

PARECER N.º 267/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávida, e lactante 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 823 – DGL-C/2016

I – OBJETO

- 1.1. Em 10.05.2016, a CITE recebeu da empresa ..., LDA., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora grávida ... e a trabalhadora lactante ..., 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 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. Nas cartas dirigidas às trabalhadoras objeto do presente parecer, em 11.04.2016, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Nos termos e para os efeitos do artigo 360.º do Código do Trabalho, vimos, pela presente, comunicar a V. Exa. que, pelos motivos e fundamentos abaixo descritos, é intenção da Entidade Empregadora proceder a um despedimento coletivo, onde se inclui V. Exa., com a consequente cessação do seu contrato Individual de trabalho.*”

- 1.2.2. *O despedimento coletivo que ora se inicia assenta nos motivos que se seguida se descrevem.*
- 1.2.3. *A empresa prossegue a atividade de comercialização de produtos de telecomunicações. Sucede que a empresa tem vindo a sofrer alterações na sua estrutura, organização e atividade ao longo dos últimos anos, com vista a reagir à quebra verificada na procura dos seus serviços, o que constitui um reflexo negativo direto da crise económica e financeira que o País atravessa e um resultado da concorrência no mercado do retalho das telecomunicações, aliado ao crescente grau de exigência deste mercado.*
- 1.2.4. *A empresa, em novembro de 2012, na tentativa de relançar a sua atividade, adquiriu 38 novos estabelecimentos ..., os quais constituíram estabelecimentos distintos dos estabelecimentos da ..., inclusivamente com marca identificativa própria. Por efeito deste negócio, a empresa sofreu, em termos globais, um inevitável aumento do volume de negócio (faturação) e do número médio de colaboradores ao seu serviço (com o acréscimo de cerca de 150 trabalhadores que foram transmitidos para a empresa).*
- 1.2.5. *Contudo, tal operação não foi suficiente nem capaz de relançar a atividade da empresa, uma vez que esta manteve os seus resultados negativos, tendo necessidade de encerrar os estabelecimentos que registam mais prejuízos e cuja previsão/plano de expansão se demonstra inexistente em face da respetiva demonstração de*

resultados, tendo a empresa encerrado, inclusivamente, algumas das ditas Lojas ...

- 1.2.6.** *A empresa optou por redenominar as Lojas ... adaptando-as à realidade ..., apondo-lhes a sua marca, sempre na tentativa de relançar as Lojas que adquiriu, mas tal refit não produziu, também, o efeito positivo esperado.*
- 1.2.7.** *Refira-se que, a nível nacional, a empresa tem registado uma quebra significativa dos seus resultados operacionais. Comparativamente a 2013, a empresa registou uma diminuição de vendas em 2014 (ano fiscal que para a empresa releva de 1 de abril 2014 a 31 de março de 2015), na ordem dos 20%, situação que reflete um agravamento da situação económico-financeira da empresa, bem como uma tendência negativa para os próximos anos.*
- 1.2.8.** *Por tais razões, a empresa tem levado a cabo uma reestruturação que passa, essencialmente, pelo encerramento dos estabelecimentos que vêm apresentando resultados negativos e, por conseguinte, comprometem a sua própria sustentabilidade, com a inerente cessação dos contratos dos trabalhadores afetos aos respetivos estabelecimentos. Na verdade, a manutenção de tais estabelecimentos em atividade é incomportável, sob pena de poderem condicionar a subsistência dos restantes estabelecimentos e até a própria atividade geral da empresa.*
- 1.2.9.** *Neste quadro, o agravamento da situação económico-financeira da empresa reflete-se no encerramento de estabelecimentos e na*

imperiosa necessidade de redução de custos, designadamente dos custos associados ao funcionamento e despesas correntes dos imóveis onde se encontram instalados os respetivos estabelecimentos.

- 1.2.10.** *Em concreto, as lojas de .../Lisboa, de ..., e da ..., nas quais exercem funções os dez trabalhadores a despedir, têm vindo a apresentar resultados negativos, sem que existam quaisquer perspetivas de melhoramento, não se adivinhando qualquer inversão desta tendência para os próximos anos.*
- 1.2.11.** *Ora, efetivamente, o volume de vendas destes estabelecimentos não tem permitido alcançar resultados positivos no final de cada ano fiscal, sendo que o seu funcionamento tem acarretado custos mensais fixos extremamente elevados, designadamente despesas com pessoal, como sendo retribuições, seguros, etc., eletricidade, água, limpeza, custos de distribuição, despesas bancárias, entre outros de diferente natureza.*
- 1.2.12.** *Verifica-se, como demonstram os resultados referidos, uma incontestável (e insuportável) manutenção de receita final negativa. A consideração dos resultados negativos dos estabelecimentos em causa, enquanto unidades económicas individualizadas, situadas num determinado contexto geográfico e económico-social, é, por si só, determinante para a decisão do seu encerramento.*
- 1.2.13.** *Desde janeiro de 2013, a empresa já procedeu ao encerramento de mais de 50 dos seus estabelecimentos, por meio da instauração dos*

competentes processos de despedimento, prevendo-se ainda o encerramento de outros estabelecimentos, de acordo com os resultados que se espera que venham, entretanto, a ser apurados.

- 1.2.14.** *O procedimento de despedimento coletivo agora instaurado, que abrange, no total, os 10 trabalhadores dos diferentes estabelecimentos da empresa acima identificados, é motivado pela acentuada quebra da procura dos bens e serviços da empresa (redução da atividade da empresa), diretamente relacionada com o registo de resultados económicos e de venda negativos, situação que provoca um forte desequilíbrio económico-financeiro e que motiva a insubsistência dos estabelecimentos referidos na presente comunicação, assentando, pois, em motivos de mercado e estruturais que não podem ser ignorados.*
- 1.2.15.** *Em suma, não é passível a subsistência das relações laborais existentes e supra identificadas, dada a necessidade de encerramento definitivo das Lojas de .../Lisboa, de ..., e da ...*
- 1.2.16.** *Pelos motivos estruturais e de mercado expostos, torna-se, assim, inevitável o presente despedimento coletivo, nos termos do que dispõe o artigo 359.º do Código do Trabalho”.*
- 1.3.** Relativamente aos critérios adotados para seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa informa o seguinte:

- 1.3.1.** *“Os trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento são todos os que se encontram afetos às Lojas de .../Lisboa, de ..., e da ..., que, pelos motivos expostos, se determinou encerrar, sendo, por conseguinte, impossível a subsistência dos contratos de trabalho correspondentes”.*
- 1.4.** Relativamente ao método de cálculo da compensação pela cessação dos contratos individuais de trabalho, a empresa refere o seguinte:
- 1.4.1.** *“Será posta à disposição dos trabalhadores a compensação legal calculada nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho, tendo em conta a antiguidade dos mesmos e a modalidade dos respetivos contratos individuais de trabalho.*
- 1.5.** Segundo a entidade empregadora, *“prevê-se que o presente processo de despedimento coletivo esteja concluído, em termos globais, até ao próximo dia 07 de julho de 2016, sem prejuízo da data de cessação de alguns dos contratos de trabalho dos trabalhadores abrangidos poder ocorrer posteriormente, face à necessidade de observância dos prazos de procedimento e de aviso prévio legalmente previstos, atentas as respetivas antiguidades. Caso as Lojas acima indicadas sejam encerradas em momento anterior às datas de cessação dos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores, a estes será comunicada a dispensa de assiduidade a partir da data de encerramento do correspondente estabelecimento onde exerçam funções, sem prejuízo das remunerações devidas até ao fim do contrato”.*

- 1.6.** A empresa informa que, “*no prazo de cinco dias úteis contados da data de receção da presente comunicação os trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento coletivo poderão designar, de entre eles, uma comissão representativa, nos termos do n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho*”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** 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.
- 2.1.1.** 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”.
- 2.1.2.** 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 14.º 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.

2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º, 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 b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.3. 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”.

2.4. 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 setores 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”.

2.5. No despedimento coletivo “*sub judice*”, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado e estruturais, indicou o número de trabalhadores a despedir (10) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais dos 3 estabelecimentos da empresa a encerrar, constituído por 10 trabalhadores.

- 2.6.** No que respeita, aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa refere que *“os trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento são todos os que se encontram afetos às Lojas de .../Lisboa, de ..., e da ..., que, pelos motivos expostos, se determinou encerrar, sendo, por conseguinte, impossível a subsistência dos contratos de trabalho correspondentes”*.
- 2.7.** A empresa informa que, *“dentro do prazo legal previsto para o efeito, não foi constituída a comissão representativa de trabalhadores/as a despedir, e, por essa razão, não houve lugar à fase de informações e negociação, prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho, inexistindo quaisquer medidas alternativas ao despedimento coletivo em apreço”*.
- 2.8.** Da análise do processo, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade na inclusão das referidas trabalhadoras grávida e lactante no presente processo de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento coletivo promovido pela empresa ..., LDA., da trabalhadora grávida ... e da trabalhadora lactante ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 08.06.2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.