

PARECER N.º 175/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida e de trabalhadora lactante, incluídas em 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 de fevereiro, solicitado pela ...

Processo n.º 835 – DGL-C/2012

I – OBJETO

1.1. Em 2012.09.13, a CITE recebeu de Advogado, em nome da Direção da ..., atualmente sediada na Avenida de ... n.º ..., ..., cópia de documentação respeitante ao processo de despedimento coletivo, fundamentado em motivos de mercado e estruturais, incluindo-se nos trabalhadores abrangidos pela intenção de despedimento a trabalhadora grávida, ..., e a trabalhadora lactante, ..., ambas rececionistas, pelo que é solicitada a emissão por esta Comissão 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 de fevereiro.

1.2. A entidade é uma associação de cultura, recreio e desporto, sem fins lucrativos, que tem como atividade económica principal classificada (CAE) “outras atividades desportivas” e que são prosseguidas mediante uma orgânica dualista, do que decorre ter parte da organização e recursos humanos dedicados a atividades correntes da Associação e uma outra parte da organização e seus recursos humanos exclusivamente afetos à



atividade da Associação enquanto concessionária de um Health Club, que constitui a sua principal fonte de receitas.

- 1.3.** As duas trabalhadoras em causa estão incluídas num processo de despedimento coletivo que abrange 6 trabalhadores da Associação, todos afetos à atividade do Health Club, repartidos, igualmente, por ambos os géneros e integrados em diferentes vertentes/departamentos da respetiva orgânica (receção, comercial, coordenação do departamento de higiene e ainda do da manutenção/limpeza).
- 1.4.** Nos termos da documentação incluída no processo remetido à CITE pela referida entidade empregadora, é de assinalar:
- cópias das comunicações, datadas de 30 de julho de 2012, remetidas às trabalhadoras grávida e lactante supra identificadas, com a lista nominal de todos os trabalhadores abrangidos por uma intenção de despedimento coletivo, para - na ausência de estrutura representativa dos trabalhadores - pudessem os mesmos decidir e comunicar quanto à constituição de Comissão representativa ad hoc nos termos do mesmo número 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho;
 - cópia da comunicação assinada pelos 6 trabalhadores abrangidos pela intenção de despedimento, igualmente datada de 30 de julho de 2012, dirigida à sua entidade empregadora a referir que não constituiriam a Comissão Representativa e expressando preferência em tratar individualmente o respetivo processo de despedimento;
 - cópias das comunicações, datadas de 13 de agosto de 2012, enviadas às trabalhadoras grávida e lactante contendo a informação relativa ao despedimento coletivo referida nos termos dos números 1 e 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho;
 - cópia da comunicação escrita da Associação para a Direção Geral do Emprego e das Relações Profissionais, do Ministério da Economia e Emprego, datada de 13 de agosto de 2012, a dar conhecimento da promoção e do teor do processo de despedimento coletivo, com menção à



comunicação já efetuada, nos termos legalmente prescritos, da intenção de despedimento a todos os trabalhadores abrangidos e bem como cópia do email a promover a retificação da menção da mesma quanto o número de trabalhadores a atingir pelo despedimento;

- cópia de ata de uma reunião, realizada em 17 de agosto de 2012, entre um Advogado, em representação da Associação, e as trabalhadoras grávida e lactante e os demais trabalhadores incluídos no processo de despedimento, salvo a Coordenadora ..., que é invocada como tendo comunicado não poder estar presente por motivos profissionais.

1.4.1. De assinalar que na ata da referida reunião consta a indicação pelo representante da Associação de que não estava presente um representante do Ministério da Economia e do Emprego não obstante a notificação da reunião ter sido efetuada, pelo facto de ter sido declinada pelo mesmo a participação na mesma por “não ter sido designada uma comissão representativa dos trabalhadores, nem existir qualquer entidade representativa dos trabalhadores”.

1.4.2. De assinalar, por último, que consta na referida ata que, após os esclarecimentos prestados pelo representante da Associação quanto aos termos do processo e condições do despedimento, os trabalhadores presentes declararam que não se opunham aos fundamentos e critérios constantes da comunicação de intenção de despedimento, tendo todos assinado a ata.

1.5. No que respeita aos termos da fundamentação da sua intenção de despedimento coletivo – que abrange as trabalhadoras grávida e lactante – e aos critérios que preside à seleção dos trabalhadores para o despedimento, que consta da comunicação que lhes foi dirigida, a entidade empregadora refere, em termos mais relevantes, o seguinte (¹):

¹ A transcrição, parcialmente efetuada, foi subordinada à redação segundo o Acordo Ortográfico.



(...)

“Exmos(as) Senhores(as)

Nos termos e para os efeitos do artigo 360.º do Código do Trabalho, vimos pela presente informar V. Exas. de que é intenção de ... (de ora em diante designada “...”), proceder a um despedimento coletivo, que abrangerá 6 (seis) trabalhadores, o qual será determinado pelos seguintes fundamentos:

1. Motivos invocados para o Despedimento Coletivo

A ... é uma ASSOCIAÇÃO sem fins lucrativos, que tem como objeto a Promoção e Desenvolvimento de atividades desportivas, culturais e recreativas.

O ... é concessionário de um Health Club sito na Av. ..., ..., ..., principal fonte de receitas da Associação.

A atual crise económico-financeira global e as subseqüentes medidas de austeridade contribuiu para uma significativa diminuição do rendimento disponível dos cidadãos, bem como do seu poder de compra e, conseqüentemente, da sua disponibilidade financeira para gastos em atividades lúdicas e de bem-estar, considerando a emergência de outras necessidades mais elementares.

As razões desta redução significativa de receitas, se por um lado se deve à recessão que afeta todo o tecido económico, por outro deve-se também aos efeitos causados pela proliferação desenfreada de Health Clubs por toda a região onde nos inserimos, que tendo por detrás grandes cadeias/grupos económicos a suporta-los, tem realizado campanhas de angariação de clientes extremamente agressivas (alguns com descontos superiores a 50%), impossíveis de acompanhar por quem



não tem o mesmo suporte financeiro, como forma de não diminuírem clientes durante os próximos 2/3 anos evitando assim a migração de utentes, de menores posses para as Associações Desportivas, ou ginásios de menor dimensão e Serviços.

Pese embora as características da nossa Associação, nos tornem particularmente aliciantes para a população com menos posses financeiras, ao ser esta a população mais atingida pela crise económica, é aquela que mais rapidamente corta em tudo o que não é essencial, resultando assim um défice mensal significativo da execução orçamental, em consequência da quebra de receitas pela diminuição abrupta dos sócios que frequentam o espaço, dos incumprimentos financeiros daqueles que ainda frequentam, e da diminuição de entrada de novos sócios.

Desde 2011, que temos mantido todos os trabalhadores do Health Clube da nossa Associação ao corrente desta situação, para que todos em conjunto pudéssemos colaborar num programa de corte nas despesas não essenciais, por forma a equilibrarmos o exercício, o que foi conseguido com a ajuda de todos e sem necessidade de dispensar colaboradores durante todo o ano de 2011.

Infelizmente no fim de janeiro de 2012, apercebemos que as receitas continuavam a cair (quando deveriam subir, pois em janeiro há sempre um crescimento) indiciando assim mais quebra de receitas, agravado pelo aumento dos custos de energia (Gás e Eletricidade), conjugados com a alteração do regime do IVA destes bens para 23%, de que a nossa Associação pelas suas caracterização jurídica não consegue recuperar, tornando assim inglório os ganhos obtidos com diversos cortes na despesa geral no ano anterior.

Foi nesse sentido que informámos todos os colaboradores no início deste ano, que provavelmente seria muito difícil conseguirmos equilibrar o exercício sem diminuir recursos humanos excedentários, como única forma de reduzirmos mais despesas, sob pena de termos de encerrar o



Health Club no curto prazo, pois não temos forma de suportar financeiramente o défice de exploração mensal.

Ora a situação de quebra de receita continua durante todo o 12 semestre de 2012, num valor superior a 9.2%, face ao período homologado de 2011, e a situação económica em geral não dá indicações de ter alterações relevantes (para melhor) nos próximos meses, pelo que teremos mesmo que proceder a uma reestruturação que implica o despedimento de trabalhadores excedentários, como última hipótese para conseguir manter o funcionamento do Health Club da nossa Associação.

A estrutura de recursos Humanos do Health Club da Associação ... é a seguinte:

(...)²

As áreas com recursos humanos excedentários são essencialmente constituídas pela Receção, pelo Departamento Comercial e pela Manutenção, que serão extintas.

No Departamento de Higiene é extinta a função de Coordenação de Higiene transitando esta competência para a Adjunta do Diretor do Health Club.

Todas estas condicionantes obrigaram o ... iniciar um processo de despedimento coletivo, nos termos previstos na lei, por motivos de mercado e estruturais.

Neste contexto, a ... procedeu à seleção dos seguintes postos de trabalho a extinguir:

- 2 (dois) postos de trabalho de Rececionista;*
- 2 (dois) posto de trabalho de Comercial;*
- 1 (um) posto de trabalho de Manutenção/Limpeza;*
- 1 (um) posto de trabalho de Coordenação de Higiene.*

² No original é apresentada a lista nominal de trabalhadores segundo a estrutura atual do Health Club: 1 Diretor, 1 Adjunta, tendo subordinadas ao primeiro 5 vertentes/departamentos: Receção, com duas trabalhadoras (grávida e lactante); Comercial, com 2 trabalhadores; Higiene, com uma Coordenadora e 3 trabalhadoras; Bar, com 1 trabalhadora e, por último, Manutenção, com 1 trabalhador.



Motivação

- A extinção de todos estes postos de trabalho decorre do desequilíbrio negativo da exploração mensal do Health Club da Associação ..., face à diminuição de receitas, ao aumento de despesas fixas imutáveis, ao aumento de dívidas incobráveis dos sócios, e do volume excedentário de colaboradores, considerando a redução de sócios significativa desde 2008 e a diminuição abrupta de potenciais novos sócios nos últimos 2 anos.

2. Quadro de Pessoal, discriminado por Setores Organizacionais da Empresa

Estrutura atual — anterior à reestruturação

(...) ³

Estrutura futura do Health Club após a reestruturação

(...) ⁴

3. Indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir foram:

Extinção de todos os postos de trabalho dos trabalhadores com função de Rececionistas, Comerciais e ainda de Manutenção/Limpeza em razão da extinção dos respetivos departamentos.

Extinção do posto de trabalho com a função de Coordenação de Higiene em razão da transferência das suas funções para a Adjunta do Diretor do Health Club.

³ Vide nota de rodapé supra e complementada com a infra:

⁴ No original, a comparar com o organograma a que se reporta a nota de rodapé anterior, é apresentado o organograma do Health Club resultante da reestruturação, com a seguinte forma: Diretor; Adjunta, com dois departamentos apenas: Higiene, com 3 trabalhadoras e Bar, com 1 trabalhadora.



4. Indicação do número de trabalhadores a despedir e categorias abrangidas

No âmbito do presente procedimento, conforme já referido, serão extintos os seguintes 6 (seis) postos de trabalho:

<i>Categoria</i>	<i>N.º de trabalhadores</i>
<i>Rececionista</i>	<i>2</i>
<i>Comercial</i>	<i>2</i>
<i>Coordenação de Higiene</i>	<i>1</i>
<i>Manutenção/Limpeza</i>	<i>1</i>

5. Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento.

O despedimento coletivo será efetuado dentro do período de tempo mínimo legalmente previsto, prevendo-se a cessão dos contratos até ao final do mês de novembro de 2012, respeitando-se os prazos do aviso prévio.

6. Indicação do método de cálculo da compensação a conceder aos trabalhadores abrangidos

Em virtude da cessação dos contratos de trabalho no âmbito do presente procedimento de despedimento coletivo, a cada um dos trabalhadores abrangidos será paga uma compensação correspondente a um mês de retribuição base por cada ano completo de antiguidade, sendo que, em caso de fração de ano, a compensação é calculada proporcionalmente.

7. Notificações Obrigatórias

Mais informamos que a presente comunicação é feita a cada um dos trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento de despedimento



coletivo em curso, atendendo a que não existe na empresa comissão de trabalhadores, comissão intersindical, ou comissões sindicais, nem foi constituída pelos referidos trabalhadores Comissão Representativa.

Na presente data é, nos termos legais, enviada, igualmente, cópia da presente comunicação à Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (“DGERT”), junto do Ministério da Economia e do Emprego.

8. Reunião para informações e negociação

Fica desde já designado o dia 17 de agosto de 2012, (sexta-feira), pelas 11:00h, na Av. ..., ..., ..., para a realização de reunião para informações e negociação, em cumprimento do disposto no artigo 361.º do Código do Trabalho, sem prejuízo de outra data ou hora que venham a ser devidamente comunicadas a todos os trabalhadores, de acordo com a disponibilidade de agenda dos respetivos intervenientes.

Com os melhores cumprimentos,

Pe`A ...

(assinatura ilegível)

(O representante legal)

- 1.6.** De assinalar que a entidade empregadora ulteriormente remeteu por email à CITE, em 19 de setembro do corrente ano, uma cópia do anexo A do quadro de pessoal respeitante ao ano de 2011, acompanhada, a título de esclarecimento adicional, da lista nominal de trabalhadores da Associação que integrados na Associação, que não estão incluídos na intenção de despedimento coletivo por não estarem afetos ao Health Club.
- 1.7.** Por último, de referir que o Advogado da Associação corrigiu a informação constante do Mapa de Pessoal do anexo A do Relatório Único de 2011 anteriormente remetido quanto à categoria profissional da trabalhadora ..., informando que a categoria que a mesma detém atualmente é a de rececionista.



II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A legislação nacional consagra no n.º 1 do artigo 63.º 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.

2.2. Nos termos do artigo 2.º e alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, compete à CITE emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental.

2.3. Nos termos do artigo 359.º

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 ainda 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 caso ora submetido a parecer prévio da CITE, um processo de despedimento coletivo fundado em motivos de mercado e estruturais que inclui uma trabalhadora grávida e uma trabalhadora

2.6. Em termos procedimentais, é de assinalar que foram observados os requisitos legalmente exigíveis, nomeadamente nos termos da documentação que a entidade empregadora dirigiu às duas trabalhadoras supra identificadas, uma carta datada de 2012.07.30 e outra datada de 13 de ⁵agosto de 2012, com menção nominativa dos trabalhadores a despedir, da intenção de despedimento coletivo e da enunciação

2.7. No que se reporta à decisão, é de referir, em síntese, que a entidade empregadora, fundamenta a sua decisão de promover o despedimento coletivo de 6 trabalhadores em funções exclusivas no Health Club invocando que:

- desde 2011 ocorre uma diminuição da procura dos serviços que presta, tendo procedido a primeiros ajustes nas despesas não essenciais sem necessidade de dispensa de trabalhadores;
- não obstante, em todo o primeiro semestre de 2012 deixou de lhe ser possível equilibrar o exercício, nomeadamente pela quebra de receitas

⁵ Um mês de retribuição base por cada ano completo de antiguidade, sendo que, em caso de fração de ano, a compensação é calculada proporcionalmente.



verificada desde logo a partir de janeiro deste ano, conjugada com o aumento de custos de energia, bem como de aumento da taxa de IVA para 23% que a atividade passou a ter;

- face a perspectivas de redução de atividade provocada pela diminuição previsível da procura de serviços e da necessidade de reestruturar a sua atividade no associada ao Health Club, ter decidido:

- eliminar a receção, o departamento comercial e manutenção do Health Club;
- transitando a coordenação do departamento da higiene para a Adjunta do Diretor do Health Club.

2.8. Atento o exposto, é de concluir que os motivos invocados da entidade empregadora para fundamentar a promoção do despedimento coletivo são subsumíveis às definições legais de motivos de mercado e estruturais previstos na alínea a) e b) do n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho, porquanto a entidade empregadora terá aludido a situações que se poderão reconduzir “a redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços” e o “desequilíbrio económico-financeiro”.

2.9. De assinalar ainda que os critérios de seleção dos trabalhadores elegidos pela entidade empregadora para o despedimento foram comunicados aos trabalhadores, ao serem explícitos e a circunscreverem-se a uma reestruturação no âmbito da orgânica que presta funções focadas no Health Club, é de concluir que teve uma concretização adequada nos respetivos trabalhadores elencados para o despedimento, incluindo as trabalhadoras grávida e lactante, cuja área foi extinta pela totalidade, com a consequência óbvia de, por exclusão de partes, o Diretor e Adjunto do Health Club terem de avocar essas atribuições.

2.10. Cumpre ainda assinalar que os fundamentos e critérios invocados para a opção de promover o despedimento coletivo não foram contestados pelos



representantes dos trabalhadores, nem suscitada a inexistência de alternativas de trabalho ainda no âmbito da empresa, bem como não foi referida ou indiciada uma seleção discriminatória da trabalhadora grávida ou da trabalhadora lactante.

- 2.11.** Nestes termos, tendo a entidade empregadora devidamente fundamentada a intenção do despedimento coletivo dos seus trabalhadores afetos à atividade prestada no Health Club e não estando sequer indiciada qualquer discriminação relativamente às trabalhadoras grávida e lactante no processo remetido para instrução do pedido de emissão de parecer prévio, é de concluir pela inexistência de discriminação na inclusão das duas trabalhadoras em causa na lista para o despedimento coletivo, pelo que não é pertinente a oposição da CITE à mesma.

III – CONCLUSÃO

- 3.** Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento coletivo promovido pela ... da trabalhadora grávida, ..., e da trabalhadora lactante, ..., ambas rececionistas no Health Club de que aquela é concessionária.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 24 DE SETEMBRO DE 2012**