

PARECER N.º 251/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida incluída 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 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho
Processo n.º 1164 – DG-C/2012

I – OBJETO

- 1.1. Em 30.11.2012, a CITE recebeu da administração da empresa ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de escriturário de 3 a 6 anos, a ocupar o posto de trabalho de escriturária e apoio externo de escritório, no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por motivo de mercado e motivos estruturais, abrangendo 3 trabalhadoras afetas ao setor administrativo, nos seguintes termos:

“Lisboa, 29 de novembro de 2012

Assunto: Pedido de Parecer Prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, incluída 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 7/2009, de 12 de fevereiro.

Exmo. Senhor Presidente,

A ..., S.A. (doravante ..., SA), entidade empregadora de ... (adiante Trabalhadora), vem, pela presente, e em cumprimento do disposto no n.º 1 e na 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, solicitar Parecer Prévio ao despedimento no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por força de motivos estruturais e de mercado, nos termos e com os fundamentos abaixo mencionados:

a) A ..., SA é uma sociedade que tem por objeto social a atividade de comércio por grosso de vestuário e acessórios e Lingerie (Cfr. Certidão da Conservatória do Registo Comercial da sociedade que se junta, como doc. 1).

b) Em 1 de setembro de 1999, a Trabalhadora foi admitida ao serviço da ..., SA com a categoria de Escriturária, para exercer as funções correspondentes no Departamento Administrativo da ..., SA (Cfr. cópia do contrato de trabalho que se junta como doc. n.º 2).

c) A Trabalhadora encontra-se grávida de 27 semanas (conforme cópia do atestado médico apresentado pela Trabalhadora, que ora se junta como doc. n.º 3).

d) Por motivos de mercado e estruturais, decorrentes da gravíssima crise que a economia portuguesa está a atravessar desde o final de 2008, a qual se refletiu negativamente em todos os setores da atividade económica e, muito em especial, no setor da lingerie e vestuário, a ..., SA viu-se na necessidade de reduzir o seu número de trabalhadores, por forma a ajustar a empresa à situação em que a mesma se encontra como resultado da conjuntura do mercado, garantido assim os demais postos de trabalho.

e) Efetivamente, a ..., SA tem vindo a registar uma diminuição da procura dos produtos que comercializa na sua área de negócio. Vejamos:

Em 2009, a ..., SA registou as vendas seguintes:

. Volume de Vendas: 766.071 €

Em 2010, o negócio da ..., SA registou as vendas seguintes:

. Volume de Vendas: 542.587€

Assim, de 2009 para 2010, as vendas da ..., SA registaram a evolução seguinte:

- Volume de Vendas: - 29%;*

Em 2011, o negócio da ..., SA registou as vendas seguintes:

- Volume de Vendas: 434.377€*

Assim, de 2010 para 2011, as vendas da ... , SA registaram a evolução seguinte:

- Volume de Vendas: - 20%;*

No primeiro semestre de 2012, o negócio da ..., SA registou as vendas seguintes:

- Volume de Vendas: 174 505€*

Assim, do primeiro semestre de 2011 para o primeiro semestre de 2012, as vendas do negócio da ..., SA registaram a evolução seguinte:

- Volume de Vendas: - 23%;*



f) Pelo exposto, o presente despedimento coletivo fundamenta-se na necessidade de redução do número de trabalhadores da ..., SA, com o objetivo de reduzir os seus custos, determinada por motivos de mercado (redução da atividade da Empresa, provocada pela diminuição da procura dos produtos que comercializa), nos termos previstos no artigo 359.º, n.º 1 e n.º 2, alínea a), do Código do Trabalho.

g) A redução da atividade da ..., SA, provocada pela diminuição da procura dos produtos que comercializa (negócio da venda da lingerie), obrigou-a a proceder a uma reestruturação da organização produtiva do referido negócio, com o objetivo de a adaptar à procura e com o objetivo de reduzir os seus custos.

h) O presente despedimento coletivo fundamenta-se, também, na redução do número de trabalhadores da ..., SA, por motivos estruturais (reestruturação da organização produtiva do negócio da ..., SA, com o objetivo de a adaptar à procura e com o objetivo de reduzir os seus custos), nos termos previstos no artigo 359.º, n.º 1 e n.º 2, alínea b), do Código do Trabalho.

i) Em consonância com as razões supra expostas, foi decidido pela Administração da ..., SA extinguir o Departamento Administrativo da empresa, no qual, à data, se integra a Trabalhadora, passando o mencionado Departamento para outsourcing.

j) Em consequência, deixa de se justificar o posto de trabalho até agora ocupado pela Trabalhadora, a que corresponde a categoria profissional de Escriturária, integrada na área Administrativa da ..., SA, pelo que o mesmo irá ser extinto.

l) Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 360º, n.º 2, alínea b), do Código do Trabalho, anexa-se o quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da Empresa. (que ora se junta como doc. n.º 4).

m) A ..., SA tem, presentemente, a desempenhar funções 6 (seis) trabalhadores, sendo 3 comerciais e estando os outros 3 afetos ao Departamento Administrativo, com as seguintes categorias profissionais: Escriturária, Escriturária especializada e Chefe de serviços.

n) Atendendo ao impacto do decréscimo das vendas na ..., SA, foi decidido extinguir o Departamento Administrativo da empresa, e entregá-lo a uma empresa externa. Em consequência, foi decidido eliminar os postos de trabalho correspondentes às categorias profissionais de Escriturária, Escriturária especializada e Chefe de serviços, afetos ao Departamento Administrativo, deixando, assim, a empresa de dispor de trabalhadores permanentemente afetos em exclusivo ao referido departamento.

o) Sendo extinta, na sua totalidade o Departamento Administrativo da ..., SA, não existem quaisquer outros trabalhadores com postos de trabalho cujas funções sejam iguais ou que tenham conteúdo funcional idêntico ao da Trabalhadora, não sendo, por isso, necessário recorrer aos critérios legais de decisão sobre o posto de trabalho a extinguir.

p) Não existe na estrutura da ..., SA qualquer outro lugar disponível compatível com a categoria da Trabalhadora, pelo que não é possível recolocá-la noutra posto de trabalho, sendo, por conseguinte impossível a subsistência da relação de trabalho com a ..., SA.

q) *Em 21 de novembro de 2012, e em cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 360º do Código do Trabalho, foi entregue, em mão, à Trabalhadora carta a comunicar a intenção da empresa de proceder a despedimento coletivo, onde a mesma ficaria incluída (Cfr. cópia da carta enviada à trabalhadora, que se junta como doc. n.º 5).*

r) *Atento o teor dos fundamentos e razões a que aludimos supra, impõe concluir-se que a ..., SA se encontra, atualmente numa fase de reestruturação, nos termos da qual será extinta a Secção afeta à área Administrativa da empresa, sendo impossível à ..., SA continuar a receber e a justificar a prestação de trabalho da Trabalhadora nos moldes contratados.*

s) *Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 360º, n.º 2, alínea c), do Código do Trabalho, informa-se V. Exa. que, na seleção dos trabalhadores a despedir, no presente despedimento coletivo, foi observada a seguinte ordem de critérios:*

t) *Na organização administrativa do negócio da ..., SA, a Empresa decidiu extinguir todo o departamento Administrativo e, nessa sequência, o posto de trabalho de escriturária e apoio externo de escritório, o qual é ocupado pela trabalhadora ...*

u) *Assim, o critério para a seleção da trabalhadora ... como trabalhadora a despedir, no presente despedimento coletivo, foi o de ocupar o posto de trabalho de escriturária, num Departamento que a Empresa decidiu extinguir, no âmbito da reestruturação da organização administrativa da ..., SA.*

v) *Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 360º, n.º 2, alínea d), do Código do Trabalho, informa-se V. Exa. de que os trabalhadores a*

despedir: ..., ... e ..., encontram-se todas afetas à área Administrativa da empresa, com as categorias profissionais respetivamente, de Escriturária, Escriturária especializada e Chefe de serviços respetivamente, sendo reduzido o quadro de pessoal da Empresa de seis para três trabalhadores.

x) Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 360.º, n.º 2, alínea e), do Código do Trabalho, informa-se V. Exa. que a Empresa pretende efetuar o despedimento dos trabalhadores abrangidos, dentro dos prazos de aviso prévio previstos no artigo 363.º, n.º 1, do Código do Trabalho.

z) Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 360.º, n.º 2, alínea f), do Código do Trabalho, a compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir será calculada de acordo com as regras aplicáveis aos contratos de trabalho celebrados antes de 1 de novembro de 2011 (por força do disposto no artigo 6.º, n.º 1, alíneas a) e b) e n. 4, da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho), ou seja, a compensação é calculada do seguinte modo:

a) Período anterior a 31 de outubro de 2012, o montante da compensação corresponderá a 1 mês de retribuição base acrescida das diuturnidades (o valor diário da retribuição base e diuturnidades é calculado com a divisão por 30 do valor obtido com a soma da retribuição base mais as diuturnidades) por cada ano completo de antiguidade.

b) Período posterior a 31 de outubro de 2012, o montante da compensação corresponderá a 20 dias de retribuição base acrescida das diuturnidades (o valor diário da retribuição base e diuturnidades é calculado com a divisão por 30 do valor obtido com a soma da retribuição base mais as diuturnidades) por cada ano completo de

antiguidade

c) Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente;

d) Para este efeito, o valor da retribuição base mensal e diuturnidades não pode ser superior ao montante correspondente ao valor equivalente a 20 vezes a Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG), o que atualmente equivale a € 9.700,00.

e) Se da soma destes dois cálculos resultar um montante acumulado igual ou superior ao valor de 12 retribuições base e diuturnidades ou a 240 dias de RMMG, o que atualmente representa o valor de € 116.400,00, para o valor da compensação a pagar não entrará o valor apurado através do cálculo da compensação do período posterior a 31 de outubro de 2012.

f) No caso de, com a soma dos dois cálculos, se obter um valor inferior ao limite acima indicado (€ 116.400,00) a compensação a pagar ao trabalhador resultará da soma dos dois cálculos até ao limite máximo das 12 retribuições-base e diuturnidades.

O pagamento da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho será efetuado até ao termo do prazo de aviso prévio.

Nesta sequência, solicitamos, muito respeitosamente, o Parecer Prévio da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego favorável à cessação do contrato de trabalho, por despedimento decorrente de extinção de posto de trabalho, da Trabalhadora ..

(...)

Junta: 5 documentos:

- Certidão da Conservatória do Registo Comercial da ..., SA;*
- Cópia do Contrato de Trabalho celebrado com a Sr.^a D. ..., em 1 de setembro de 1999;*



- *Cópia do atestado médico apresentado pela Trabalhadora ...*
- *Cópia do mapa de pessoal da ..., SA*
- *Cópia da carta enviada à Sr.^a D. ..., a comunicar a intenção de proceder ao despedimento coletivo;”*

1.2. Em 21.11.2012, a empresa comunicou à trabalhadora a intenção de proceder ao despedimento coletivo, através de carta, cujo conteúdo se transcreve:

“..., 21 DE NOVEMBRO DE 2012

P.M.P.

ASSUNTO: COMUNICAÇÃO DE INTENÇÃO DE PROCEDER A DESPEDIMENTO COLETIVO

Exma. Senhora,

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 360º, n.º 3, do Código do Trabalho, vimos pela presente comunicar a intenção desta Empresa de proceder a despedimento coletivo, no qual V. Exa. será abrangida. Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 360º, n.º 2, alínea a), do Código do Trabalho, são os seguintes os motivos invocados para o despedimento coletivo:

(...)

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 360º, n.º 2, alínea b), do Código do Trabalho, anexa-se o quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da Empresa.

(...)

*Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 360º, n.º 2, alínea d), do Código do Trabalho, informa-se V. Exa. de que os trabalhadores a despedir: ..., ... e ... e que as categorias profissionais abrangidas são as de *Escriturária, Escriturária especializada e Chefe de serviços**



respetivamente, sendo reduzido o quadro de pessoal da Empresa de seis para três trabalhadores. (...)

A Empresa reunirá com a eventual comissão representativa dos trabalhadores que estes, nos termos do disposto no artigo 360.º, n.º 3, do Código do Trabalho, entenderem designar, de entre eles, com o máximo de cinco membros, no âmbito da fase de informações e negociações do processo de despedimento coletivo, e/ou com os trabalhadores individualmente.

Em cumprimento do disposto no artigo 361.º, n.º 1, do Código do Trabalho, vimos desde já convocar V. Exa. para uma reunião que terá lugar no próximo dia 26 de novembro de 2012, às 10.00 horas, nas instalações da ..., SA, sitas na

Esta reunião é destinada aos fins aludidos no citado normativo legal, podendo V. Exa. participar nela pessoalmente ou fazer-se representar, assim como fazer-se acompanhar por um perito.”

1.2.1. Os motivos invocados para o despedimento coletivo são, resumidamente, os seguintes que se transcrevem:

“a) Motivos de mercado

A ..., S.A., é uma empresa que se dedica ao Comércio por grosso de Vestuário e Acessórios — Lingerie.

A gravíssima crise que a economia portuguesa está a atravessar desde o final do ano de 2008 reflete-se negativamente em todos os setores da atividade económica e, muito em especial, no setor da lingerie e vestuário.

Em consequência, a Empresa vem registando uma diminuição da procura dos produtos que comercializa no referido negócio.

Vejamos:

Em 2009, a ... registou as vendas seguintes:

- *Volume de Vendas: 766.071 €*

Em 2010, o negócio da ..., SA registou as vendas seguintes:

- *Volume de Vendas: 542.587€*

Assim, de 2009 para 2010, as vendas da ..., SA registaram a evolução seguinte:

- *Volume de Vendas: - 29%;*

Em 2011, o negócio da ..., SA registou as vendas seguintes:

- *Volume de Vendas: 434.377€*

Assim, de 2010 para 2011, as vendas da ..., SA registaram a evolução seguinte:

- *Volume de Vendas: - 20%;*

No primeiro semestre de 2012, o negócio da ..., SA registou as vendas seguintes:

- *Volume de Vendas: 174 505€*

Assim, do primeiro semestre de 2011 para o primeiro semestre de 2012, as vendas do negócio da ..., SA registaram a evolução seguinte:

- *Volume de Vendas: -23%*

Pelo exposto, o presente despedimento coletivo fundamenta-se na redução do número de trabalhadores da Empresa, com o objetivo de reduzir os seus custos, determinada por motivos de mercado (redução da atividade da Empresa, provocada pela diminuição da procura dos produtos que comercializa), nos termos previstos no artigo 359º, n.º 1 e n.º 2, alínea a), do Código do Trabalho.

b) Motivos estruturais

A redução da atividade da Empresa, provocada pela diminuição da procura dos produtos que comercializa no negócio da venda da lingerie, obrigou-a a proceder a uma reestruturação da organização produtiva do referido negócio, com o objetivo de a adaptar à procura e com o objetivo de reduzir os seus custos.



Assim, na organização produtiva do negócio de venda de lingerie, a Empresa decidiu extinguir o posto de trabalho de administrativa, como escriturária.

Pelo exposto, o presente despedimento coletivo fundamenta-se, também, na redução do número de trabalhadores da Empresa, por motivos estruturais (reestruturação da organização produtiva do negócio da ..., SA, com o objetivo de a adaptar à procura e com o objetivo de reduzir os seus custos), nos termos previstos no artigo 359.º, n.º 1 e n.º 2, alínea b), do Código do Trabalho.”

1.2.2. O critério que serve de base para a seleção dos trabalhadores a despedir é o seguinte, conforme se transcreve:

“Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 360.º, n.º 2, alínea c), do Código do Trabalho, informa-se V. Exa. que, na seleção dos trabalhadores a despedir, no presente despedimento coletivo, foi observada a seguinte ordem de critérios:

Na organização administrativa do negócio da ..., SA, a Empresa decidiu extinguir o posto de trabalho de escriturária e apoio externo de escritório. O posto de trabalho de escriturária de mais de 6 anos é ocupado pela trabalhadora

Assim, o critério para a seleção da trabalhadora ... como trabalhadora a despedir, no presente despedimento coletivo, foi o de ocupar o posto de trabalho de escriturária que a Empresa decidiu extinguir, na reestruturação da organização produtiva da ..., SA.

Nestes termos, fundamentando-se o presente despedimento coletivo, também, na redução do número de trabalhadores da Empresa, com o objetivo de reduzir os seus custos, com a extinção, no departamento administrativo da ..., SA, do posto de trabalho de escriturária ocupado pela trabalhadora ..., a Empresa reduzirá os seus custos anuais com

peçoal em € 10.010, acrescidos dos respetivos encargos de Segurança Social (23,75%) e dos restantes benefícios atribuídos pela Empresa seguro de acidentes de trabalho e subsídio de refeição no valor de 6.41€/dia.”

1.2.3. É indicado como período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento, o seguinte:

“Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 360º, n.º 2, alínea e), do Código do Trabalho, informa-se V. Exa. que a Empresa pretende efetuar o despedimento dos trabalhadores abrangidos, dentro dos prazos de aviso prévio previstos no artigo 363.º, n.º 1, do Código do Trabalho.

Assim, o presente procedimento durará, no mínimo, 15 (quinze) dias, contados da data da receção da presente comunicação ou, sendo o caso, contados da data do envio da presente comunicação à eventual comissão representativa de trabalhadores, de forma a dar integral cumprimento à fase de informações e negociação prevista no artigo 361º, do Código do Trabalho.

Aos 15 (quinze) dias referidos no parágrafo anterior, acresce o prazo de aviso prévio de 30 (trinta) dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 1 (um) ano e inferior a 5 (cinco) anos, o prazo de aviso prévio de 60 (sessenta) dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 5 (cinco) anos e inferior a 10 (dez) anos, ou o prazo de aviso prévio de 75 (setenta e cinco) dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 10 (dez) anos, contados da data da comunicação a cada trabalhador abrangido da decisão de despedimento.

O prazo de aviso prévio pode ser dispensado pela Empresa, total ou

parcialmente, caso em que será pago o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, nos termos previstos no artigo 363º, n.º 4, do Código do Trabalho.”

1.2.4. A empresa indica como método de cálculo da compensação genérica a conceder aos trabalhadores, o seguinte que se transcreve:

“Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 360º, n.º 2, alínea f) do Código do Trabalho, informa-se V. Exa. de que a compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir será calculada de acordo com as regras aplicáveis aos contratos de trabalho celebrados antes de 1 de novembro de 2011 (por força do disposto no artigo 6.º, n.º 1. alíneas a) e b) e n. 4, da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho), ou seja, a compensação é calculada do seguinte modo:

a) Período anterior a 31 de outubro de 2012, o montante da compensação corresponderá a 1 mês de retribuição base acrescida das diuturnidades (o valor diário da retribuição base e diuturnidades é calculado com a divisão por 30 do valor obtido com a soma da retribuição base mais as diuturnidades) por cada ano completo de antiguidade.

b) Período posterior a 31 de outubro de 2012, o montante da compensação corresponderá a 20 dias de retribuição base acrescida das diuturnidades (o valor diário da retribuição base e diuturnidades é calculado com a divisão por 30 do valor obtido com a soma da retribuição base mais as diuturnidades) por cada ano completo de antiguidade

c) Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente;

d) Para este efeito, o valor da retribuição base mensal e diuturnidades não pode ser superior ao montante correspondente ao valor equivalente

a 20 vezes a *Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG)*, o que atualmente equivale a € 9.700,00.

e) Se da soma destes dois cálculos resultar um montante acumulado igual ou superior ao valor de 12 retribuições base e diuturnidades ou a 240 dias de RMMG, o que atualmente representa o valor de € 116.400,00, para o valor da compensação a pagar não entrará o valor apurado através do cálculo da compensação do período posterior a 31 de outubro de 2012.

f) No caso de, com a soma dos dois cálculos, se obter um valor inferior ao limite acima indicado (€ 116.400,00) a compensação pagar ao trabalhador resultará da soma dos dois cálculos até ao limite máximo das 12 retribuições-base e diuturnidades.

O pagamento da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho será efetuado até ao termo do prazo de aviso prévio.”

- 1.3. Da ata de reunião de informações e negociação, datada de 26.11.2012, consta o que se transcreve:

“ATA DA REUNIÃO DE INFORMAÇÕES E NEGOCIAÇÃO PREVISTA NO ARTIGO 361º, DO CÓDIGO DO TRABALHO, RELATIVA AO PROCESSO DE DESPEDIMENTO COLETIVO PROMOVIDO PELA, S.A., QUE ABRANGE TRÊS TRABALHADORAS DA ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA

Aos 26 dias de novembro de 2012, pelas 10.00 horas, nas instalações da ... S.A., sitas na Rua ..., reuniram:

Pela empresa:

. Dra. ..., Advogada da Empresa e perita.

Pelas trabalhadoras:

. ...

. ...

. ...

O Ministério do Trabalho e da Segurança Social não se fez representar na reunião.

A Empresa reiterou a sua intenção de proceder ao despedimento dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo, com os motivos e nas condições constantes da comunicação efetuada ao abrigo do artigo 360.º, n.º 3, do Código do Trabalho, no dia 21 de novembro de 2012. A empresa esclareceu as trabalhadoras presentes que, nos termos do disposto no artigo 361º, n.º 1 do Código do Trabalho, nos cinco dias posteriores à data da comunicação, por escrito, da intenção de proceder a um despedimento coletivo, o empregador promove uma fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:

a) Suspensão de contratos de trabalho;

b) Redução de períodos normais de trabalho;

c) Reconversão ou reclassificação profissional;

d) Reforma antecipada ou pré-reforma.



A Empresa transmitiu às trabalhadoras presentes que não era possível reduzir o número de trabalhadores a despedir através da suspensão de contratos de trabalho, da redução de períodos normais de trabalho, da reconversão ou reclassificação profissional ou da reforma antecipada ou pré-reforma.

A Empresa transmitiu às trabalhadoras presentes a sua proposta:

1. Pagamento à trabalhadora ... de uma indemnização no valor líquido de € 36.023,30;

2. Pagamento à trabalhadora ... de uma indemnização no valor líquido de € 30.619,24:

3. Pagamento à trabalhadora ... de uma indemnização no valor líquido de €9.414,16;

4. O pagamento das compensações globais fica dependente da assinatura, pelo trabalhador, de uma declaração através da qual aceita o seu despedimento, declara renunciar ao direito de impugnar judicialmente o mesmo e declara nada mais ter a receber da Empresa seja a que título for.

A Empresa reiterou que a compensação a conceder às trabalhadoras a despedir será calculada de acordo com o previsto no artigo 366.º, do Código do Trabalho, ou seja, corresponderá a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade. No entanto, atendendo a que todas as trabalhadoras foram admitidas com data anterior a 1 de novembro de 2011, as compensações a conceder serão calculadas de acordo com as regras aplicáveis aos contratos de trabalho celebrados antes de 1 de novembro de 2011.

Por força do disposto no artigo 6.º, n.º 1, alíneas a) e b), da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, a compensação é calculada do seguinte modo:

- a) *Em relação ao período de duração do contrato até 31 de outubro de 2012, o montante da compensação corresponde a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;*
- b) *Em relação ao período de duração do contrato a partir de 31 de outubro de 2012, o montante da compensação corresponde ao previsto no artigo 366.º do Código do Trabalho, ou seja, corresponderá a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.*

A compensação é determinada do seguinte modo:

- a) *O valor da retribuição base mensal e diuturnidades a considerar para efeitos de cálculo da compensação não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida;*
- b) *O montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades ou, quando seja aplicável o limite previsto na alínea anterior, a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida;*
- c) *O valor diário da retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades;*
- d) *Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.*

A Empresa transmitiu às trabalhadoras presentes que a compensação legal será paga entre a data da comunicação da decisão de despedimento e a data da cessação dos contratos de trabalho.

As trabalhadoras presentes solicitaram vários esclarecimentos (data da cessação dos contratos de trabalho, quantias a auferir durante o aviso prévio, subsídio de desemprego, etc.), os quais lhe foram prestados.

Neste momento, pelas trabalhadoras presentes foi dito não pretenderem solicitar mais informações e/ou esclarecimentos sobre o processo de despedimento coletivo em curso.

A presente reunião encerra a fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º, do Código do Trabalho, prosseguindo o processo de despedimento coletivo, nos termos legais.”

1.4. Em 7.12.2012, a empresa junta ao processo a seguinte informação:

“Por referência ao assunto acima identificado, e na sequência do S. email infra e da nossa conferência telefónica de hoje, que muito agradeço, venho, por este meio, e conforme solicitado, remeter cópia dos seguintes documentos:

a) Cópia do quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, conforme anexo referido na comunicação de despedimento coletivo recebida pela trabalhadora em 21.11.2012;

c) Cópia das atas das reuniões de informação e negociação e respetiva lista de presenças, de acordo com o previsto no artigo 361.º do Código do Trabalho,

d) Quadro de pessoal da empresa com indicação da área/secção/departamento a que cada trabalhador está afeto.

Gostaria de referir novamente a V. Exa., tal como já tinha feito ao telefone que o Colaborador ... já não colabora na ..., pois o seu contrato de trabalho cessou, por mútuo acordo, em dezembro de 2011.

Saliento ainda que, pese embora, tenha existido uma reunião de esclarecimento individual com a Colaboradora ..., a mesma não foi formalizada, mediante a sua redução a escrito. Foi, sim realizada uma

reunião com todas as trabalhadoras envolvidas, que foi reduzida a escrito e se junta em anexo.”

1.5. Em 14.12.2012, a entidade empregadora esclareceu ainda esta Comissão de que:

“Em relação à trabalhadora ..., que faz parte do Departamento Administrativo, exercendo atualmente a função de escriturária, iniciou a sua atividade na nossa empresa a 1 de setembro de 1999, com a função de contínea maior. Neste momento, a ... exerce a função de escriturária (BTE nº 39 de 2008 UACS e Portaria de extensão BTE nº 8 de 2009), efetuando os seguintes serviços:

- a) Trabalho externo, tal como, depósito de cheques nos bancos e correios (envio de correspondência a clientes e fornecedores);*
- b) Atendimento telefónico comercial, e, quando solicitado, envio de encomendas de clientes para a Alemanha, por fax;*
- c) Arquivo de páginas de faxes enviados e arquivo da correspondência de clientes e fornecedores;*
- d) Etiquetagem de mercadoria que é enviada para os nossos clientes, proveniente da Alemanha; e tratamento do envio de mercadorias;*
- e) Elaboração de fichas técnicas de produto para o cliente ...*
- f) Expediente geral*

Atendendo a que a ... S.A. decidiu reduzir os custos, efetuando um despedimento coletivo do Departamento Administrativo, do qual as funcionárias ..., ... e ... fazem parte, passando parte desse trabalho a ser efetuado por uma empresa Outsourcing (...). Neste caso, esta

mesma empresa, já era responsável (TOC) pela contabilidade da ..., S.A.

Com esta alteração, a ... S.A., que tinha um custo administrativo de 4.545€/mensais + 1.079,43€ (23,75% Seg.Social), passará a ter esse custo reduzido para 1.700€ mensais.

Nem todo o trabalho que era efetuado pelo departamento administrativo da ... S.A. irá ser efetuado pela empresa Outsourcing "...", nomeadamente o trabalho que estava afeto à trabalhadora ..., pois parte dele irá ser feito diretamente da Alemanha para os nossos clientes e pelo nosso representante comercial, passando as alíneas a)b)c)d)e)f), a ficarem distribuídas da seguinte forma:

- a) Empresa Outsourcing;*
- b) Representante comercial;*
- c) Empresa Outsourcing;*
- d) Este trabalho já virá efetuado na origem, pela Alemanha*
- e) Representante comercial*
- f) Empresa Outsourcing;"*

1.6. A empresa junta, assim, ao processo os seguintes elementos:

- Quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;
- Comprovativo de receção de documentos;
- Anexo A – Quadro de Pessoal, referente 2011 (Relatório Único);
- Cópia do contrato de trabalho da trabalhadora grávida;
- Certidão Permanente do Registo Comercial;
- Recibo de entrega de documentos relativos a Abono Família Pré Natal/Crianças e Jovens, de 2.10.2012.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.¹

Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho determina uma especial proteção no despedimento.

2.2. É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias² que o despedimento de uma trabalhadora por motivo de maternidade 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, 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 (reformulação).

2.3. Nos termos da lei (artigo 63.º do Código do Trabalho), o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

A CITE, por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, deve emitir o parecer.

2.4. Por determinação do artigo 359.º do Código do Trabalho, considera-se despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho promovida

¹ Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa

² Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00)

pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme a dimensão da empresa, 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.

2.4.1. São considerados motivos para o despedimento coletivo, designadamente, os referidos no n.º 2 do citado artigo 359.º do Código do Trabalho.

2.4.2. O despedimento coletivo deve obedecer ao procedimento previsto nos artigos 360.º a 366.º do Código do Trabalho.

Para efeitos de emissão de parecer prévio pela CITE, o empregador deve remeter cópia do processo a esta entidade, depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho (alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho).

2.4.3. De acordo com o artigo 360.º do Código do Trabalho, a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo deve conter:

- 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.

- 2.5.** Importa esclarecer que, quando está em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, e de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento respeita aos critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir.

Nesta conformidade, os critérios definidos pelo empregador para selecionar os trabalhadores objeto de despedimento deverão ser enquadrados nos motivos legalmente previstos (mercado, estruturais ou tecnológicos), não podendo ocorrer discriminação de qualquer trabalhador, ou seja não podendo este ser prejudicado, designadamente, em função do sexo ou, no caso vertente, por motivo de maternidade.

- 2.6.** De modo a possibilitar melhor avaliação sobre os critérios de seleção, transcreve-se alguma jurisprudência relevante sobre a matéria:

“ I- O Código do Trabalho, no âmbito do despedimento coletivo, (...) não estabelece qualquer critério ou prioridade quanto aos trabalhadores a abranger pelo despedimento coletivo, antes deixa a determinação desses critérios à liberdade do empregador.

II- Mas os critérios de seleção definidos pelo empregador só cumprem o escopo legal se tiverem um mínimo de racionalidade e de congruência por forma a permitirem estabelecer o necessário nexos entre os motivos invocados para fundamentar o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador, pois só assim o despedimento de

cada trabalhador pode considerar-se justificado face ao art. 53.º da CRP.

(...) A indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir, deve servir para estabelecer a necessária ligação entre os motivos invocados para o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador abrangido, por forma a que o trabalhador abrangido possa compreender as razões pelas quais foi ele o atingido pelo despedimento. (...) há que individualizar ou concretizar os trabalhadores abrangidos, ou seja, “há que converter esses números em nomes”³, servindo os critérios de seleção para impedir arbitrariedades ou discricionariedades injustificadas. (...)

Como se refere no Ac. do STJ, de 26.11.2008, em www.dgsi.pt, (...) é incontestável que a Constituição não admite a denúncia discricionária por parte do empregador e apenas possibilita a cessação do contrato de trabalho por vontade do empregador se existir uma justificação ou motivação, ainda que a justa causa possa resultar de causas objetivas relacionadas com a empresa nos termos da lei”. (...)

(...) “é certo que não cabe ao Tribunal sindicar as opções de gestão empresarial feitas pelo requerido e que a seleção dos trabalhadores envolve sempre alguma margem de discricionariedade mas a indicação dos critérios que servem de base à escolha dos trabalhadores a despedir permite que o Tribunal possa controlar se essa seleção não obedeceu a motivações puramente arbitrárias e discriminatórias, em vez de se fundar nas razões objetivas invocadas para o despedimento coletivo.”

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 25.03.2009, Processo 3278/08.8TTLSB-4, em www.dgsi.pt

³ Continuação da citação: “Expressão utilizada por Bernardo Lobo Xavier, *O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa*, pág.404”

“ (...) ... o sentido decisório da mais recente jurisprudência do nosso Supremo Tribunal, nos termos do qual a única interpretação da al. e) do n.º 1 do artigo 24.º da LCCT (DL 64-A/89, de 27/02), que corresponde atualmente à al. c) do artigo 429.º do CT⁴ em conformidade com a Constituição, designadamente com a proibição de despedimentos sem justa causa constantes do art.º 53.º da nossa Lei Fundamental, é a de 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 (ainda que esta possa considerar-se implícita na descrição do motivo estrutural ou tecnológico invocado para reduzir o pessoal – p.ex., o encerramento da secção em que o trabalhador abrangido pelo despedimento laborava).”
Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 20.05.2009, Processo 3277/08.0TTLSB.L1-4, em www.dgsi.pt.

- 2.7.** A entidade empregadora invoca motivos de mercado e estruturais como justificativos da necessidade de fazer cessar 3 contratos de trabalho, afetos ao setor administrativo.
- 2.8.** De acordo com o alegado, a empresa que se dedica ao comércio por grosso de Vestuário e Acessórios – *Lingerie*, tem registado uma diminuição da procura dos produtos que comercializa e conseqüentemente uma redução da atividade da empresa. Neste sentido, alega a necessidade de proceder a uma reestruturação da

⁴ Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.

organização produtiva “*com o objetivo de a adaptar à procura e com o objetivo de reduzir os seus custos.*”.

À CITE a entidade empregadora esclarece que “*foi decidido pela Administração da ..., SA extinguir o Departamento Administrativo da empresa, no qual, à data, se integra a Trabalhadora, passando o mencionado Departamento para outsourcing.*”

- 2.9.** De acordo com o processo em análise o critério para a inclusão no despedimento coletivo da trabalhadora especialmente protegida é o da ocupação do posto de trabalho de escriturária e apoio externo de escritório, “*que a Empresa decidiu extinguir, na reestruturação da organização produtiva da ..., SA*”, que afeta o departamento administrativo.
- 2.10.** Decorre dos elementos junto ao processo, designadamente, da informação que dele consta, do Anexo A -Quadro de Pessoal da empresa referente a 31 de outubro de 2011, do quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa e do contrato de trabalho da trabalhadora grávida que:
- i) A empresa tinha ao seu serviço 7 trabalhadores. Um dos trabalhadores, ..., já não é trabalhador da empresa;
 - ii) Dos restantes seis trabalhadores, três estão afetadas ao setor administrativo e detêm a profissão de empregado de escritório em geral; diretor de outros serviços especializados e outros técnicos administrativos de contabilidade, e as categorias profissionais de escriturário de 3 a 6 anos; chefe de serviços e escriturário especializado (ESC);
 - iii) Os trabalhadores afetados ao setor comercial da empresa, e que não estão incluídos no despedimento coletivo, detêm as profissões de demonstrador e outros trabalhadores relacionados

com vendas, n.e., e as categorias profissionais de promotor de vendas (CAIX.CORR) e vendedor especializado (CAIX. CORR.);

- iv) A trabalhadora grávida foi contratada em 1.09.1999, com a categoria profissional de Contínuo Maior, e consta atualmente do Anexo A do Relatório Único com a categoria profissional de Escriturário de 3 a 6 anos (ESC) e a profissão de empregado de escritório em geral, afeta ao setor administrativo da empresa.

2.11. De salientar que, embora sem a presença de representante da DGERT, a entidade empregadora reuniu com as trabalhadoras incluídas no despedimento coletivo, não resultando da ata da reunião a existência de matéria controversa relativa aos motivos invocados para o despedimento coletivo ou relativa ao critério de seleção das trabalhadoras a incluir no referido despedimento.

2.12. De salientar, que a entidade empregadora esclareceu à CITE que a extinção do setor administrativo e a contratação de serviços de outsourcing representa para a entidade empregadora uma redução mensal nos custos de € 5.624,00 para €1.700,00, aproximadamente.

Igualmente, esclareceu que as funções atribuídas à trabalhadora grávida vão ser distribuídas não só pelo gabinete de contabilidade contratado mas também serão realizadas diretamente da Alemanha para os clientes e pelo representante comercial.

2.13. Face ao que antecede não se afigura, no processo analisado, a existência de indícios de discriminação por motivo de maternidade quanto à inclusão da trabalhadora grávida no procedimento de despedimento coletivo, uma vez que tendo sido adotada a medida gestionária de extinção do departamento administrativo da empresa - por motivo de redução da sua atividade e consequente necessidade de

adaptar a estrutura produtiva a uma realidade que se alterou, alcançando, desta forma, uma redução de custos de funcionamento - verificou-se estarem incluídas no procedimento de despedimento coletivo todas as trabalhadoras afetas a esse departamento, não se afigurando, igualmente, que a empresa tenha contratado outro/s trabalhador/es para desempenhar a totalidade das funções realizadas pela trabalhadora especialmente protegida.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Em face do exposto, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora grávida ... no despedimento coletivo promovido pela empresa ..., S.A.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 20 DE DEZEMBRO DE 2012**