



## PARECER N.º 432/CITE/2015

**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 1306 – DG-C/2015

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 9/9/2015 da empresa ... um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., escriturária.
- 1.2. A empresa notificou a trabalhadora em 3/9/2015 da sua integração no processo de despedimento coletivo, sendo os motivos invocados para o despedimento coletivo, sinteticamente, os seguintes:
  - 1.2.1. *Como é do conhecimento de todos os trabalhadores e colaboradores, a empresa dedica-se à atividade de comércio de ... e prestação de serviços conexos com estas atividades.*
  - 1.2.2. *A atividade desenvolvida pela empresa, não ficou imune à profunda crise nacional e internacional que se tem sentido nos últimos anos, cujas causas são públicas e sobejamente conhecidas pelo que se dispensam mais detalhes ou explicações sobre a mesma.*
  - 1.2.3. *Especificamente relacionados com a atividade explorada pelo Empregador, acresceram os seguintes fatores:*



- a.** Os grandes grupos multinacionais, tais como a ..., ... e ..., passaram a controlar o mercado ..., pois, associada à sua dimensão, a capacidade económica e financeira é superior, permitindo a apresentação de propostas de ... e ... com preços com os quais a Empresa não pode competir e ainda pela colocação gratuita de equipamentos de grandes dimensões designados por cadeias;
- b.** Também os grandes grupos privados adquiriram pequenos e médios estabelecimentos de ... e de seguida procederam ao seu encerramento ou reconverteram-nos em ... Detidos por grandes grupos, os pequenos e médios ... reconvertidos, deixaram de comprar ..., ... e de contratar serviços de assistência técnica a terceiros, na medida que tal constitui também a atividade desses grupos;
- c.** Verificou-se, igualmente, a fusão de vários ... e a sua transformação em ..., de modo a concentrar recursos e meios e reduzir despesas;
- d.** Os concursos públicos hospitalares diminuíram em consequência das fusões dos ..., concentrando, deste modo, recursos e meios e em simultâneo vieram a exigir um período de validade dos equipamentos maior, com assistência técnica gratuita;
- e.** A crise afetou igualmente ... que, face à crise, por questões de gestão evitam, na medida do possível, a compra de novos aparelhos rentabilizando o uso dos existentes até ao seu limite, o que não acontecia anteriormente à crise;
- f.** No passado, ... e ..., públicos e privados, compravam equipamentos e mantinham serviços de assistência e manutenção técnica regulares. Presentemente, tais entidades não compram equipamentos porque eles são colocados gratuitamente pelas empresas vendedoras de ..., que também suportam o custo da assistência técnica;
- g.** Como já referido, os grandes grupos económicos deste segmento de atividade, pela sua dimensão e capacidade económica e financeira vieram a aumentar a concorrência e diminuíram o preço da maioria dos ..., oferecendo ainda melhores condições de compra, forçando o Empregador à diminuição drástica das suas margens de lucro na maioria dos produtos. A concorrência entre as empresas



*aumentou não só pelos grandes grupos mas ainda pela introdução no mercado de empresas concorrentes que até aqui se dedicavam a outras áreas de negócios, sobretudo à venda de material ...;*

*h. Nos concursos hospitalares verificou-se uma alteração das condições de candidatura, pois, além das características dos produtos e equipamentos, é hoje fixado um preço base que não pode ser ultrapassado, o que diminui substancialmente a margem comercial.*

- 1.2.4.** *Este conjunto de factos levou à perda de clientes, receitas, margem de lucros e quota de mercado detido pelo Empregador.*
- 1.2.5.** *A estes fatores, já por si bastante negativos para o equilíbrio de qualquer empresa, veio a juntar-se a rescisão do contrato da ...e da ... da qual o Empregador era representante exclusivo há cerca de 30 anos.*
- 1.2.6.** *A ... rescindiu o contrato com o único objetivo de ela própria se instalar em Portugal.*
- 1.2.7.** *Importa referir que só a faturação da ... representava 35% da faturação total do Empregador, o que significa que a perda deste volume de faturação vai afetar substancialmente as suas contas.*
- 1.2.8.** *O Empregador ao longo deste ano civil tentou criar alternativas à perda deste cliente, procurando encontrar novas representações que pudessem substituir e implantar-se no mercado português, mas não teve qualquer êxito nas suas buscas.*
- 1.2.9.** *Os efeitos económicos, financeiros e de tesouraria resultantes da rescisão do contrato da ... e da diminuição de mercado, começam agora a sentir-se mais acentuadamente, pois até aqui têm estado a cessar contratos em curso que havia que honrar, as quais se agravarão até final do presente ano civil.*

- 1.2.10.** *Com esta perda de representação e com a diminuição do volume de mercado em geral, alguns postos de trabalho ficam praticamente esvaziados.*
- 1.2.11.** *O Empregador, com as atuais margens de lucro, perda de clientes e com a diminuição das vendas totais, não tem condições que permitam manter trabalhadores sem preenchimento de funções.*
- 1.2.12.** *Prevendo o impacto negativo desta rescisão, o Empregador iniciou um processo de redimensionamento da sua estrutura de pessoal e de custos, de modo a adaptá-los à sua real necessidade, a qual presentemente tem de ser mais drástica, de modo a manter a capacidade para honrar os seus compromissos e manter o equilíbrio económico, financeiro e de tesouraria da empresa.*
- 1.2.13.** *Na estrutura atual, a continuidade da empresa, tornou-se económica e financeiramente inviável, não sendo sustentável a manutenção de alguns postos de trabalho.*
- 1.2.14.** *A cessação de alguns contratos de trabalho é, pois, inevitável e inadiável de modo a equilibrar a situação económica e financeiramente da empresa e a sua própria continuidade e manutenção dos demais postos de trabalho.*
- 1.2.15.** *Os motivos do despedimento coletivo, são pois motivos de mercado, isto é, perda de representações, de clientela, uma efetiva e concreta diminuição da faturação dos produtos e serviços que o Empregador oferece e das suas margens de lucro, e motivos estruturais relacionados com o desequilíbrio económico-financeiro da empresa derivada da diminuição de receitas.*
- 1.2.16.** *A cessação dos contratos indicados em anexo produzirá efeitos a partir de 30, 60 e 75 dias a partir da presente data consoante a antiguidade de cada trabalhador abrangido.*

- 1.2.17. *Pelas invocadas razões, não resta qualquer outra solução que permita uma opção diferente.*
- 1.3. Em anexo à comunicação, a empresa remeteu o quadro de pessoal, a descrição dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir, e a identificação dos *trabalhadores cujo contrato cessará.*
- 1.4. Os critérios de seleção dos trabalhadores/as a despedir são *contratos a termo e aqueles cujas funções ficarão esvaziadas pela redução das funções que lhes estavam atribuídas.*
- 1.5. Consta do processo uma ata de reunião de negociação realizada no dia 9/9/2015, em que participaram representantes da empresa e os/as trabalhadores/as integrados/as no despedimento, nomeadamente a trabalhadora especialmente protegida, e em que foram reafirmados os fundamentos do despedimento e a insusceptibilidade de aplicação de medidas que permitissem reduzir o número de trabalhadores a integrar no despedimento.
- 1.6. Foi solicitado à empresa que apresentasse o quadro de pessoal – anexo A ao relatório único, o que fez.

## 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 grávida a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo, remetendo os elementos legalmente obrigatórios e realizou uma reunião de negociação.
- 2.8.** O despedimento coletivo é justificado por razões de mercado que decorrem de se terem verificado alterações de mercado na área de atividade prosseguida que levaram a perda de clientes, de receitas, de margem de lucro e de quota de mercado. Além disso, verificou-se também a rescisão do contrato com um cliente que representava 35% da faturação.
- 2.9.** Esta situação levou à inevitabilidade de uma redução de quatro postos de trabalho, dois deles de “escriturária” na área dos "serviços administrativos" onde labora a trabalhadora especialmente protegida.



- 2.10.** Na área dos “serviços administrativos laboram cinco trabalhadoras, sendo uma chefe de serviços administrativos e quatro escriturárias e, tal como decorre do quadro de pessoal, todas têm contrato de trabalho sem termo.
- 2.11.** Logo quanto à aplicação dos critérios de seleção dos/as trabalhadores/as a despedir, nesta unidade orgânica da empresa o primeiro critério apresentado (contrato a termo) não tem aplicação.
- 2.12.** Quanto à aplicação do segundo critério – *aqueles cujas funções ficarão esvaziadas pela redução das funções que lhe estão atribuídas* – a empresa não apresenta qualquer explicação ou evidência de como selecionou a trabalhadora especialmente protegida, ou seja, como é que da aplicação deste critério resultou a sua seleção.
- 2.13.** Convém salientar que a *ratio legis da* obrigatoriedade, por parte do empregador, de estabelecer e comunicar 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 aquela seleção que seja feita por razões objetivas, que sejam cabalmente conhecidas.
- 2.14.** 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.*
- 2.15.** Donde se considera que não existe nexó de causalidade entre o critério escolhido para a seleção dos/as trabalhadores/as e a trabalhadora especialmente protegida





a que se refere o presente processo, não estando, por isso, afastados quaisquer indícios de discriminação em função da maternidade.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao que antecede, a CITE delibera emitir parecer desfavorável à inclusão da trabalhadora grávida ..., no despedimento coletivo promovido pela empresa ..., Lda., por existirem indícios de discriminação em função da maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 7 DE OUTUBRO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.**