

PARECER N.º 1412/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras lactantes incluídas 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, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
Processo n.º 7007 - DL-C/2024

I – OBJETO

- 1.1. Em 03.13.2024, a CITE recebeu da ..., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui as trabalhadoras lactantes ... e ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. Sobre o processo de despedimento coletivo, a entidade empregadora, em 28.10.2024, comunicou às trabalhadoras, objeto do presente parecer, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Com o início da prestação de serviços e tratamentos de nutrição e dietética, assistiu-se ao crescimento, de forma consistente e sustentada, aumentando de ano para ano o número de clientes e o respetivo volume de vendas.*
 - 1.2.2. *O crescimento consistente e consolidado resultou, entre outros aspetos, dos tratamentos inovadores que, ao longo dos anos, foi disponibilizando*

aos seus clientes e que, numa primeira fase, logo a partir do ano 2010, assentavam num plano de tratamentos 360°, que pressupunha um acompanhamento por uma equipa multidisciplinar (médico, nutricionista, coaching nutricional e técnicas de aparatologia) e, numa segunda fase, a partir do 2018 e de forma complementar ao plano de tratamentos já disponibilizado aos seus clientes, com a introdução de um teste genético, que potencia os resultados de perda de peso.

- 1.2.3. Com efeito, no final do ano de 2023 a Empresa registou uma redução das suas vendas de cerca de 34%, comparativamente com as vendas registadas no ano 2019. A tendência de redução do volume de vendas têm-se mantido e acentuado até setembro de 2024.*
- 1.2.4. A forte redução de vendas nos últimos anos tem tido um impacto bastante significativo nos resultados operacionais e nos resultados líquidos da Empresa, que têm vindo a decrescer significativamente.*
- 1.2.5. Com efeito, os resultados operacionais e os resultados líquidos decresceram mais de 90%, se compararmos os resultados de 2019 com 2023.*
- 1.2.6. Face ao decréscimo das vendas, no ano 2022, não restou alternativa senão o encerramento de dois estabelecimentos/clínicas, sítios em ...(em agosto de 2022) e no Funchal (em dezembro de 2022).*
- 1.2.7. Para atenuar o impacto resultante da quebra de vendas, a Empresa tem vindo a implementar diversas ações e medidas para reduzir os seus custos, nomeadamente, redução de espaço arrendado nas clínicas de Lisboa e Porto (o que determinou a redução das respetivas rendas), a renegociação de contratos de fornecimento (nomeadamente, limpeza, consumíveis, seguros, telecomunicações e eletricidade), bem como um*

controlo mais cuidado de gestão da tesouraria através de redução de stocks.

- 1.2.8.** *A Empresa tem pautado a sua gestão de acordo com critérios estritos de contenção de custos, realçando-se, entre outros, a não distribuição de dividendos nos últimos exercícios.*
- 1.2.9.** *As contas de exploração/centros de custos dos estabelecimentos/clínicas de ..., ...e ... têm, nos últimos anos, revelado uma situação deficitária, já que, sucessivamente, têm apresentado resultados negativos (antes de impostos).*
- 1.2.10.** *Os resultados negativos registados nestes três estabelecimentos/clínicas resultam, por um lado, da redução das vendas registadas nestes estabelecimentos decorrente dos fatores acima identificados e, por outro lado, no aumento dos custos, tendo em conta a inflação registada nos últimos anos (apesar do esforço da empresa na renegociação de diversos contratos de fornecimento).*
- 1.2.11.** *A persistência de resultados negativos nos centros de custo correspondentes aos mencionados estabelecimentos / clínicas é insustentável do ponto de vista económico-financeiro, tanto mais que estes resultados têm impacto nos resultados dos exercícios anuais da Empresa.*
- 1.2.12.** *É que o atual volume de vendas realizado nestes três estabelecimentos/clínicas é insuficiente para absorver os custos por estes gerados, nos quais se incluem, entre outros, salários, contribuições e cotizações para a Segurança Social, seguro de acidentes de trabalho, segurança e saúde no trabalho, publicidade, renda, eletricidade, água, consumíveis e renting de equipamentos.*

- 1.2.13.** *Não é expectável que esta situação de redução de vendas da Empresa em geral e de desequilíbrio económico financeiro destes três centros de custos em particular, possa ser revertido, até porque a tendência de redução de atividade irá manter-se, senão mesmo acentuar-se, no ano de 2024, tendo em consideração os resultados obtidos até setembro deste ano.*
- 1.2.14.** *Por isso, a Gerência da ... tomou a decisão de encerrar os três estabelecimentos! clínicas de ..., ...e ..., medida de gestão que entendeu fundamental de forma a evitar manter esses estabelecimentos cujos resultados são altamente deficitários e que contribuem negativamente para os resultados do exercício de toda a Empresa.*
- 1.2.15.** *A empresa, face ao cenário macroeconómico e à atual situação financeira e de tesouraria da Empresa, entende que o encerramento dos estabelecimentos/clínicas de ..., ...e ... é a única solução que permitirá assegurar a viabilidade do negócio, bem como a manutenção dos restantes postos de trabalho.*
- 1.2.16.** *O presente despedimento coletivo abrange a totalidade dos trabalhadores que se encontram, atualmente, afetos aos estabelecimentos/clínicas sitas em ..., ...e*
- 1.2.17.** *A empresa não dispõe, atualmente, de outros postos de trabalho nos quais possa colocar os trabalhadores abrangidos por este despedimento. Com efeito, os outros dois estabelecimentos/clínicas (... e ...) têm, nesta data, o seu quadro de pessoal preenchido, não havendo necessidade e possibilidade de reforçar as respetivas equipas.*

- 1.3.** *Nos termos da alínea c), do n.º 2, do artigo 360.º do Código do Trabalho, indica-se como critério de seleção das trabalhadoras a despedir o facto das mesmas estarem afetadas aos estabelecimentos / clínicas que serão encerradas, e não haver nesta data necessidade de mais postos de trabalho.*
- 1.3.1.** *O despedimento vai abranger a totalidade das trabalhadoras vinculadas por contrato de trabalho que se encontram afetadas aos estabelecimentos / clínicas a encerrar, ou seja, ..., ...e*

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.** O artigo 10.º, n.º 1 da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, obriga os Estados-membros a 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.
- 2.2.1.** Um dos considerandos da referida Diretiva refere que "... o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento;".
- 2.2.2.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.
- 2.3.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63º, n.º 1 do Código do Trabalho, que "o

despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.”, que é esta Comissão, conforme alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.4. Nos termos do artigo 359.º do 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”.

2.5. Em conformidade com o artigo 360.º do referido Código:

“1 – O empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo comunica essa intenção, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger.

2 – Da comunicação a que se refere o número anterior devem constar:

- a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;*
- b) O quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;*
- c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir;*
- d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;*
- e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;*
- f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.*

3 – Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos, os quais podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

4 – No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão neste referida os elementos de informação discriminados no n.º 2.

5 – O empregador, na data em que procede à comunicação prevista no n.º 1 ou no número anterior, envia cópia da mesma ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva".

- 2.6.** No despedimento coletivo "*sub judice*", a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado, indicou o número de trabalhadores a despedir (25), e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal da empresa constituída por 43 trabalhadores/as, que discriminou por setores organizacionais da empresa.
- 2.7.** No que respeita aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa não refere quaisquer critérios, uma vez que, o presente despedimento vai abranger a totalidade das trabalhadoras vinculadas por contrato de trabalho que se encontram afetos aos estabelecimentos / clínicas a encerrar, ou seja, ..., ...e
- 2.8.** Em 28.11.2024, efetuou-se uma reunião de informações e negociação entre representantes da empresa e a comissão representativa dos trabalhadores a despedir e outros trabalhadores, em que ficaram esclarecidos os fundamentos do presente processo de despedimento coletivo.
- 2.9.** Assim, da análise do processo não se vislumbram indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão das referidas trabalhadoras lactantes no presente processo de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no presente despedimento coletivo promovido pela ... – ..., das trabalhadoras lactantes ... e

APROVADO EM 30 DE DEZEMBRO DE 2024, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE.