple a definição de um plano de amortização das dívidas que tem vindo a acumular, que seja compatível com os meios que a empresa liberta atualmente.*
- 1.3.17.** *Pelos motivos supraexpostos, considera-se imprescindível proceder a uma reestruturação profunda, que contemple, nomeadamente, a redução de custos fixos, e a definição de um plano de amortização das dívidas que a empresa tem vindo a acumular, e que seja compatível com os meios que a empresa liberta atualmente, de forma a evitar uma situação mais gravosa.*
- 1.3.18.** *Fruto de toda esta situação, como se disse, a empresa viu terminar muitos contratos de prestação de serviços com os seus clientes, não tendo trabalho para o número de trabalhadores que fazem parte dos seus quadros, muitos deles já em casa, aguardando pela decisão da empresa, que inevitavelmente, passa pelo presente processo de despedimento coletivo atendendo ao número de trabalhadores envolvidos.*
- 1.3.19.** *Na verdade, outra das medidas que a empresa teve de tomar recentemente, foi o encerramento da lavandaria do Porto, dado que esta representava um prejuízo de cerca de trinta mil euros mensais.*
- 1.3.20.** *Além disso, e desde um ponto de vista de racionalidade económico-financeira e de acordo com critérios de sã gestão de recursos humanos, deixa, no atual cenário, de se justificar a continuação da relação laboral como os trabalhadores envolvidos no presente processo, pois que o volume de trabalho da empresa reduziu drasticamente.*
- 1.3.21.** *Por outro lado e no curto/médio prazo, a empresa não tem quaisquer perspetivas de angariação de novos clientes que possam, de alguma forma, compensar ou sequer atenuar a perda de volume de negócios e faturação.*
- 1.3.22.** *É neste contexto que se insere, como último recurso, o presente processo de despedimento coletivo, atendendo a que o nível de redução da atividade da empresa e o desequilíbrio económico-financeiro em que a mesma se encontra não permitem a manutenção de todos os trabalhadores ao seu serviço, com os*

*custos daí decorrentes, impondo, pois, a cessação de dez contratos de trabalho para continuação da atividade.*

**1.3.23.** *São, pois, motivos de mercado e estruturais, impostos por critérios de estrita racionalidade económico-financeira e sã gestão empresarial, que fundamentam o presente procedimento de despedimento coletivo.*

**1.4.A** entidade apresenta, no mesmo documento, os *critérios que servirão de base à seleção dos trabalhadores a despedir*, que são os seguintes:

**1.4.1.** *O presente despedimento abrange nove trabalhadores da empresa atendendo a que o nível de redução da atividade da empresa e o desequilíbrio económico-financeiro em que a mesma se encontra permitem, com a cessação destes contratos de trabalho, a manutenção da atividade.*

**1.4.2.** *Atendendo à análise efetuada pela empresa, concluiu-se que havia necessidade de despedir todas as pessoas que se encontram sem ocupação efetiva.*

**1.4.3.** *Assim, o critério usado na seleção dos contratos de trabalho a cessar foi a dispensabilidade dos trabalhadores na secção ou departamento em que se inserem, por na prática terem deixado de existir os postos de trabalho.*

**1.5.A** empresa indica ainda o quadro de pessoal e demais elementos legalmente obrigatórios.

**1.6.** Consta também do processo a ata uma reunião para informações e negociação, a que a trabalhadora especialmente protegida a que se refere o presente processo compareceu, na qual os representantes da empresa expuseram os fundamentos do processo de despedimento coletivo e se referiram também à inexistência de “*solução alternativa para apresentar aos trabalhadores*”, terminando a reunião sem ter sido obtido acordo.

## 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/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.
- 2.5. 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 entidade 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 entidade. 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. No presente processo, o empregador remeteu aos/às trabalhadores/as incluídos/as no processo de despedimento coletivo, entre os/as quais a especialmente protegida, a comunicação da intenção de proceder ao despedimento, com indicação dos seus fundamentos, que decorrem de motivos de mercado.
- 2.9. Nessa notificação indica qual o critério de seleção dos trabalhadores, que é a *“dispensabilidade dos trabalhadores na secção ou departamento em que se inserem”*.
- 2.10. Ocorreu uma reunião de informações e negociação, em que a trabalhadora especialmente protegida a que se refere o presente processo compareceu, em cuja ata se não faz qualquer referência a eventual discriminação por motivo de parentalidade e se diz que não foi obtido acordo.
- 2.11. A *ratio legis* da obrigatoriedade, por parte do empregador, de estabelecer os critérios para seleção dos/as trabalhadores/as a despedir, nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, quando se trate de um despedimento parcial, como é o caso, é para que os/as trabalhadores/as selecionados/as, o sejam por razões objetivas e não subjetivas.
- 2.12. Nesse sentido foi decidido no Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 20.05.2009, Processo 3277/08.0TTLSB.L1-4, em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), dizendo-se que a *comunicação dos motivos da cessação do contrato deve referenciar-se quer à fundamentação económica do despedimento, comum a todos os trabalhadores*

*abrangidos, quer ao motivo individual que determinou a escolha em concreto do trabalhador visado, ou seja, a indicação das razões que conduziram a que fosse ele o atingido pelo despedimento coletivo e não qualquer outro trabalhador.*

**2.13.** No presente processo a empresa pretende “despedir todas as pessoas que se encontram sem ocupação efetiva”, baseando a escolha na *dispensabilidade dos/as trabalhadores/as*.

**2.14.** Ora, é genericamente aceite na doutrina e jurisprudência, o dever, da entidade empregadora, de ocupação efetiva dos seus trabalhadores, tal como se descreve, designadamente, no acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 09-02-2011, proc.º n.º 678/03.3TTLSB.L1-4 “*Em qualquer caso, o que se interessa reter é que a violação do dever de ocupação efetiva não pode ser analisada exclusivamente no plano da realização pessoal do trabalhador em termos de se entender que a sua inatividade (quando comprovada) confere sempre um direito à rescisão unilateral do contrato por parte do trabalhador. Ao direito de valorização e dignificação profissional dos trabalhadores, que poderá encontrar suficiente arrimo no artigo 59º, n.º 1, alínea b), da Constituição, contrapõe-se o princípio da liberdade da iniciativa económica das empresas, também consagrado constitucionalmente (artigo 61º, n.º 1), de tal forma que a existência de um dever de ocupação efetiva decorre, em primeira linha, de um princípio de igualdade entre os trabalhadores da mesma empresa; os trabalhadores devem estar sempre numa situação de igualdade quer quanto à ocupação quer quanto à execução do trabalho, e daí que a violação do dever de ocupação efetiva se deva reconduzir a um problema de boa-fé (Pedro Romano Martinez, Direito do Trabalho, II vol., 1º Tomo, 3ª edição; a mesma ideia em Monteiro Fernandes, Direito do Trabalho, 12ª edição)*”.

**2.15.** Ou seja, a empresa assume o incumprimento do seu dever de ocupação efetiva relativamente a alguns/mas dos/as seus/suas trabalhadores/as, e, em consequência desse seu incumprimento, seleciona-os/as para serem integrados/as no despedimento.



**2.16.** Donde se considera que o critério escolhido para a seleção dos/as trabalhadores/as a despedir e, em particular, a trabalhadora especialmente protegida a que se refere o presente processo, não afasta a possibilidade de existência de indícios de discriminação em função da maternidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE delibera emitir parecer desfavorável à inclusão da trabalhadora ..., no despedimento coletivo promovido pela empresa ..., S.A., por existirem indícios de discriminação em função da maternidade.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE SETEMBRO DE 2016, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL E DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.**