

PARECER N.º 108/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio à cessação do contrato de trabalho de trabalhadora grávida, por 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
Processo n.º 326 – DG-C/2013

I – OBJETO

1.1 Em 27.03.2013, a CITE recebeu da empresa ... – ATIVIDADES HOTELEIRAS, S.A., pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., no âmbito de um despedimento coletivo, que envolve mais 11 pessoas.

1.2. A comunicação prévia sobre a intenção de proceder ao despedimento, entregue à trabalhadora por m

Exma. Senhora

...

EM.P.

Lisboa, 14 de março de 2013

Assunto: Comunicação de intenção de proceder a despedimento coletivo

Exma. Senhora,

De acordo com o disposto no artigo 360.º, n.º 3, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, vimos pela presente



comunicar a intenção de proceder a um despedimento coletivo, no qual V. Exa. poderá vir a ser abrangido.

I. DESCRIÇÃO DOS MOTIVOS INVOCADOS PARA O DESPEDIMENTO COLETIVO

Os motivos para o despedimento coletivo encontram-se descritos no Anexo 1. Conforme aí se expõe, no caso presente o despedimento coletivo assenta no encerramento das várias secções da empresa (cfr. artigo 359.º, n.º 1), por (i) motivos de mercado, relacionados com a redução da atividade da empresa pela diminuição atual e previsível da procura de bens (cfr. artigo 359.º, n.º 1 e n.º 2, alínea a) do Código do Trabalho), e (ii) motivos estruturais, concretizados no desequilíbrio económico-financeiro (cfr. artigo 359.º, n.º 1 e n.º 2, alínea b) do Código do Trabalho).

II. QUADRO DE PESSOAL, DISCRIMINADO POR SETORES ORGANIZACIONAIS DA EMPRESA

Junta-se como Anexo II o quadro de pessoal da ... – ATIVIDADES HOTELEIRAS, S.A. (adiante designada por ...), discriminado por setores organizacionais

III. INDICAÇÃO DOS CRITÉRIOS QUE SERVEM DE BASE PARA A SELEÇÃO DOS TRABALHADORES A DESPEDIR

Em cumprimento do disposto no artigo 360.º, n.º 2, alínea c), do Código do Trabalho, os critérios que servem de base à seleção dos trabalhadores a abranger pelo despedimento estão igualmente descritos no Anexo 1.

IV. INDICAÇÃO DO NÚMERO DE TRABALHADORES A DESPEDIR E DAS CATEGORIAS PROFISSIONAIS ABRANGIDAS

O presente despedimento coletivo abrange 12 (doze) dos 14 (catorze) trabalhadores que integram o quadro de pessoal da ...

Serão eliminados postos de trabalho correspondentes às categorias profissionais seguintes, que são assim as abrangidas pelo presente despedimento:

- *Empregado de Mesa de 1.a: 1 (um) trabalhador;*

- *Empregado de Mesa de 2.a: 2 (dois) trabalhadores;*
- *Barman de 1.a: 1(um) trabalhador;*
- *Copeiro: 2 (dois) trabalhadores;*
- *Cozinheiro de 1.a: 2 (dois) trabalhadores;*
- *Cozinheiro de 2.a: 1 (um) trabalhador;*
- *Cozinheiro de 3.a: 1 (um) trabalhador;*
- *Pasteleiro de 3.a: 1 (um) trabalhador;*
- *Fiel de Armazém: 1 (um) trabalhador*

V. INDICAÇÃO DO PERÍODO NO DECURSO DO QUAL SE PRETENDE EFETUAR O DESPEDIMENTO

Os despedimentos dos trabalhadores serão efetuados no final do presente procedimento e decorridos os prazos aplicáveis, nos termos legalmente previstos.

Assim, no seu limite temporal mínimo, o processo durará por 15 (quinze) dias, contados, sendo o caso, da data da comunicação deste documento à eventual comissão representativa de trabalhadores, de forma a dar cumprimento à fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho, atento, designadamente, o disposto o artigo 363.º, n.º 1, do mesmo diploma legal.

Ao período de tempo previsto no parágrafo anterior, e uma vez comunicadas as decisões de despedimento, acresce o período de aviso prévio de 15 (quinze) a 75 (setenta e cinco) dias que antecede o momento da efetiva cessação dos contratos de trabalho, consoante a antiguidade dos trabalhadores abrangidos:

- *15 dias, no caso de trabalhador com antiguidade inferior a um ano;*
- *30 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos;*
- *60 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a 10 anos;*
- *75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 10 anos.*

VI. INDICAÇÃO DO MÉTODO DE CÁLCULO DE QUALQUER EVENTUAL

COMPENSAÇÃO GENÉRICA A CONCEDER AOS TRABALHADORES A
DESPEDIR, PARA ALÉM DA INDEMNIZAÇÃO REFERIDA NO N.º 1 DO
ARTIGO 366.º DO CÓDIGO DO TRABALHO

Não se prevê a atribuição de quaisquer compensações genéricas a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da indemnização legal prevista no n.º 1 do artigo 366.º do Código do Trabalho.

Assim, convidam-se os trabalhadores abrangidos por este processo de despedimento coletivo a nele intervirem e participarem, podendo, se assim o entenderem, designar uma comissão representativa, nos termos previstos no artigo 360.º, n.º 3, do Código do Trabalho, da qual deverá ser dada conhecimento à ..., na pessoa da Dra. ..., através de e-mail (...), promovendo-se desde já a fase prevista no artigo 361.º, n.º 1 do mesmo diploma, sendo para o efeito agendada uma reunião para o próximo dia 22 de março de 2013, às 10h00, na Rua ..., n.º ..., ... Andar, ... Lisboa.

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 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 oport

2.4. Nos termos do artigo 359.º do Código do Trabalho, o despedimento coletivo pode ser promovido pelo empregador, quando o mesmo “se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou de redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.”

2.5. Este artigo 359.º, no n.º 2 define ainda o que se considera por *motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos*, nos seguintes termos:

- 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 dos serviços ou automatização de meios de comunicação.”*

III – APRECIÇÃO

3.1. A empresa alega como causa justificativa para o despedimento coletivo a existência de motivos de mercado e motivos estruturais, amplamente descritos no Anexo I, e do qual se transcrevem os pontos III, IV. e V. :

[...]

...Infelizmente e como era inevitável, a ... também foi afetada pelo contexto económico recessivo que atualmente se vive em Portugal e encontra-se hoje numa situação económico financeira bastante delicada, acumulando sucessivos resultados líquidos de exercício negativos que, só nos anos de 2010 e 2011, ascendem a perto de 1.000.00000 EUR.

Com efeito, o resultado líquido de exercício de 2010 foi de – 436.667,30 EUR, ao passo que o resultado líquido de exercício de 2011 foi de – 530.778,05 EUR, sendo assim o total só destes 2 anos de – 967.445,35EUR.

Quanto ao transato ano de 2012, sabe-se já que os resultados são novamente negativos, não se sabendo ainda, porém, exatamente o quão negativo são, na medida em que as contas ainda não foram fechadas.

Nesta sede, a verdade é que os estabelecimentos explorados pela ... têm vindo a ser afetados pelo contexto económico referido no ponto anterior e revelam-se incapazes de gerar resultados que permitam tornar sustentável a operação da empresa, a qual tem vindo a revelar-se deficitária, como evidenciado pelos expressivos resultados negativos já referidos.

Neste enquadramento, a ... tem-se infelizmente visto forçada a encerrar unidades antes exploradas e que, pelos seus maus resultados, precisamente vinham contribuindo para os resultados deficitários alcançados.

Designadamente, no final de 2011 a ... encerrou o “Bar Café [...]”, localizado no ..., no Parques das Nações, em Lisboa. E, mais recentemente, em julho de 2012, a ... encerrou o restaurante “...”, localizado no ..., em Lisboa.

Na sequência do encerramento destas duas unidades acima referidas, a atividade desenvolvida pela ... ficou reduzida à exploração dos espaços de restauração no “...”, ...

IV. ATIVIDADE DE RESTAURAÇÃO NO ...

No que concerne especificamente à atividade de restauração no ..., importa notar que a mesma começou a ser desenvolvida pela ... em 15 de março de 2010, ou seja, já num contexto económico bastante desfavorável, em plena crise económica.

A Empresa apostou nessa exploração, acreditando que, apesar do difícil contexto em que a mesma era iniciada, fatores como a localização (numa zona privilegiada da cidade e beneficiando do potencial de clientes que se deslocam ao ... para jogar, assistir aos espetáculos, etc.) permitiriam tornar a exploração rentável e contribuir para uma melhoria dos resultados da ...

Ao longo destes 3 anos, a ... inclusivamente reformulou o layout e modelo dos espaços de restauração explorados no "...", procurando torná-los mais atrativos para os clientes e fomentar a procura.

Deu-se concretamente esse caso com o restaurante "...", inicialmente aberto com uma oferta gastronómica (com influências que iam desde a cozinha tradicional portuguesa à japonesa), decoração e designação ("...") diferentes.

Infelizmente, porém, a aposta feita pela ... acabou por resultar frustrada, como é bem evidenciado pelos (extremamente negativos) resultados alcançados pela Empresa: como já se viu, o resultado líquido de exercício de 2010 foi de – 436.667,30 EUR, tendo sido ainda mais negativo em 2011, na ordem dos – 530.778,05 EUR (sabendo-se já que os resultados foram novamente negativos no transato ano de 2012, faltando apenas apurar quão negativos são).

Ademais, importa referir que os volumes de negócios desta exploração em 2010, 2011 e 2012 foram os seguintes:

- 2010 (a partir de 15 de março) = 978.063,87 EUR;*
- 2011 = 1.267.249,25 EUR;*
- 2012 = 767.617,30 EUR;*

Ou seja, se de 2010 para 2011 a procura ainda se manteve em níveis semelhantes (tendo presente que, em 2010, a exploração apenas se iniciou em 15 de março), a verdade é que de 2011 para 2012 já se verificou uma

acentuada descida, na ordem dos – 40%, mais concretamente: – 499.631,95 EUR, o que representa uma descida de – 39,42%.

E a verdade é que é expectável o acentuar deste decréscimo no corrente ano de 2013, desde logo por força do contexto económico recessivo que atualmente afeta Portugal e das medidas de austeridade aprovadas.

No corrente ano de 2013, é previsível um especial impacto do enorme agravamento fiscal aprovado em sede de Orçamento de Estado, que naturalmente causará uma diminuição no poder de compra dos Portugueses, conduzindo inevitavelmente a mais uma retração da procura.

Ademais, no caso particular da ..., há que atender ainda ao seguinte: a entidade que detém e explora o “...” irá diminuir a sua oferta de animação e espetáculos em 2013, o que naturalmente também não deixará de se repercutir na procura dos espaços de restauração que aí vinham sendo explorados pela

...

Na verdade, a clientela desses espaços é muitas vezes constituída por (além dos jogadores) pessoas que se deslocam ao “...” com o objetivo de assistir aos eventos aí promovidos, “aproveitando” então para tomar uma refeição nos restaurantes existentes.

Assim, é também inevitável que a diminuição da oferta de animação e espetáculos no “...”, com a conseqüente diminuição do número de pessoas que aí se deslocam para assistir aos eventos, tenha igualmente impacto negativo na procura das unidades de restauração existentes no “...”.

V. CESSAÇÃO DA EXPLORAÇÃO DA ATIVIDADE DE RESTAURAÇÃO NO

...

Foi neste contexto que a ... decidiu cessar, total e definitivamente, a exploração da atividade de restauração que vinha desenvolvendo no “...”, o que sucedeu no passado dia 28 de fevereiro de 2013.

Com efeito, foram nessa data encerrados os restaurantes “...” e “...”, tendo na mesma data a Empresa deixado de assegurar o serviço de refeições no

refeitório (designado "...") destinado aos trabalhadores do "...".

Assim, a Empresa cessou total e definitivamente a atividade que vinha desenvolvendo no "...", já não mantendo nenhuma relação com a entidade concessionária desse estabelecimento ("...") com vista à exploração de quaisquer unidades nesse local.

Finalmente, cumpre apenas referir que a ... não tem na presente data qualquer novo "projeto" em carteira, designadamente no setor da restauração, deixando assim de desenvolver qualquer atividade.

3.2. O critério utilizado para a seleção dos 12 trabalhadores e trabalhadoras a incluir no despedimento coletivo foi o de ocuparem os postos de trabalho afetos à atividade de restauração no ..., que cessou total e definitivamente, donde resultou na identificação dos referidos trabalhadores, entre os quais a trabalhadora especialmente protegida.

3.3. A empresa explica ainda que só não fazem parte do presente despedimento coletivo 2 trabalhadores. A saber: do Restaurante ...: não será abrangida a trabalhadora ..., com a categoria de empregada de mesa 2ª, pois encontra-se vinculada à empresa mediante contrato a termo, cuja caducidade foi promovida e ocorrerá no próximo dia 3 de abril de 2013;

Copa: não será abrangido o trabalhador ..., que já antes apresentou a sua demissão, com efeitos a 15 de março de 2013.

3.1.3. A informação prestada pela empresa às trabalhadoras e trabalhadores a despedir, incluindo à trabalhadora especialmente protegida, e à CITE, contém todos os elementos legalmente exigidos, conforme disposto no artigo 360.º, n.º 2 do Código do Trabalho, ou seja:

- a) o quadro de pessoal discriminado por setor de atividade,
- b) os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir,
- c) o número de trabalhadores a despedir e as categoria profissionais,

- d) *o período de tempo em que se pretende efetuar o despedimento e*
- e) *o método de cálculo da compensação a conceder aos trabalhadores.*

3.1.5. Termos em que, não se vislumbram indícios de discriminação por motivos de parentalidade na escolha da trabalhadora grávida ..., que integra o despedimento coletivo em análise, entre outros 11 trabalhadores e trabalhadoras (não especialmente protegidos/as), promovido pela ... – ATIVIDADES HOTELEIRAS, S.A.

III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE delibera não se opor ao despedimento da trabalhadora grávida ..., incluída no processo de despedimento coletivo iniciado pela empresa ... – ATIVIDADES HOTELEIRAS, S.A.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 17 DE ABRIL DE 2013**