

PARECER N.º 98/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio ao despedimento 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 228 – DL-C/2016

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 3/2/2016 da empresa ..., S.A., um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., técnica de relações públicas.
- 1.2. A empresa notificou a trabalhadora em 14/9/2015 da sua integração no processo de despedimento coletivo, sendo os motivos invocados para o despedimento coletivo, sinteticamente, os seguintes:
 - 1.2.1. *Vimos comunicar ser intenção da empresa proceder a um despedimento coletivo, que irá englobar 69 trabalhadores.*
 - 1.2.2. *A ... tem registado importantes perdas na Europa, as quais determinam, designadamente, a necessidade de criação de um novo modelo operativo e de reestruturação/encerramento de algumas das suas subsidiárias, criando uma estrutura de custos mais competitiva e reequilibrando o conjunto de capacidades e aptidões atualmente existentes, de forma a aproveitar as oportunidades globais de crescimento de negócio.*

- 1.2.3.** *De facto, o negócio da empresa na região da Europa Continental (CE) tem acumulado perdas significativas, no valor de -\$270m nos últimos três anos. Portugal não foi exceção, tendo registado, no referido período, enquanto subsidiária, perdas na ordem dos -€3.3m, situação que não é sustentável a médio prazo, não sendo igualmente compatível com os níveis de rentabilidade que se pretendem numa empresa financeiramente saudável.*
- 1.2.4.** *É, pois, necessária uma mudança do atual modelo de negócio, a par de um plano de reestruturação agressivo, de forma a voltar a colocar o Grupo na rota da rentabilidade positiva na Europa, o qual deverá passar pela redução da força de trabalho atualmente existente e pelo encerramento de atividade direta nalguns países, entre os quais se inclui Portugal.*
- 1.2.5.** *Embora as receitas da empresa, em Portugal, tenham crescido nos últimos três anos, as mesmas não foram suficientes para atingir níveis positivos de rentabilidade, tendo a empresa gerado perdas no valor de € 3.3m, enquanto subsidiária da ...*
- 1.2.6.** *A empresa tem procurado alternativas para a continuação sustentada do negócio nos diversos países em que opera. Sem prejuízo, o Grupo ... viu-se obrigado a dar início ao projeto ..., com o intuito de o tornar mais competitivo, estimular o crescimento de receita e aumentar o índice de satisfação dos clientes.*
- 1.2.7.** *Uma parte central do projeto ... traduz-se, por um lado, na revisão transversal do modelo de negócio atualmente existente, de forma a alinhá-lo com as mudanças de mercado e a dar resposta aos modelos de negócio concorrentes e, por outro lado, na redução significativa dos trabalhadores ao serviço da empresa na Região EMEA (Europe Middle-East & Africa), incluindo Portugal.*

- 1.2.8.** *Para a implementação do referido programa de reestruturação, o Grupo teve de identificar (i) os países em que irá operar diretamente no mercado, por meio de organizações próprias, desenvolvendo um novo modelo operativo nos mesmos - Países ... (...), e (ii) os países nos quais se pretende implementar um modelo de distribuição centralizado, que se materializará na seleção e utilização de organizações terceiras/parceiros para servir os clientes internacionais ... e no encerramento de estruturas locais - Países ... (...).*
- 1.2.9.** *A classificação supra referida foi feita por aplicação de critérios objetivos e pré-determinados, relacionados com o volume de Receitas (Revenue) e com os resultados (Profit) das empresas ... em cada país. Para ser classificado como NOM, cada país teria de reunir o mínimo de 3 dos 4 critérios infra elencados:*
- *Revenue / Receitas com clientes > \$25m*
 - *Revenue / Receitas em Clientes Globais > \$5m*
 - *Revenue / Percentagem de receitas em Clientes Globais > 15%*
 - *Lucro nos últimos 3 anos > 0*
- 1.2.10.** *Em resultado do exposto, Portugal foi classificado como um país ..., prevendo-se, em consequência, a cessação progressiva da atividade da ... neste país e, bem assim, o encerramento das duas estruturas locais atualmente existentes.*
- 1.2.11.** *Nessa medida, a empresa viu-se obrigada a implementar o projeto ... em Portugal, tendo de dar início aos competentes processos de despedimento coletivo, de forma a pôr fim aos contratos de trabalho atualmente existentes.*
- 1.3.** Com a comunicação, a empresa remeteu o quadro de pessoal dos/as trabalhadores/as com a indicação do setor a que estão afetos e a categoria profissional.

- 1.4. Refere também que *não haverá lugar a aplicação de critérios de seleção dos trabalhadores/as a despedir, visto que se pretende dispensar a globalidade dos/as trabalhadores/as que atualmente prestam serviço.*
- 1.5. A empresa refere ainda na comunicação a possibilidade de os/as trabalhadores/as constituírem uma comissão representativa com vista à fase de informação e negociação, o que veio a acontecer, tendo-se realizado seis reuniões, cujas atas constam do processo.
- 1.6. As reuniões de negociação foram de molde a que as partes chegassem a acordo, dando por encerrada a fase de informação e negociação.

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 à trabalhadora lactante, assim como a todos/as os/as outros/as trabalhadores/as, a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo, remetendo os elementos legalmente obrigatórios e realizou seis 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, em particular em Portugal, de que resultou a decisão de *encerrar as duas estruturas locais existentes.*
- 2.9.** 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.
- 2.10.** As reuniões de negociação decorreram de forma que permitiu que as partes chegassem a acordo. E, por outro lado, não se colocou qualquer questão de que pudesse resultar algum tipo de discriminação em função da maternidade.
- 2.11.** Assim, tendo em conta o que antecede, não se vislumbra a existência de indícios de discriminação em função da maternidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora lactante ..., no despedimento coletivo promovido pela empresa ..., S.A., por não existirem indícios de discriminação em função da maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 2 DE MARÇO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.