

PARECER N.º 21/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, incluída em processo de despedimento coletivo, nos termos previstos 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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho e pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto.

Processo n.º 52 – DP-C/2014

I – OBJETO

- 1.1. Em 16.01.2014, a CITE recebeu da mandatária da empresa ..., Lda., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera ..., a desempenhar funções Desenhador – Maquetista de no âmbito de um processo de despedimento coletivo, abrangendo 8 trabalhadores, nos seguintes termos:

“Assunto: Comunicação do despedimento no âmbito de processo de despedimento coletivo de trabalhadora puérpera

Exmos Srs.

Ao abrigo do disposto no art.º 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, vimos pela presente comunicar a V. Exa. que é intenção desta empresa proceder ao despedimento da sua trabalhadora Sra. ..., no âmbito do processo de despedimento coletivo em curso nesta empresa e que teve início em 20 de dezembro de 2013.

Atendendo que a referida trabalhadora se encontra em gozo de licença de maternidade, vimos por esta forma submeter ao parecer prévio favorável de V. Exas. a decisão de despedimento da mencionada trabalhadora.

Para tanto, junto se remete com a presente cópia do processo de despedimento coletivo, concluída que está a fase de informações e negociações prevista no art.º 361.º do Código do Trabalho.”

- 1.2.** Em a empresa comunicou à trabalhadora, em 20.12.2013, a intenção de proceder ao despedimento coletivo, conforme se transcreve:

“Assunto: Comunicação de intenção de despedimento no Âmbito de despedimento coletivo.

Ex.ma Senhora,

Vimos comunicar a intenção de proceder ao despedimento coletivo de Trabalhadores do Departamento desta empresa.

Ao abrigo do disposto no n.º 1 do art.º 363.º do Código do Trabalho e constatando-se a inexistência, no seio desta empresa, de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou de quaisquer comissões sindicais, vimos pela presente informar V. Ex.a que é intenção da ..., Lda., proceder a despedimento coletivo, promovendo a cessação do contrato individual de trabalho dos trabalhadores que nele venham a ser abrangidos, como é, potencialmente, o caso de V. Exa.

Os trabalhadores a despedir e as suas categorias profissionais são:

...	<i>Desenhador-Maquetista</i>
Vendedores e Comissionistas	
...	<i>Vendedor Especializado</i>
Armazém	
...	<i>Caixeiro de 1.</i>
...	<i>Caixeiro de 1.</i>
...	<i>Caixeiro de 1.</i>
...	<i>Caixeiro de 1.</i>
...	<i>Caixeiro de 1.</i>
...	<i>Caixeiro de 1.</i>

Mais informamos que os trabalhadores abrangidos podem, nos termos da lei, e no prazo de 5 dias úteis contados da data da expedição/entrega da presente comunicação, designar uma comissão ad hoc que os represente na fase de consultas que se segue, comissão essa que no presente caso poderá ser composta por um máximo de 5 (cinco) trabalhadores. Convidamos, assim V. Exa. a comunicar logo que possível a eventual constituição e composição de tal comissão, sob pena de o procedimento seguir os seus trâmites legais até final.”

1.2.1. Em 3.01.2014, a entidade empregadora comunicou à mandatária designada pela Comissão representativa dos trabalhadores, igualmente mandatária da trabalhadora especialmente protegida os elementos a que se referem os n.º 2 e n.º 4 do artigo 360.º do Código do Trabalho.

1.2.2. Os motivos invocados para o despedimento coletivo são os seguintes que se transcrevem:

“A ..., Lda, com o nipc ..., sede Rua ..., ... – Guimarães, com capital social de € 2.300.000,00, com NISS ...

- 1. Fundamentos económico-financeiros da necessária redução de efetivos a concretizar através de despedimento coletivo.*
- 2. Quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa.*
- 3. Critérios que servirão de base à seleção dos trabalhadores a despedir.*
- 4. Número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas.*
- 5. Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento coletivo.*
- 6. Indicação do método de cálculo de eventuais compensações genéricas a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da prevista no art.º 366.º do Código do Trabalho.*

- 1. Fundamentos económico-financeiros da necessária redução de efetivos a concretizar através do despedimento coletivo.*

A – A introdução

A ... surgiu no mercado há mais de 50 anos (1952), em Guimarães, iniciando a sua atividade no setor das cutelarias. Hoje a marca ... detém uma posição sólida no mercado nacional, sendo uma referência no setor das Utilidades Domésticas. A ..., Lda., representa um conjunto de marcas de grande prestígio internacional, proporcionando aos seus clientes uma oferta alargada de grande variedade e qualidade.

Atualmente, os sócios e repartição de capital são as seguintes:

... – 1.138.500,00 eur – 49,50%

... – 1.138.500,00 eur – 49,50%

..., Lda. – 23.000,00 eur – 1%

B – Análise Económico-financeira

A situação do mercado e o desequilíbrio negocial, crescente ao longo dos tempos entre a ... e os seus principais clientes da Grande Distribuição nacional (Grupo ..., ..., ..., etc.) foi a principal razão para os seus atuais problemas financeiros da ..., Lda.

São quatro as áreas onde o desequilíbrio negocial é evidente: A imposição unilateral das condições contratuais (com, por exemplo, negociação de contratos-tipo); descontos impostos e outras contrapartidas sempre a favor dos clientes; penalizações diversas; e prazos de pagamentos alargados, muitíssimo superiores aos prazos de pagamento nos processos de compras das mercadorias.

Os problemas potencialmente graves nem sempre foram imediatamente visíveis e sempre prevaleceu a pressão das grandes cadeias para vender mais e mais barato.

A aceitação de devolução de mercadorias vendidas à Grande Distribuição após campanhas ou em situação de falta de rotatividade agravou o cenário nos últimos anos. As dificuldades de tesouraria originam ruturas das principais gamas comercializadas, que originam débitos de penalidades em caso de não entregas nas grandes centrais. Para agravar todo o processo, a cobrança da logística tem vindo a ser exigida pelas grandes cadeias, embora de forma camuflada. O valor

das entregas é cada vez menor, as trocas físicas são permanentes e até a logística e transporte da conferência de devoluções é suportada pela ..., Lda.

O contexto global do mercado em 2012, c/retração do pequeno retalho asfixiou também as vendas da ..., Lda. a este segmento de mercado.

O encerramento de alguns clientes, o alargamento dos prazos de pagamento e a redução do valor médio de encomendas retraem diariamente este negócio.

Às dificuldades comerciais referidas associam-se os elevados compromissos bancárias da ..., Lda. e a exigente carga fiscal. São estes os argumentos que explicam os atuais problemas da empresa!

Apesar de todos os esforços efetuados não foi possível inverter a situação, tendo-se inclusive verificado uma acentuada degradação da situação económico-financeira no último ano.

Os resultados negativos na sua exploração, cujo valor acumulado, nos últimos dois anos ascende a €2.525.074,57 e as dívidas a fornecedores e à banca são superiores a € 3.500.000,00.

Por seu lado, a faturação tem vindo a apresentar uma quebra significativa desde o ano de 2010. No corrente ano o volume de faturação deverá ser apenas de menos de ½ face a 2012 (cerca de eur 690.000).

Os factos descritos provocaram o desequilíbrio económico-financeiro da empresa, não sendo possível garantir os pagamentos vencidos e vincendos a fornecedores, ao Estado (Administração fiscal e segurança social) e aos trabalhadores.

É neste contexto que se insere, como último recurso, o presente processo de despedimento coletivo, atendendo a que o nível de redução de atividade da empresa e o desequilíbrio económico-financeiro em que a mesma se encontra não permitem a manutenção destes trabalhadores ao seu serviço em virtude da extinção dos respetivos postos de trabalho, com os custos daí decorrentes, impondo pois a cessação dos mesmos contratos.

A ..., Lda pretende encerrar estas instalações com a entrega do locado à ... no dia 14 de janeiro de 2014, deslocalizando-se para a ... – Guimarães.”

1.2.3. Os critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir são os seguintes:

“O presente despedimento abrange os trabalhadores cujos setores sofreram uma redução abrupta da atividade na empresa.

A empresa diligenciou no sentido de serem encontradas outras funções (nomeadamente na sua empresa congénere – A ..., S.A.) na qual os trabalhadores previstos pudessem ser integrados, o facto é que tal se revelou impossível, acordando-se assim pela extinção dos respetivos postos de trabalho.

Para tal foram observados a seguinte ordem de critérios art.º 368.º, n.º 2 do CT, na redação da Lei 23/2012, de 25 de junho):

- a) Menor antiguidade no posto de trabalho;*
- b) Menor antiguidade na categoria profissional;*
- c) Classe inferior da mesma categoria profissional;*
- d) Menor antiguidade na empresa*

Relativamente à trabalhadora puérpera, ..., a legislação nacional consagra no n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho que “o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres”. Comunicação, esse, que será enviada após a conclusão da fase de informações e negociações.”

1.2.4. O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento, é o que se o que se transcreve:

“A ..., Lda pretende encerrar estas instalações com a entrega do locado à ... no dia 14 de janeiro de 2014, deslocalizando-se para a ... – Guimarães.”

1.2.5. O método de cálculo da compensação a conceder aos trabalhadores é a seguinte:

“Para além das compensações genéricas a conceder aos trabalhadores a despedir previstas no art.º 366.º do Código do Trabalho, acrescem os respetivos suplementos que por Direito couberem, nomeadamente o Subsídio de férias e de Natal (vide anexo 1).”

1.3. Em 10.01.2014, a entidade empregadora realizou a reunião de informações e negociação da qual consta o que se transcreve da ata junta ao processo:

“Ata da reunião com os trabalhadores

Aos dez dias do mês de janeiro de dois mil e catorze, pelas 14h30m nos escritórios dos mandatários da entidade empregadora “..., Lda.”, sito na Av. ..., em Braga, reuniram-se a representante da entidade empregadora, a representante e mandatária da comissão de trabalhadores, a comissão de trabalhadores e os representantes da DGERT, no âmbito da fase de informações e negociação de procedimento de despedimento coletivo em curso, estando presentes:

- Dra. ...
- Dra. ...
- Dr. ... e Dra. ... (representantes da DGERT)
- Dr. ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...

Foi eleita uma comissão representativa composta pelos seguintes trabalhadores: ..., Caixeiro de 1ª, ..., Caixeiro de 1ª, ..., Caixeiro de 1ª, ..., Caixeiro de 1ª, ..., Caixeiro de 1ª, para representação dos trabalhadores: ..., ..., ...

Iniciada a reunião, o mandatário da empresa explicou, sucintamente, os motivos justificativos do despedimento coletivo.

Concedida a palavra aos representantes da DGERT, os mesmos começaram por referir que a fase de informações e negociação destina-se não só a serem prestados esclarecimentos relativos aos fundamentos do despedimento coletivo, mas também à negociação de um acordo quanto às medidas a serem aplicadas.

Mais informaram que a sua participação neste processo visa assegurar a regularidade do procedimento de despedimento iniciada pela entidade empregadora e conciliar os interesses das partes.

Esclarecidas as dúvidas relacionadas com a regularidade da instrução substantiva e procedimental do despedimento, prosseguiu-se com a conciliação dos interesses das partes.

Sob proposta do representante da empresa foi aprovado um ponto único na ordem de trabalhos: Compensação por despedimento coletivo.

Neste sentido, os representantes da empresa propuseram a negociação de um plano de pagamento faseado da compensação por antiguidade e dos restantes créditos laborais, face às dificuldades económico-financeiras que esta atravessa.

A este propósito, os representantes da DGERT informaram que o pagamento da compensação e dos créditos vencidos e exigíveis por efeito da cessação dos contratos de trabalho deve ser efetuado até ao termo do prazo de aviso prévio.

Advertiram ainda que o Código do Trabalho estabelece a imperatividade do regime de cessação do contrato de trabalho, em que se incluem as normas que regulamentam o procedimento do despedimento coletivo, impedindo, assim, que o mesmo seja afastado por iniciativa da entidade empregadora ou por acordo entre as partes.

Em seguida, questionaram os representantes da empresa e da comissão representativa sobre a existência de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador em gozo de licença parental, de entre os trabalhadores abrangidos, tendo-lhes sido respondido que uma das trabalhadoras a despedir reúne essa condição, ..., pelo que será enviado o processo para a CITE, finda a presente reunião, para apreciação sobre a legalidade do despedimento.

Após uma breve análise e discussão das posições assumidas pelas partes, os representantes dos trabalhadores e da entidade empregadora consideraram que seria benéfico desenvolver negociações individuais com cada um dos trabalhadores abrangidos tendo em vista à obtenção de um acordo.

Lida a presente ata, vai ser assinada por todos os participantes na reunião.

Braga, dez de janeiro de dois mil e catorze.”

1.4. Em 29.01.2014, a CITE recebeu em 30.01.2014, declaração da trabalhadora puérpera cujo conteúdo transcreve:

“Eu, ..., portador do Bilhete de Identidade n.º ..., número de contribuinte ..., residente na Rua ..., ... Vila Nova de Famalicão, declaro que aceito a cessação da relação laboral, por si motivada via despedimento coletivo.

Mais declaro não considerar ter sido sujeita a tratamento discriminatório ou desigual na qualidade de trabalhadora puérpera.”

1.5. São juntos ao processo os seguintes elementos:

- Quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;
- Número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas;
- Contrato de trabalho da trabalhadora puérpera, de 4.12.2006;
- Anexo A do Relatório Único referente a 2011;
- Carta dirigida à Direção Serviços Relações Profissionais nas Regiões Norte e Centro, de 3.01.2014;
- Ata da reunião de trabalhadores, de 27.12.2013;
- Procuração forense, de 28.12.2013;
- Comprovativo de envio dos elementos previstos no n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho à mandatária da trabalhadora puérpera.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à construção jurisprudencial do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Diretiva é expressamente referido que: *Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de*

proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.

- 2.2.** É, pois, jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias¹ 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.
- 2.3.** Na verdade, e de acordo com o já previsto na Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19.10.92, artigo 10.º: “1. *Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade (...), salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez, admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.*
- 2. Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.”*
- 2.4.** Em sintonia com o princípio comunitário da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres 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 regalias².

¹ Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00).

² Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa.

- 2.5.** Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro,³ determina uma especial proteção no despedimento. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
- 2.6.** Compete à CITE, por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, emitir o parecer referido.
- 2.7.** No âmbito do despedimento por causas objetivas, como é o caso do despedimento coletivo, a entidade empregadora deve fundamentar a necessidade de despedir enquadrando os factos que alega nos motivos indicados no n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho e cumprir os procedimentos previstos 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).
- 2.7.1.** De acordo com o artigo 360.º do Código do Trabalho, a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo deve conter:
- Os motivos invocados para o despedimento coletivo;
 - O quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;
 - Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir;
 - O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;
 - O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;

³ O Código do Trabalho transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, e a Diretiva n.º 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho, 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), nos termos das alíneas b) e o) do artigo 2.º Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

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.

- 2.8.** 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, não podendo ocorrer discriminação de qualquer trabalhador/a designadamente, em função do sexo ou, no caso vertente, por motivo de maternidade.

- 2.9.** 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”⁴, 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

“(...) ... 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 CT⁵ 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

⁴ Continuação da citação: “Expressão utilizada por Bernardo Lobo Xavier, *O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa*, pág.404.”

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.

2.10. De acordo com o processo em análise a entidade empregadora comunicou à mandatária da trabalhadora especialmente protegida que o desequilíbrio negocial entre a empresa e “os seus principais clientes da Grande Distribuição”, traduzido na “*imposição unilateral das condições contratuais (...) descontos impostos (...) penalizações diversas; e prazos de pagamento alargado, muitíssimo superiores aos prazos de pagamento nos processos de compras das mercadorias*”, assim como, “*A aceitação de devolução de mercadorias*”; “*As dificuldades de tesouraria*”; “*a cobrança da logística*”; “*retração do pequeno retalho*”; “*elevados compromissos bancários*” e a “*exigente carga fiscal*” conduziram a “*uma acentuada degradação da situação económico financeira no último ano*”, com “*resultados negativos na sua exploração, cujo valor acumulado, nos últimos dois anos ascende a € 2.525.074, 57 e as dívidas a fornecedores e à banca (...) superiores a € 3.500.000,00.*”.

2.11. Atendendo a que no cenário descrito pela entidade empregadora “*a faturação tem vindo a apresentar uma quebra significativa desde o ano de 2010. No corrente ano o volume de faturação deverá ser apenas de menos de ½ face a 2012 (cerca de eur 690.000)*”, verificando-se a “*redução da atividade da empresa e o desequilíbrio económico-financeiro*”, a entidade empregadora determinou a extinção de oito postos de trabalho e o encerramento das instalações locadas à empresa ..., deslocando-se para outra morada.

2.12. Para a inclusão no despedimento coletivo a entidade empregadora selecionou os trabalhadores afetos aos setores que sofreram “*uma redução abrupta da atividade na empresa*” e de entre estes seguindo “*a seguinte ordem de critérios*”: os que detinham

⁵ Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.

menor antiguidade no posto de trabalho; menor antiguidade na categoria profissional; classe inferior da mesma categoria profissional e menor antiguidade na empresa.

- 2.13.** Refere ainda a entidade empregadora que *“diligenciou no sentido de serem encontradas outras funções (nomeadamente na sua empresa congénere – A ..., S.A.) na qual os trabalhadores previstos pudessem ser integrados, o facto é que tal se revelou impossível, acordando-se assim pela extinção dos respetivos postos de trabalho.”*.
- 2.14.** Na verdade, analisada a documentação junta ao processo, não se afigura perceptível qual o critério utilizado para a seleção da trabalhadora puérpera. De facto, decorre do Anexo A do Relatório Único relativo ao ano de 2011 e do Quadro de Pessoal junto ao procedimento de despedimento, a existência de disparidade entre o número de trabalhadores na empresa – 20 trabalhadores de 2011, e 12 trabalhadores na atualidade – não sendo possível identificar a motivação que originou a escolha do posto de trabalho da trabalhadora puérpera e não outro.
- 2.15.** Atendendo que se trata de uma trabalhadora com a categoria profissional de Desenhador – Maquetista, cujas funções são *“criar, esboçar ou maquetizar todo o material gráfico ou publicitário (...) a partir de dados verbais ou escritos”*, sendo a única a afigurar nos quadros de pessoal juntos ao processo em análise com essa categoria profissional deveria a entidade empregadora ter definido as razões que determinaram a escolha daquele posto de trabalho, ainda que essas razões pudessem decorrer dos motivos alegados como justificativos do desequilíbrio económico financeiro da entidade empregadora.
- 2.16.** A ausência de concretização desses motivos compromete a verificação do critério para a seleção da trabalhadora especialmente protegida inviabilizando a possibilidade de aferir a inexistência de discriminação em razão do sexo por motivo de maternidade.
- 2.17.** Refira-se, ainda, a propósito do afirmado na ata de reunião em como: *“os representantes dos trabalhadores e a da entidade empregadora consideraram que*

seria benéfico desenvolver negociações individuais com cada um dos trabalhadores abrangidos tendo em vista à obtenção de um acordo” que, de acordo com o n.º 4 do artigo 366.º do Código do Trabalho, após a alteração operada pela Lei n.º 69/2013 de 30 de agosto só o recebimento da totalidade da compensação faria presumir que o/a trabalhador/a aceitou o despedimento. Ora tal, comprovativo não consta do processo analisado.

- 2.18.** Não obstante as conclusões alcançadas, a trabalhadora especialmente protegida declarou, conforme documento junto ao processo, que a sua inclusão no despedimento coletivo não decorre de uma discriminação por motivo de maternidade.

III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora puérpera ... no procedimento de despedimento coletivo promovido pela ..., Lda., porquanto a referida trabalhadora declarou não se considerar discriminada por motivo de maternidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 3 DE FEVEREIRO DE 2014, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) QUE APRESENTOU A DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE:

“A CGTP vota contra o presente despedimento, porquanto da análise do conteúdo do processo enviado à CITE, verificam-se que não estão reunidos os devidos pressupostos e requisitos legais para que o mesmo possa ser considerado lícito. Por outro lado, os critérios invocados também não são aplicáveis à trabalhadora especialmente protegida.

Não considera a CGTP que o facto de a trabalhadora ter aceite, altere a situação formal expandida.”