

PARECER N.º 247/CITE/2013

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 12.02.

Processo n.º 898 – DG-C/2013

I – OBJETO

- 1.1. Em 19.09.2013, a CITE recebeu da empresa ..., Lda., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora grávida ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. Na carta enviada à trabalhadora a despedir, em 30.08.2012, a empresa refere que os “motivos de mercado e estruturais são do conhecimento geral dos Colaboradores que pertencem à "...”, mais concretamente à Loja ..., que poderão ser mais detalhadamente confrontados na comunicação que se anexa à presente carta, determinam que a ... se veja forçada a levar a cabo um processo de despedimento coletivo, pelo qual V. Exa. será abrangida, o que, nos termos e para os efeitos previstos no art. 360.º, n.ºs 1 e 3 e 359.º, n.ºs 1 e 2, alínea a) e b) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, vimos por este meio comunicar”.

- 1.2.1.** “Mais informamos que, conjuntamente com os demais trabalhadores que também se prevê virem a ser abrangidos por este processo de despedimento coletivo, e cujos nomes consta da comunicação em anexo, poderá V. Exa. no prazo de 5 (cinco) dias úteis contados da receção da presente comunicação, designar uma comissão representativa, nos termos dos n.ºs 3 e 4 do art. 360.º do Código do Trabalho, para efeitos, nomeadamente, de representação durante a fase de informações e negociação, que se seguirá à primeira comunicação prevista em sede de despedimento coletivo”.
- 1.3.** Quanto à fundamentação do despedimento coletivo a empresa ... refere o seguinte:
- 1.3.1.** “O despedimento coletivo decorre de motivos de mercado e estruturais da ...”.
- 1.3.2.** “A ... tem vindo a sofrer alterações na sua estrutura, organização e atividade ao longo dos últimos anos, com vista a reagir à quebra verificada na procura dos seus serviços o que constitui um reflexo negativo direto da crise económica e financeira que o País atravessa e resultado da concorrência de outros operadores também estrangeiros, aliado ao crescente grau de exigência do mercado”.
- 1.3.3.** “A nível nacional, a Empresa tem registado uma quebra significativa no valor das suas vendas, facto que determina a necessidade de dar início a um processo de reestruturação que passa pelo encerramento dos estabelecimentos que apresentam resultados negativos e cuja sustentabilidade não se mostra viável.
- 1.3.4.** “A continuação em atividade dos estabelecimentos que não se mostram viáveis, não é possível, sob pena de pôr em causa a subsistência dos restantes estabelecimentos e da própria empresa”.

- 1.3.5.** “Por essa razão, desde janeiro de 2013, já se procedeu ao encerramento dos estabelecimentos: Loja ..., ..., ... e ..., e já está em curso o encerramento de pelo menos outro estabelecimento, do ...”.
- 1.3.6.** “Nos estabelecimentos da ... e ... foi possível chegar a acordo com os trabalhadores abrangidos, tendo os contratos de trabalho a cessar, cessado por acordo de revogação”.
- 1.3.7.** “No estabelecimento da ... e ... procedeu-se à extinção dos postos de trabalho, dos trabalhadores em causa, 1 trabalhador na ... e 4 trabalhadores do ...”.
- 1.3.8.** “Desta forma, uma vez que no espaço de 3 meses, com os três trabalhadores agora abrangidos, procedeu-se à cessação do contrato de trabalho de mais de 5 trabalhadores, e tendo em consideração que a ... tem mais de 50 trabalhadores, passa a aplicar-se o regime do despedimento coletivo”.
- 1.3.9.** “A ... irá encerrar o estabelecimento a que V. Exa. se encontra afeto, sito em
....
- 1.3.10.** “O volume de vendas do estabelecimento não tem permitido alcançar um resultado positivo no final de cada ano fiscal (que neste caso é de abril a março). Sendo certo que com todos os esforços que se têm vindo a realizar, o volume de vendas até tem vindo a aumentar”.
- 1.3.11.** “Contudo, tal aumento está relacionado com o aumento de preços dos produtos e equipamento, bem como, como reflexo do mix de vendas realizadas, mas que não tem reflexo semelhante nos resultados da loja”.

- 1.3.12.** “Com efeito, apesar do aumento do volume de vendas no último exercício, a verdade é que por força da redução das margens brutas das vendas, que nos últimos três anos tiveram uma redução de quase 25 %, o resultado financeiro tem-se vindo a agravar anualmente, passando de um resultado negativo anual de 34.551 para um resultado negativo anual de 57.667. Ou seja, os resultados financeiros do estabelecimento em causa, para além de serem negativos, tiveram um agravamento de mais de 60% nos últimos anos”.
- 1.3.13.** “Deste modo, é manifesto que o referido estabelecimento não atinge os valores mínimo de vendas que permitam a sua sustentabilidade, sendo que todo o plano de investimento, como sejam a renda e os recursos afetos, foi calculado com base em determinada expectativa que não está cumprida, nem se prevê que venha a ser cumprida (como se referiu, de ano para ano os valores têm sido cada vez mais deficitários)”.
- 1.3.14.** “De facto, a perspetiva de negócio no referido estabelecimento não tem surtido quaisquer efeitos positivos, em grande parte também devido à evolução do setor em que opera e que tem vindo a sofrer uma quebra significativa a nível nacional”.
- 1.3.15.** “A identificada loja, como resultado direto da conjuntura económica que o País atravessa, e apesar de todos os esforços já efetuados e estratégias utilizadas para contornar a situação, não consegue ser rentável ou sustentável”.
- 1.3.16.** “Antes pelo contrário, apesar de todos os esforços que se têm feito, o prejuízo acumulado é cada vez maior, tornando-se inoportável para a ... a manutenção da referida Loja”.

- 1.3.17.** “Com efeito, a ... ainda desenvolveu uma série de medidas e esforços com vista à melhoria das vendas no referido estabelecimento e inversão da situação, no entanto, e apesar dos esforços desenvolvidos, que originaram uma redução de custos da loja, ainda assim, não se revelaram suficientes para assegurar resultados positivos, não se justificando a sua manutenção”.
- 1.3.18.** “A Loja identificada em que se encontra o trabalhador continua a registar resultados negativos sem que existam quaisquer perspetivas de melhoramento”.
- 1.3.19.** “Assim sendo, e atendendo a tudo quanto se expôs e sendo a manutenção dos resultados negativos do estabelecimento insustentável para a empresa, esta toma a opção que se afigura inevitável, procedendo à sua reestruturação, encerrando a sua estrutura correspondente ao estabelecimento ...”.
- 1.3.20.** “Desta feita, face aos sucessivos resultados negativos apresentados bem como tendência que se prevê negativa e impossibilidade prática demonstrada na sua inversão, não obstante os esforços encetados pela empresa, não se afigura possível a manutenção e funcionamento daquele estabelecimento comercial identificado e a que V. Exa. se encontra afeto, cujo fecho ocorrerá a 12 de outubro de 2013, data que coincidirá com a data da cessação do contrato de trabalho celebrado com o trabalhador, no âmbito do processo de despedimento coletivo”.
- 1.3.21.** “Torna-se, assim, inevitável e verificam-se reunidos os pressupostos para o presente despedimento coletivo, tal como dispõe o artigo 359.º do Código do Trabalho”.

- 1.4.** Relativamente aos critérios previstos no art. 360.º do Código do Trabalho, a empresa refere o seguinte:
- 1.4.1.** “Face ao acima exposto, é manifesto que os motivos invocados para a extinção do posto de trabalho prendem-se com razões económicas e de mercado e estruturais, não sendo imputáveis a culpa da empresa ou do trabalhador”.
- 1.4.2.** “Perante as dificuldades de mercado que a sociedade atravessa a subsistência da relação de trabalho torna-se impossível”.
- 1.4.3.** “No estabelecimento em causa, existem três colaboradores contratados a termo, mas cujos contratos cessarão por caducidade antes da data de encerramento do estabelecimento e não serão renovados”.
- 1.4.4.** “Não é possível a subsistência da relação de trabalho, dada a reestruturação interna ocorrida com o encerramento definitivo da Loja ... em que se encontra o trabalhador e pela inexistência de qualquer posto de trabalho disponível ou funções que por este possam ser desempenhadas”.
- 1.4.5.** “Não existem, por isso, na data da cessação dos contratos de trabalho, contrato de trabalho a termo para as tarefas correspondentes às dos postos de trabalho extinto ou qualquer outro posto de trabalho disponível, uma vez que se procede ao encerramento definitivo do estabelecimento no dia 11/10/2013. Logo, não há lugar à aplicação da ordem de critérios a que se refere alínea c) do n.º - 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho. Conforme acima referido, é aplicado o regime do despedimento coletivo”.
- 1.4.6.** “Prevê-se que o presente processo de despedimento coletivo esteja concluído com a máxima brevidade e, com possível dispensa do cumprimento de parte

do período de aviso prévio, uma vez que o estabelecimento encerrará no dia 11/10/2013. Em conformidade, encontram-se devidamente preenchidos os requisitos legais a que se refere o artigo 360.º do Código do Trabalho”.

- 1.5. São 3 os trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento coletivo.
- 1.6. “No momento da cessação do contrato de trabalho será posta à disposição do trabalhador a compensação legal calculada, nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho, ou seja, 1 mês de retribuição base por cada ano de antiguidade, calculado até 31 de outubro de 2012 e 20 dias de retribuição base por cada ano de antiguidade desde essa data até à data do termo do pré aviso. Em caso de fração de ano, o valor será contabilizado proporcionalmente. Mais se informa que os vencimentos mensais que entretanto se vencerem ser-lhe-ão processados e pagos como habitualmente”.
- 1.7. “A cessação do seu contrato de trabalho ocorrerá no dia 11 de outubro de 2013, em virtude da inexistência de funções, a partir dessa data para serem desempenhadas pelo trabalhador, sem prejuízo do pagamento do período do pré-aviso em falta”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 10.º, n.º 1 da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o

termo da licença por maternidade, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.

- 2.1.1.** Um dos considerandos da referida Diretiva refere que “... o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento”.
- 2.1.2.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.
- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º, n.º 1 do Código do Trabalho, que “o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres”, que é esta Comissão, conforme alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, aplicável por força da alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.
- 2.3.** Nos termos do artigo 359.º do novo Código do Trabalho:

“1 – Considera-se despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respetivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2 – Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:

- a) Motivos de mercado – redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;
- b) Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;
- c) Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação”.

2.4. Em conformidade com o artigo 360.º do referido Código:

“1 – O empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo comunica essa intenção, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger.

2 – Da comunicação a que se refere o número anterior devem constar:

- a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;
- b) O quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;
- c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir;
- d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;
- e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;
- f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

3 – Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos, os quais podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

4 – No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão neste referida os elementos de informação discriminados no n.º 2.

5 – O empregador, na data em que procede à comunicação prevista no n.º 1 ou no número anterior, envia cópia da mesma ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva”.

- 2.5.** No despedimento coletivo “sub judice”, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado e estruturais, indicou o número de trabalhadores a despedir (3) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal,

constituído por 5 trabalhadores, que discriminou por setores organizacionais da empresa.

- 2.5.1.** A empresa demonstrou que no período de três meses, além do presente despedimento coletivo, procedeu à cessação de 4 contratos de trabalho, através de despedimento por extinção de posto de trabalho.
- 2.6.** No que respeita, aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa refere que “não é possível a subsistência da relação de trabalho, dada a reestruturação interna ocorrida com o encerramento definitivo da Loja ... em que se encontra a trabalhadora e pela inexistência de qualquer posto de trabalho disponível ou funções que por este possam ser desempenhadas. Logo, não há lugar à aplicação da ordem de critérios a que se refere alínea c) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho”.
- 2.7.** Não consta do processo que tenha sido constituída a comissão representativa dos trabalhadores a despedir.
- 2.8.** Não consta do processo que tenha havido qualquer reunião de informações e negociação.
- 2.9.** Do processo consta uma carta da trabalhadora a despedir, objeto do presente parecer, que refere o seguinte:
- 2.9.1.** “Após a receção da carta de comunicação de intenção de despedimento coletivo enviada por V. Exas. venho comunicar que me recuso a aceitar o mesmo uma vez que estou grávida (neste momento encontro-me de baixa médica devido a uma gravidez de risco) e sob direito à proteção na parentalidade (artigo 35.º do Código de Trabalho). De facto, sinto-me profundamente discriminada pela minha atual situação de gravidez e não

aceito tal comunicação da vossa parte antes de ser dado o devido parecer legal da CITE, conforme é legalmente exigido. Na minha condição de grávida e nos termos do código de trabalho encontro-me especialmente protegida pela Lei”.

2.9.2. “Foi também com profunda surpresa que constatei que V. Exas. não me ofereceram alternativas de posto de trabalho ou uma recolocação noutra loja uma vez que é do conhecimento geral que a ... faz aberturas de lojas frequentes para onde recruta novos funcionários ou que brevemente por altura do Natal contratará reforços sem no entanto me ter sido oferecida uma alternativa a nível de emprego”.

2.9.3. É de sublinhar que estou efetiva. A minha situação pessoal é aflitiva pois estando grávida, tendo mais dois filhos menores e o marido desempregado a atitude de V. Exas. é sem dúvida surpreendente. Todos sabemos que o momento que o nosso país atravessa não é o melhor, infelizmente. Pretendo recorrer às vias legais e pretendo ir a Tribunal para defender os meus direitos pois tal como já disse me sinto discriminada pela intenção de despedimento estando grávida. Uma vez que não possuo possibilidade económica de contratar um advogado ser-me-á atribuído um pela Segurança Social, tendo eu já dado entrada no pedido. Assim que o mesmo me for designado será comunicado a V. Exas. Até que esta situação seja devidamente resolvida em tribunal pretendo que me seja dada a carta para o pedido do Subsídio de Desemprego tal como é previsto na Lei. Gostaria também de referir que o aviso de despedimento deveria me ter sido comunicado com 60 dias de antecedência, tendo recebido a carta por V. Exas. enviada no dia 06-09-2013 e estando previsto o encerramento da loja ... no dia 11-10-2013”.

2.10. A empresa respondeu à trabalhadora, objeto do presente parecer, o seguinte:

- 2.10.1.** “Esta empresa não desconhece a sua situação de gravidez bem como o regime de proteção que lhe é conferido nos termos legais. Por essa razão, serão observados todos os trâmites e formalismos previstos na Lei, nomeadamente o pedido de parecer favorável à CITE”.
- 2.10.2.** “Quanto aos critérios de seleção dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo estes encontram-se devidamente enunciados na comunicação inicial que lhe foi entregue”.
- 2.10.3.** “Conforme é do seu conhecimento a loja ... irá encerrar e o despedimento coletivo abrange todos os trabalhadores afetos àquele estabelecimento, Não há por conseguinte qualquer discriminação”.
- 2.10.4.** “Mais informamos que não existem postos de trabalho disponíveis nas outras lojas e que qualquer contratação efetuada na época do Natal será a termo e só para esse período. Adiantamos contudo que havendo lugar a tais contratações temporárias os antigos trabalhadores serão tomados em consideração”.
- 2.10.5.** “Quanto ao pré-aviso legal este será cumprido sendo efetuado o pagamento de todos os créditos salariais devidos até essa data”.
- 2.11.** Da análise do processo, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da referida trabalhadora grávida no presente processo de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento coletivo promovido pela empresa ..., Lda., da trabalhadora grávida ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento não constitui uma discriminação por motivo de maternidade.

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