

PARECER N.º 212/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio à cessação dos contratos de trabalho de uma trabalhadora grávida e uma trabalhadora lactante, 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, solicitado pela empresa ..., LDA.

Processo n.º 763 – DGP-C/2013

I – OBJETO

1.1. Em 07.08.2013, a CITE recebeu da empresa ..., LDA., com sede em ..., pedido de parecer prévio ao despedimento das trabalhadoras ... e ..., ambas especialmente protegidas, uma por ser puérpera e outra por se encontrar grávida, no âmbito de um despedimento coletivo, que envolve mais 14 pessoas.

1.1.2. O pedido de emissão de parecer prévio enviado pela empresa à CITE, refere o seguinte que se transcreve:

“Esta empresa dedica-se ao comércio a retalho de vestuário e acessórios para adultos. Devido a causas de natureza conjuntural e financeira esta empresa é confrontada com vicissitudes que, pela sua especificidade, obrigam ao encerramento de duas das suas lojas, levando ao despedimento coletivo dos trabalhadores a elas afetos.

Os motivos que justificam esta decisão são, essencialmente, motivos de mercado e motivos estruturais, porquanto verificou-se já não se encontrarem

reunidos os pressupostos que estiveram subjacentes à abertura dos estabelecimentos sítos nos Centros Comerciais "...", em ..., e "...", em ..., sendo neste momento economicamente inviável a sua manutenção.

Com efeito, na convicção de que iria ter uma boa implementação no mercado nacional, em outubro de 2009, foi constituída esta sociedade, com o propósito de se dedicar à venda por grosso e a retalho de todo o tipo de produtos têxteis, de couro, plásticos e derivados, manufaturados ou não. No exercício da sua atividade, esta sociedade procedeu à abertura de 8 estabelecimentos em vários pontos do país, onde vendia os seus produtos. Durante alguns anos, foi possível manter de forma economicamente sustentável todos os estabelecimentos. Sucede que, logo em 2012, verificou-se de forma preocupante, uma redução do volume de negócios, em particular nos estabelecimentos sítos nos centros comerciais "...", e "...", com sérias consequências ao nível dos resultados da empresa, que se veio a confirmar no decurso do presente ano.

De facto, a generalidade das economias mundiais apresentaram um abrandamento da atividade económica, tendo algumas economias terminado o ano em recessão, refletindo o impacto da crise financeira internacional. Infelizmente, esta conjuntura não melhorou, muito pelo contrário, sofreu um forte agravamento, não sendo previsível qualquer retoma ou melhoria a curto prazo.

Portugal, pequena economia muito dependente da conjuntura internacional vive um período de recessão económica gravíssima, sendo de esperar que se mantenha. Tal situação determinou e determina uma quebra do investimento e a desaceleração do consumo privado nacional. Para além desta conjuntura extremamente negativa, têm vindo a ser impostas condições ao financiamento bancário nacional que implicam e continuarão a implicar fortes restrições à concessão de crédito, com as devidas implicações não só ao nível das empresas, em que esta se inclui, como também às famílias.

Como consequência da crise que se instalou, os estabelecimentos sítos nos centros comerciais "... e ..." em particular, tem se revelado especialmente vulneráveis a todos os condicionalismos económicos, deixando claro que o seu desempenho não permite a sua manutenção.

Acresce que, o aumento da concorrência tem provocado uma progressiva redução da quota desta empresa, não sendo, ainda, alheia a esta redução a massificação das vendas on-line.

Na origem da redução do volume de negócios e rentabilidade estão, portanto, e fundamentalmente, razões alheias à empresa e à forma como a mesma tem vindo a ser gerida.

Ora, incluem-se no grupo de trabalhadores a despedir uma trabalhadora grávida, ..., com quem a empresa celebrou um contrato de trabalho a termo certo a 2 de outubro de 2012, e uma trabalhadora puérpera, ..., com quem a empresa celebrou um contrato de trabalho a 22 de abril de 2011.

No âmbito do procedimento de despedimento coletivo acima referido, foi feita a comunicação a que alude o artigo 360º do Código de Trabalho no passado dia 15 de julho.

Assim, nos termos da alínea b) do nº 2 do artigo 63º do Código do Trabalho, e tendo já decorrido os cinco dias da fase de informações e negociações, a empresa vem agora, em cumprimento do nº 1 do artigo 63º do Código de Trabalho, solicitar o parecer prévio a que o normativo alude, mostrando-se ao dispor para qualquer esclarecimento adicional que considerem pertinente (...)"

1.1.3. A comunicação prévia sobre a intenção de proceder ao despedimento, inicial e erroneamente referia a caducidade dos contratos de trabalho, o que foi atempadamente assinalado para correção pela DGERT, foi entregue às trabalhadoras no dia 15 de julho, e continha as seguintes informações que se transcrevem:

"Na sequência da decisão tomada pela " ..., Limitada", de encerramento total e definitivo dos seus estabelecimentos sítos nos Centros Comerciais "...", em ...,

e "...", em ..., vem esta, na qualidade de sua entidade empregadora, comunicar a V. Exa., nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 346.º do Código do Trabalho, a intenção de caducar o seu contrato de trabalho celebrado em 02/10/2012.

Em cumprimento do estabelecido no n.º 5 do artigo 360.º e no artigo 362.º, ambos do Código de Trabalho, é remetida nesta data cópia da presente comunicação para a DGERT, serviço competente do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. Assim, em cumprimento das disposições legais aplicáveis, vimos prestar as informações exigidas, como segue:

A. Descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo:

Os motivos que justificam esta decisão são, essencialmente, motivos de mercado e motivos estruturais, porquanto verificou-se já não se encontrarem reunidos os pressupostos que estiveram subjacentes à abertura dos estabelecimentos que se irão agora encerrar, sendo neste momento economicamente inviável a sua manutenção.

Senão vejamos: Na convicção de que iria ter uma boa implementação no mercado nacional, em outubro de 2009, foi constituída esta sociedade, com o propósito de se dedicar à venda por grosso e a retalho de todo o tipo de produtos têxteis, de couro, plásticos e derivados, manufaturados ou não.

No exercício da sua atividade, esta sociedade procedeu à abertura de 8 estabelecimentos em vários pontos do país, onde vendia os seus produtos.

Durante alguns anos, foi possível manter de forma economicamente sustentável todos os estabelecimentos.

Sucedeu que, logo em 2012, verificou-se de forma preocupante, uma redução do volume de negócios, em particular nos estabelecimentos sítos nos centros comerciais "...", e "...", com sérias consequências ao nível dos resultados da empresa, que se veio a confirmar no decurso do presente ano.

De facto, a generalidade das economias mundiais apresentaram um abrandamento da atividade económica, tendo algumas economias terminado o ano em recessão, refletindo impacto da crise financeira internacional.

Infelizmente, esta conjuntura não melhorou, muito pelo contrário, sofreu um forte agravamento, não sendo previsível qualquer retoma ou melhoria a curto prazo. Portugal, pequena economia muito dependente da conjuntura internacional vive um período de recessão económica gravíssima, sendo de esperar que se mantenha. Tal situação determinou e determina uma quebra do investimento e a desaceleração do consumo privado nacional.

Para além desta conjuntura extremamente negativa, têm vindo a ser impostas condições ao financiamento bancário nacional que implicam e continuarão a implicar fortes restrições à concessão de crédito, com as devidas implicações não só ao nível das empresas, em que esta se inclui, como também às famílias. Como consequência da crise que se instalou, os estabelecimentos sítos nos centros comerciais "... e ..." em particular, tem se revelado especialmente vulneráveis a todos os condicionalismos económicos, deixando claro que o seu desempenho não permite a sua manutenção. Acresce que, o aumento da concorrência tem provocado uma progressiva redução da quota desta empresa, não sendo, ainda, alheia a esta redução a massificação das vendas on-line. Na origem da redução do volume de negócios e rentabilidade estão, portanto, e fundamentalmente, razões alheias à empresa e à forma como a mesma tem vindo a ser gerida. Para fazer face a estas dificuldades e de modo a manter a competitividade num mercado altamente concorrencial e, conseqüentemente, assegurar a continuidade dos postos de trabalho dos restantes funcionários da empresa e salvaguardar os respetivos direitos e regalias, a empresa vê-se obrigada a dispensar os trabalhadores dos referidos estabelecimentos, não restando outra alternativa que não seja a de dar início a um processo de cessação dos contratos de trabalho por caducidade nos termos do n.º 3 do artigo 346º do Código do Trabalho. Está previsto que sejam 16 os trabalhadores a despedir, sendo 10 do estabelecimento de ... e 6 do estabelecimento de... Admite-se, no entanto, que, no decurso da fase de informações e negociação, possam ser analisadas e discutidas outras medidas ou soluções ao nível do quadro de pessoal da empresa.

Importa, ainda, referir que os motivos invocados não são imputáveis a culpa do empregador, dado que, conforme foi explicado, decorrem de profundas alterações verificadas no mercado, da conjuntura internacional fortemente negativa e da necessidade da empresa em adaptar-se às novas condições.

A. Quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa: o quadro de pessoal do empregador encontra-se devidamente definido e identificado no Anexo I à presente comunicação.

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

Após ponderação, constatou-se a impossibilidade absoluta de manter abertos os estabelecimentos comerciais sítos no centro comercial "... e "..., pelo que não resta outra alternativa que não seja cessar os contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores, no qual V. Exa. se inclui.

C. Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas: o número total de trabalhadores a despedir, no âmbito do presente processo, é de dezasseis trabalhadores, os quais prestam o seu trabalho no estabelecimento sito nos Centros Comerciais "... e "..., são eles:

Nome do Trabalhador Local de trabalho Categoria Profissional

... Caixeira-ajudante 2º ano

... Caixeira-ajudante 2º ano

... Caixeira-ajudante 2º ano

... Caixeira-encarregada

... Caixeira-ajudante 3º ano

... Caixeira-ajudante 2º ano

... Caixeira-ajudante 2º ano

... Caixeira-ajudante 1º ano

... Encarregada de loja

... Caixeira-ajudante 3º ano

... Caixeira-ajudante 3º ano

... Caixeira-ajudante 3º ano

... Caixeira-ajudante 2º ano

... Caixeira-ajudante 1º ano

... Caixeira-ajudante 3º ano

... Caixeira-ajudante 3º ano

D. Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento: O despedimento coletivo que ora se inicia terá a duração mínima prevista na lei, nos termos do disposto nos artigos 363º e seguintes do Código de Trabalho.

E. Indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir, nos termos do artigo 366º: De acordo com a lei geral aplicável do artigo 366º do Código de Trabalho, até 31/10/2012, o empregador pagará, a cada trabalhador, uma compensação correspondente a um mês de remuneração base e diuturnidades por cada ano de antiguidade, no caso de fração de ano o valor é calculado proporcionalmente. Caso não resulte daí um montante igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades ou a 240 vezes a retribuição mensal garantida, de 01/11/2012 em diante, o empregador pagará, a cada trabalhador, uma compensação correspondente a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, a qual é determinada do seguinte modo:

a) O valor da retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador 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 do trabalhador ou, quando seja aplicável o limite previsto na alínea anterior, a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida;

c) O valor diário de 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.*

Por fim, fica V. Exa. também informado que, de acordo com a lei, se inicia, no dia subsequente a esta comunicação e durante um período de cinco dias, a fase de informações e negociações entre o empregador e os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo ou os seus representantes.3”.

1.1.4. Tendo sido constituída comissão representativa de trabalhadores da loja sita no Centro Comercial “...”, onde pertencem ambas as trabalhadoras especialmente protegidas, realizou-se em 05.08.2013, reunião de negociações nas instalações do CESP, com presença de um representante da DGERT, da qual foi lavrada ata, de onde se transcreve com relevância para a emissão do presente parecer prévio, o seguinte:

“(...) iniciada a reunião foi comunicado pelo representante da empresa que na passada sexta-feira deu entrada no tribunal um processo de insolvência.”; “(...) e sem nada terem a questionar sobre os fundamentos e critérios, declararam que pretendem deixar discriminado em ata a compensação e créditos vencidos e vincendos que os trabalhadores terão direito findo o aviso prévio(...); “não sendo possível negociar medidas alternativas ao processo de despedimento coletivo (...)”

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.”

2.1.2. 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.

2.1.3. 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 oportunidades entre homens e mulheres.*” De acordo com o preceituado na alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro (lei orgânica da CITE), essa entidade é a CITE.

2.1.4. 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.*”

2.1.5. Este artigo 359º, no nº 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 motivos estruturais e de mercado, que conduzem á necessidade de fecho de duas das suas lojas, designadamente as que apresentam reduções mais acentuadas de vendas, sitas em ... e ..., respetivamente.

3.1.2. Os critérios utilizados para a seleção dos trabalhadores e trabalhadoras a incluir no despedimento coletivo, 16 no total, é o do local de trabalho, ou seja, os trabalhadores e trabalhadoras afetos ás lojas de ... e ..., foram os selecionados, em virtude de estas irem encerrar a sua atividade.

3.1.3. Ambas as trabalhadoras, tal como é confirmado pela documentação junta ao pedido de parecer prévio, são trabalhadoras afetas á loja de ..., sendo que todos e todas as trabalhadoras a prestarem funções naquela loja, também são abrangidos pelo despedimento.

3.1.4. A informação prestada pela empresa às trabalhadoras e trabalhadores a

despedir, incluindo às trabalhadoras especialmente protegidas, e à CITE, contém todos os elementos legalmente exigidos, conforme disposto no artigo 360º, nº 2 do Código do Trabalho, ou seja:

- a) o quadro de pessoal discriminado por setor de atividade,
- b) os critérios de seleção dos trabalhadores e trabalhadoras 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. As trabalhadoras ... e ... receberam todos estes elementos, e não apresentaram oposição ao processo de despedimento, nem na reunião de negociações foi levantada qualquer objeção á integração destas trabalhadoras no despedimento coletivo a realizar.

3.1.6. Termos em que, não se vislumbram indícios de discriminação por motivos de parentalidade na inclusão das trabalhadoras ... e ..., no despedimento coletivo em análise, entre outros 14 trabalhadores e trabalhadoras (não especialmente protegidos/as), promovido pela empresa ..., LDA.

III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE delibera não se opor ao despedimento das trabalhadoras especialmente protegidas ... e ..., incluídas no processo de despedimento coletivo promovido pela empresa ..., LDA.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 26 DE AGOSTO DE 2013**