

PARECER N.º 68/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras lactantes 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 202 – DL-C/2016

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 29/1/2016 da empresa ... um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento das trabalhadoras lactantes ..., caixeira ... e ... caixeira ...

1.2. A empresa notificou as trabalhadoras em 14/1/2016 da sua integração no processo de despedimento coletivo, sendo os motivos invocados para o despedimento coletivo, sinteticamente, os seguintes:

1.2.1. *No contexto da economia nacional o ritmo de contração da atividade económica agravou-se com a diminuição sucessiva e constante do produto interno bruto (PIB) durante vários trimestres consecutivos, com a quebra dos indicadores de sentimento económico e da confiança dos consumidores e de investidores e a descida da procura interna.*

1.2.2. *Por conseguinte, a área de atuação da Empregadora está fortemente marcada pelo contexto macroeconómico e pelas condicionalidades de política económica atualmente existentes.*

- 1.2.3.** *A Empregadora tem como objeto social principal a manufatura e venda ..., incluindo ...*
- 1.2.4.** *A Empregadora explora atualmente os seguintes estabelecimentos comerciais:*
- a) *A loja ...;*
 - b) *A loja ...;*
 - c) *A loja ...;*
 - d) *A loja ...;*
 - e) *A loja ...*
- 1.2.5.** *Na presente data, a Empregadora tem um quadro do pessoal composto por quarenta e quatro (44) trabalhadores.*
- 1.2.6.** *A Empregadora tem procurado equilibrar financeiramente a sua atividade em Portugal, esforçando-se por reduzir o valor do seu passivo.*
- 1.2.7.** *As receitas obtidas com as vendas e os serviços gerados não têm compensado suficientemente os esforços de saneamento financeiro da Empregadora.*
- 1.2.8.** *Os custos com mercadorias, matérias consumidas, fornecimentos, serviços externos e gastos com o pessoal, todos essenciais ao desenvolvimento da atividade comercial da Empregadora, superam significativamente o valor das vendas e serviços prestados nos últimos dois anos.*
- 1.2.9.** *Na loja ..., os custos operacionais (€ 689.191,51) superam o valor das vendas e serviços prestados (€ 578.298,11).*

- 1.2.10.** *Em face do quadro financeiro e factual supra exposto, justifica-se a adoção de medidas de reestruturação da organização e de redução de custos excedentários que reforcem a posição da Empregadora no mercado e promovam a sua estabilidade.*
- 1.2.11.** *A Empregadora decidiu encerrar a sua loja ..., a qual apresentou uma diferença negativa de € 110.893,40 entre os custos operacionais e o valor das vendas e serviços prestados, a 31.12.2015.*
- 1.2.12.** *A Administração do ... decidiu realizar obras de reformulação dos espaços comerciais.*
- 1.2.13.** *É previsível que durante o período de realização das obras a afluência do público ao ... sofra um decréscimo significativo e não seja suficientemente grande para justificar a manutenção da loja em funcionamento, a qual só por si já é deficitária.*
- 1.2.14.** *Após as obras, não existem garantias nem nenhum fator que permita estimar que a evolução potencial das vendas seja de molde compensar os custos deficitários de funcionamento da loja ...*
- 1.2.15.** *Neste contexto, a Empregadora decidiu fazer cessar o contrato de arrendamento celebrado com o ..., com efeitos a 31 de janeiro de 2016.*
- 1.2.16.** *Nestes termos, o despedimento coletivo terá lugar em virtude do encerramento total e definitivo da loja ... e de toda a atividade que decorre nessas instalações.*

- 1.2.17.** *O fundamento do despedimento coletivo consiste na reestruturação da organização produtiva da Empregadora, assente no encerramento do estabelecimento comercial do ... e na concentração da atividade comercial desenvolvida pela Empregadora em ... e ...*
- 1.2.18.** *Trata-se de uma medida de gestão, de racionalização económico-financeira, e de natureza técnico-organizativa, que procura a redução de gastos de exploração e a concentração da atividade numa unidade comercial mais rentável, visando a redução de custos deficitários e a obtenção de ganhos de eficiência.*
- 1.3.** Com a comunicação, a empresa remeteu o quadro de pessoal dos/as trabalhadores/as discriminado por setores organizacionais, com a indicação do setor organizacional a que estão afetos, a categoria profissional e a data de admissão.
- 1.4.** Remete também o critério de seleção dos trabalhadores a despedir, o qual se concretiza no encerramento do estabelecimento ..., de que decorre a integração no processo de despedimento de todos/as os/as seis trabalhadores/as a ele afetos/as.
- 1.5.** A empresa juntou ainda as atas das duas reuniões de negociação, realizadas em 20/1/2016 e 25/1/2016, em que participaram todos/as os/as trabalhadores/as da loja.
- 1.6.** As reuniões de negociação foram de molde a que as partes chegassem a acordo no que diz respeito *aos créditos emergentes do contrato de trabalho e ao prémio final.*

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 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.
- 2.4.** 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. No presente processo, o empregador remeteu às trabalhadoras lactantes, assim como à comissão representativa dos trabalhadores, a comunicação da intenção



de proceder ao despedimento coletivo, remetendo os elementos legalmente obrigatórios e realizou duas reuniões de negociação.

- 2.8.** O despedimento coletivo é justificado por razões de mercado que decorrem da conjuntura económica que afetou o negócio a que se dedica, e, em particular, o diferencial negativo entre os custos operacionais e o valor das vendas e serviços prestados na loja que pretende encerrar.
- 2.9.** Esta circunstância aliada ao facto de ter de realizar obras de reformulação impostas pela administração do espaço comercial de que resultaria decréscimo na afluência de clientes, decorre a decisão de gestão de encerrar a loja em causa, onde laboram todos os trabalhadores que são incluídos no processo de despedimento.
- 2.10.** O critério de seleção dos trabalhadores a despedir *é o esvaziamento absoluto e definitivo das funções que lhes estavam atribuídas* na loja em causa. E, na verdade, dos documentos existentes no processo resulta claro que são integrados no despedimento todos os trabalhadores que laboram nesta loja.
- 2.11.** As reuniões de negociação decorreram de forma que se pode considerar esclarecedora, visto que as partes chegaram a acordo no que diz respeito às questões financeiras. E, por outro lado, não se colocou qualquer questão de que pudesse resultar algum tipo de discriminação em função da maternidade.
- 2.12.** Assim, tendo em conta o que antecede, não se vislumbra a existência de indícios de discriminação em função da maternidade.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao que antecede, a CITE delibera não se opor à inclusão das trabalhadoras lactantes, ... e ..., no despedimento coletivo promovido pela empresa ..., por não existirem indícios de discriminação em função da maternidade.

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