

PARECER N.º 433/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio à cessação do contrato de trabalho de trabalhadora puérpera, 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 1254 – DP-C/2014

I – OBJETO

1. A CITE recebeu da ..., Lda, cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora puérpera ..., 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 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02., nos seguintes termos:

1.1. *“Exmos Senhores,
..., LDA., sociedade unipessoal por quotas com sede em ..., registada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o número único de matrícula e de pessoa coletiva ..., com o capital social de 3.600.000,00 Euros (adiante designada “...”) vem, pelo presente, ao abrigo do disposto no artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e posteriormente alterado pela Lei n.º 23/2012 de 25 de junho, requerer a V. Exas se dignem emitir parecer prévio à cessação do contrato de trabalho da trabalhadora puérpera abaixo identificada, no âmbito do processo de despedimento coletivo iniciado pela ... que abrange mais 4 (quatro) trabalhadores.*



A trabalhadora ora abrangida e abaixo identificada cessará o respetivo contrato de trabalho no final do aviso prévio, sendo assim acautelados todos os seus direitos constantes do artigo 363.º do Código do Trabalho.

Para completa instrução do presente requerimento, juntam-se os seguintes documentos:

(i) Cópia do contrato de trabalho celebrado com a trabalhadora;

*(ii) cópia da comunicação inicial enviada pela ... à trabalhadora, nos termos e para os efeitos do artigo 360.º do Código do Trabalho, acompanhado dos seguintes documentos em cumprimento das alíneas a) a f) do número 2 do referido artigo: **(a)** quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais e **(b)** motivos invocados para o despedimento onde se encontram, critério para a seleção dos trabalhadores, número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais; período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento e forma de cálculo da compensação.*

(iv) Contratos de trabalho dos restantes 3 (três) trabalhadores do Departamento, para prova do critério de seleção.

(v) Cópia da carta enviada à Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, dando conta da intenção de proceder ao despedimento coletivo e comprovativo de registo.

Mais se informa que não foi constituída comissão representativa dos trabalhadores.

A trabalhadora Puérpera que está abrangida pelo processo de despedimento coletivo em epígrafe é a seguinte:

- ..., residente em ..., com a categoria profissional de “Caixeira Viajante” nos termos do CCT entre a Associação de Comerciantes de*



Lisboa e outra e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.

Agradecemos que qualquer comunicação de V. Exas. quanto à matéria em apreço seja enviada para as seguintes coordenadas:

A/C: Ex.mo Senhor

...

Diretor Financeiro/procurador“

- *Na carta enviada à trabalhadora dando conta do despedimento coletivo consta o seguinte:*
- *“Assunto: Despedimento coletivo — Comunicação prevista no artigo 360.º do Código do Trabalho*

Lisboa, 7 de novembro de 2014

Exma. Senhora,

A sociedade..., sociedade unipessoal por quotas com sede em ..., registada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o número único de matrícula e de pessoa coletiva ..., com o capital social de 3.600.000,00 Euros, que se dedica à atividade de venda por grosso e a retalho de produtos têxteis, vestuário, moda, artigos de desporto, calçado, carteiras, artigos de viagem e outros acessórios de moda e de desporto, e em geral, a participação direta e indireta da sociedade em quaisquer atividades ou operações industriais, comerciais ou financeiras, mobiliárias ou imobiliárias em Portugal ou no estrangeiro, sob quaisquer forma desde que essas atividades ou operações sejam relacionadas direta ou indiretamente com o objeto social ou com quaisquer objetos semelhantes, conexos ou complementares (adiante designada por “...”)



vem, nos termos do disposto no artigo 360.º, n.º 1 do Código do Trabalho, comunicar a intenção de proceder ao despedimento coletivo dos seguintes trabalhadores:

- ..., residente em .., com a categoria profissional de “Caixeiro Encarregado” nos termos do CCT entre a Associação de Comerciantes do Porto e outra e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.*
- ..., residente em ..., com a categoria profissional de “Caixeiro Encarregado” nos termos do CCT entre a Associação de Comerciantes do Porto e outra e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.*
- ..., residente em ..., com a categoria profissional de “Caixeira Viajante” nos termos do CCT entre a Associação de Comerciantes de Lisboa e outra e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.*
- ..., residente em ..., com a categoria profissional de “Caixeira Viajante” nos termos do CCT entre a Associação de Comerciantes de Lisboa e outra e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.*
- ..., residente em ..., com a categoria profissional de “Escriturário + de 6 anos” nos termos do CCT entre a Associação de Comerciantes do Lisboa e outra e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.*

A empresa ..., LDA., tem 131 (cento e trinta e um) trabalhadores conforme quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais que segue em anexo, nos termos do artigo 360.º, n.º 2, alínea b) do Código do Trabalho.



Mais informamos, para os efeitos do disposto no artigo 360.º, n.º 2, alínea e) do Código do Trabalho, que o presente processo de despedimento coletivo tem efeitos imediatos, cessando os contratos de trabalho dos trabalhadores abrangidos no termo do período de aviso prévio respetivo, com exceção dos seguintes casos:

- (i) O contrato de trabalho dos trabalhadores ... e ... cessará às 24 horas do dia 31 de dezembro de 2014, sendo computados todos os créditos devidos em virtude da cessação do contrato de trabalho até essa data;*
- (ii) O contrato de trabalho do trabalhador ... cessará às 24 horas do dia 30 de abril de 2015, considerando a necessidade de o trabalhador acompanhar a passagem do processamento da contabilidade fornecedores para a entidade subcontratada até ao encerramento das contas relativas ao exercício de 2014.*

Sem prejuízo do acima exposto, no seu caso particular a data de cessação do seu contrato de trabalho ficará pendente da obtenção do parecer prévio a emitir pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 63.º do Código do Trabalho.

Juntamos em anexo à presente comunicação a descrição dos motivos invocados para o presente despedimento coletivo, os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir, o número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 360.º, n.º 2, alíneas a), c), e d) do Código do Trabalho.

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 360.º, n.º 2, alínea f) informamos V. Exa que a ... pagará a todos os trabalhadores envolvidos no presente processo de despedimento coletivo a compensação estabelecida no artigo 366.º do Código do Trabalho. Nessa conformidade, e para efeitos de determinação das quantias a pagar a V. Exa, cumpre-nos informar que nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 59 da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, que procedeu à quinta alteração ao Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02, e para os efeitos da alínea f) do n.º 2 do artigo 360.º do supra citado Código, a ... pagará a V. Exa., para além dos demais direitos adquiridos decorrentes da cessação do contrato de trabalho, uma quantia calculada da seguinte forma:

- a) Em relação ao período de duração do contrato até 31 de outubro de 2012, o montante da compensação corresponde a 1 (um) mês de*



retribuição base por cada ano completo de antiguidade ou é calculado proporcionalmente em caso de fração de ano;

b) Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de novembro de 2012 inclusive e até 30 de setembro de 2013, o montante da compensação corresponde a 20 (vinte) dias de retribuição base calculado proporcionalmente ao período efetivo de trabalho prestado;

c) Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de outubro de 2013 inclusive, o montante da compensação corresponde a 12 (doze) dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

Conscientes que a presente decisão tem um impacto direto sobre a situação pessoal e profissional de cada um dos seus trabalhadores, queremos reiterar a total disponibilidade da nossa empresa para prestar toda a assistência necessária a V. Exa no âmbito deste processo.

Subscrevemo-nos com os nossos melhores cumprimentos.”

o Na carta enviada à trabalhadora consta um anexo com os motivos do despedimento coletivo que consta o que a seguir se transcreve:

o *“Motivos do despedimento coletivo*

A ..., LDA., é uma sociedade unipessoal por quotas, com sede em ... (adiante “...”), que conta com 131 (cento e trinta e um) trabalhadores (cfr. organograma da empresa que se anexa como Doc. 1), repartidos entre a sua sede, onde estão instalados os seus serviços administrativos, e os 22 (vinte e dois) pontos de venda (boutiques, outlets e corners) que atualmente explora em Portugal, tendo por objeto a venda por grosso e a retalho de produtos têxteis, vestuário, moda, artigos de desporto, calçado, carteiras, artigos de viagem e outros acessórios de moda e de desporto, e em geral, a participação direta e indireta da sociedade em quaisquer atividades ou operações industriais, comerciais ou financeiras, mobiliárias ou imobiliárias em Portugal ou no estrangeiro, sob quaisquer forma desde que essas atividades ou operações sejam relacionadas direta ou indiretamente com o objeto social ou com quaisquer objetos semelhantes, conexos ou complementares.

A ... explora atualmente no território nacional 22 (vinte e dois) estabelecimentos. (...). Os ramos de negócio assumidos pela ... estavam organizados com base em modelos que para além de não estarem otimizados economicamente, não se coadunavam com o modelo de negócio do grupo em que esta sociedade se insere. Deste modo, e por forma a viabilizar a atividade em Portugal da sociedade ..., constituída com o único objetivo de retomar e desenvolver o negócio dos produtos “...” em Portugal, e também para fazer face aos constrangimentos económicos que foram surgindo, foram tomadas, ao longo dos últimos 6 (seis) anos, diversas medidas de reestruturação da organização produtiva, com o intuito de reduzir os custos e de racionalizar os recursos humanos existentes.

Foram também tomadas diversas medidas de recapitalização da empresa, em junho de 2009, com um aumento de capital de 595.000,00€ e, bem assim, em março de 2011, com um aumento de capital de 3.000.000,00€.

(...)

Este resultado negativo é o reflexo do aumento dos custos operacionais superior ao aumento das vendas da empresa com a agravante do esmagamento da margem, conforme resulta dos resultados apurados desde 2010:

	2014	2013	2012	2011	2010
Vendas	14.044.000	13.128.071	13.408.625	12.065.720	11.439.603
Margem	7.008.500	6.442.076	6.252.881	7.023.393	6.143.806
Custos	-7.637.500	-7.787.776	-7.131.681	-6.513.629	-5.660.859
Resultado operacional	-629.000	-1.345.700	-878.800	509.764	482.947
Resultado liquido	777.000	-1.212.561	-1.328.436	32.845	354.776

Resulta do acima exposto que a taxa de rentabilidade da empresa é negativa, tendo sofrido um agravamento entre 2012, em que a referida taxa era de — 6,6% (seis vírgula sessenta por cento), para — 10,3% (dez vírgula trinta por cento) em 2013. Embora no ano de 2014 se preveja um melhoramento, ainda assim registrar-se-á uma taxa de rentabilidade negativa de — 4,5% (quatro vírgula cinquenta por cento).

Atentos os resultados dos últimos exercícios, é necessário dar continuidade à política de reduções e poupanças que vem sendo implementada pela empresa desde o início do ano, nomeadamente com o encerramento de três lojas, sitas no ... de Lisboa, ..., no ... e Centro ..., por forma a permitir viabilizar a sua atividade para os próximos anos.



Com efeito, as medidas de contenção implementadas pela ..., no que concerne aos custos operacionais, não permitiram restabelecer o equilíbrio económico-financeiro da empresa, pelo que a ... deve manter a sua política de racionalização e redução de custos operacionais.

Como forma de dar resposta ao desequilíbrio económico-financeiro identificado a ... decidiu dar continuidade às medidas adotadas no início do presente ano de 2014, baseada em 3 eixos fundamentais:

1. Reorganização da estrutura de vendas das Lojas do Grande Porto, por forma a adaptar a estrutura da gerência das suas lojas a uma tipologia ajustada ao volume de negócios, de modo a assegurar uma estrutura de custos equilibrada com as vendas de cada loja e um resultado sustentável;

2. Para além da medida acima identificada, cujo impacto se limita aos estabelecimentos comerciais sob a insígnia ..., a análise da estrutura administrativa da sede da empresa, nomeadamente do Departamento de Wholesale, revelou um desajustamento entre os recursos humanos alocados à atividade e os resultados desta mesma atividade, sendo necessário reestruturar a organização deste departamento; e

3. Subcontratação do serviço de contabilidade de fornecedores a uma entidade terceira com experiência na área de contabilidade.

As medidas que a ... pretende adotar atualmente para fazer face ao desequilíbrio económico e financeiro, e permitir reduzir os seus custos operacionais, passam por um Despedimento Coletivo traduzido na cessação de contratos de trabalho de 5 (cinco) trabalhadores.

1. Reorganização da estrutura de vendas das Lojas sitas no Grande Porto

(...)

A equipa de vendas de cada uma das lojas sitas no Grande Porto é composta por vendedores, com a categoria profissional de “Caixeiro” e cujo número varia em função da respetiva loja, e um Responsável de Loja com a categoria profissional de “Caixeiro Encarregado”, afeto em exclusivo a cada uma das lojas, como segue:

- ... na loja inserida no Centro Comercial ...;

- ... no ...;
- ... no ... e
- ... no Centro Comercial ...

No que respeita à loja inserida no centro comercial ..., desde a sua abertura que esta loja sempre apresentou resultados muito abaixo da média dos resultados das demais lojas da rede “...”

Não obstante todos os esforços envidados pela empresa, a verdade é que a recessão económica que se vive atualmente em Portugal acentuou drasticamente os resultados negativos da loja em apreço, cujos proveitos nunca foram sequer suficientes para cobrir os custos operacionais, apresentando esta loja reiteradamente um resultado operacional negativo de 61.724€ (sessenta e um mil setecentos e vinte quatro euros) em 2012 e de 60.660€ (sessenta mil seiscentos e sessenta euros) em 2013, o que corresponde a uma rentabilidade negativa de — 22,31% e — 23,76% respetivamente.

(...) Concluímos que os indicadores de rentabilidade dos estabelecimentos inseridos no centro comercial ... e nos grandes armazéns ... são negativos nos últimos dois exercícios.

Já no que se refere às lojas sitas no ... e no Centro Comercial ..., e sem prejuízo desta última apresentar um resultado operacional negativo de - 9.878€ (nove mil oitocentos e setenta e oito euros) evidenciado pelas contas provisionais estimadas ao final do terceiro trimestre de 2014, verifica-se uma taxa de rentabilidade bastante superior às anteriormente referidas.

Desta forma, e na medida em que os resultados das 4 (quatro) lojas do Grande Porto não justificam nem comportam a existência de um responsável de Loja afeto a cada uma das lojas em questão, impõe-se adotar no que respeita à função de Responsável de Loja das lojas sitas no Grande Porto uma estrutura de gerência partilhada pelas 4 (quatro) lojas, verificando-se assim um excedente de 2 (dois) postos de trabalho de Caixeiro-Encarregado.



De salientar que até ao ano de 2010, a função de Responsável de Loja de todas as lojas do Grande Porto, incluindo da loja inserida no Centro Comercial ... que encerrou no dia 30 de abril de 2014, era exercida por apenas um Responsável de loja que partilhava a sua função por todas as lojas.

Até à data do encerramento da loja sita no Centro ... que ocorreu em 30 de junho de 2014, a função de Responsável de Loja das lojas do ...e ... era partilhada, porquanto não se justificava um posto de trabalho de Responsável em cada loja.

Face ao exposto, torna-se imprescindível a extinção de 2 (dois) postos de trabalho de “Caixeiro Encarregado”, um em cada uma das lojas do Grande Porto.

Os critérios de seleção que elegeram os trabalhadores ... e ... como os trabalhadores a incluir no presente despedimento coletivo foram o da antiguidade.

Com efeito, o trabalhador ... tem uma antiguidade mais recente na empresa e na função, desde janeiro de 2011, quando comparado com as trabalhadoras ..., com antiguidade na empresa desde 5 de setembro de 2003 e na função desde 3 de dezembro de 2009 e ..., com antiguidade na empresa desde 4 de dezembro de 2000 e na função desde 2008.

A Trabalhadora ... tem igualmente uma antiguidade mais recente na empresa desde 1 de abril de 2005 e na função desde 1 de janeiro de 2011, quando comparada com estas duas últimas trabalhadoras.

Face ao exposto, a medida tomada pela ... de extinguir a função de Caixeiro Encarregado no estabelecimento comercial inserido no ... de ..., e no estabelecimento comercial ... importa a cessação dos 2 (dois) contratos de trabalho celebrados com os seguintes trabalhadores:

- ..., residente em ..., com a categoria profissional de “Caixeiro Encarregado” nos termos do CCT entre a Associação de Comerciantes do Porto e outra e o CESP - Sindicato dos*



Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.

- *..., residente em ..., com a categoria profissional de “Caixeiro Encarregado” nos termos do CCT entre a Associação de Comerciantes do Porto e outra e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.*

2. Departamento de Wholesale (Venda por Grosso)

O departamento de Wholesale da ... é responsável por toda a atividade de venda dos produtos da marca ... - têxtil (homem, senhora, criança acessórios), calçado e marroquinaria - aos diferentes membros da rede de distribuição seletiva dos produtos da marca.

Atualmente, o departamento de Wholesale é composto por uma Diretora de Marketing e Wholesale, ... com a categoria profissional de “Chefe de Secção”, uma assistente de departamento ... com a categoria profissional de “Escriturária +de 6 Anos” e 4 (quatro) Sales Representative Wholesale (Vendedor), todos com a categoria profissional de “Caixeiro Viajante”.

Até meados do ano 2013, o segmento têxtil deste departamento estava dividido entre vestuário de Homem, cuja venda era da competência do trabalhador ..., e vestuário de Senhora e Criança, cuja venda era da competência da trabalhadora ... Já o segmento do calçado era da competência do trabalhador ..., sendo o de marroquinaria da competência da trabalhadora ...

Em face da pouca expressividade das vendas do segmento de têxtil de Senhora e Criança, no ano de 2013, a ... decidiu reorganizar a equipa de vendas adstrita ao mesmo, passando assim os 2 (dois) trabalhadores do segmento têxtil a exercer a sua atividade por áreas geográficas. Assim, o trabalhador ... ficou a seu cargo com os clientes da região a sul do Tejo e África (Angola e Moçambique) e a trabalhadora ... com os

clientes a norte do Tejo (incluindo grande região de Lisboa) e as ilhas da Madeira e Açores.

Os restantes 2 (dois) trabalhadores do departamento, ... e ..., mantiveram-se nos demais segmentos de calçado e marroquinaria em todo o territorial nacional, respetivamente.

Atentas as receitas do departamento de Wholesale, abaixo melhor discriminadas, verifica-se desde 2010 uma tendência negativa, representando o segmento têxtil 58,2% das receitas, o calçado 38,4% e a marroquinaria 3,4%.

| calçado 38.4% e a marroquinaria 3.4%.

	2010	2011	2012	2013	2014	%
Têxtil	3 427	2 321	2 234	1 556	1 722	58,18%
<i>Homem</i>	2 708	1 836	1 725	1 147	1 301	43,95%
<i>Senhora</i>	482	343	373	306	305	14,22%
<i>Criança (Kids)</i>	66	44	81	70	71	
<i>Acessórios</i>	170	98	54	32	45	
Calçado	798	660	1 218	950	1 137	38,41%
Marroquinaria	1	163	104	138	100	3,38%
Total	4 226	3 144	3 556	2 644	2 960	100,0%

(Legenda: x 1.000,00€)

(...) Com efeito, face aos resultados da empresa e do departamento em análise, verifica-se a existência de uma estrutura de vendas sobredimensionada face aos resultados globais do departamento de Wholesale, não se justificando a existência de 4 (quatro) vendedores em exclusividade a cada um dos segmentos, porquanto cada um dos



vendedores está apto a vender todos os produtos da marca ... Nesta conformidade, impõe-se a extinção de 2 (dois) postos de trabalho.

Acresce que desde o início de outubro do presente ano a ... implementou uma nova ferramenta informática denominada ... que permite aos clientes do Wholesale (essencialmente os franchisados) colocarem encomendas de reposição de produto a qualquer hora do dia, em qualquer dia da semana, sem necessidade de qualquer intervenção por parte dos vendedores.

Esta ferramenta encontra-se atualmente em fase de arranque, sendo previsível que, a médio/longo prazo, a sua utilização crescente pelos clientes do departamento de Wholesale venha a ter impacto na definição das funções de Sales Representative Wholesale (Vendedor), nomeadamente pela diminuição das intervenções destes trabalhadores junto dos clientes.

Face ao exposto, tornou-se imprescindível a extinção de 2 (dois) posto de trabalho de vendedor de Wholesale, cuja atividade e os resultados não justificam a existência de 4 (quatro) vendedores.

O critério de seleção que elegeu as trabalhadoras ... e ... como as trabalhadoras a incluir no presente despedimento coletivo foi o da antiguidade.

Com efeito, as trabalhadoras ... e ... têm uma antiguidade mais recente na empresa e na função, ambas de 4 julho de 2011, quando comparadas com os trabalhadores ... e ..., com antiguidade na empresa de 2 de novembro de 1985 e na função desde maio de 2011, e de 30 de novembro de 2009 na empresa, e setembro 2010 na função, respetivamente.

Face ao exposto, a medida tomada pela ... de extinguir a função de 2 (dois) vendedores, importa a cessação dos contratos de trabalho celebrados com as seguintes trabalhadoras:

- *..., residente em ..., com a categoria profissional de “Caixeira Viajante” nos termos do CCT entre a Associação de Comerciantes de*



Lisboa e outra e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.

- *..., residente em ..., com a categoria profissional de “Caixeira Viajante” nos termos do CCT entre a Associação de Comerciantes de Lisboa e outra e o CFSP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.*

3. Subcontratação do serviço de contabilidade de fornecedores a uma entidade externa

O departamento administrativo e financeiro da ... é composto por um Diretor Financeiro, Dr. ..., a quem reportam 1 (um) IT Manager (Responsável Informático), posto de trabalho ocupado pelo trabalhador ... com a categoria profissional de “Analista Informático”, 1 (um) Controller (Controlador Financeiro), posto de trabalho ocupado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de “Escriturário +de 6 Anos”, 1 (um) Credit Controller (Analista de Crédito), posto de trabalho ocupado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de “Escriturário +de 6 Anos”, 1 (um) Accountant (Contabilista), posto de trabalho ocupado pelo trabalhador ..., com a categoria profissional de “Escriturário +6 Anos” e 1 (uma) Assistente de Recursos Humanos, posto de trabalho ocupado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de “Escriturário de 3 a 6 Anos”.

As funções de Accountant (Contabilista) atualmente desempenhadas pelo trabalhador ..., posto de trabalho único na empresa, traduzem-se em efetuar a contabilidade da empresa relativa aos fornecedores. Com efeito, a contabilidade da empresa relativa às lojas é efetuada pela trabalhadora ..., afeta ao departamento de retalho, que acumula a contabilidade das lojas com as funções de assistente de retalho.

Por questões de reorganização interna e de contenção de custos, a ... decidiu subcontratar os serviços de contabilidade da área dos fornecedores a uma empresa externa - ..., Lda., que passará a

assegurar, em regime de outsourcing, os serviços de contabilidade da área de fornecedores. Com a subcontratação da contabilidade fornecedores, a ... prevê realizar uma redução de cerca de 25% (vinte e cinco por cento) nos custos do departamento.

Em face de tal medida, foi decidido extinguir o posto de trabalho de Accountant (Contabilista), posto de trabalho único, ocupado pelo trabalhador ..., residente em ..., com a categoria profissional de “Escriturário + de 6 anos” nos termos do CCT entre a Associação de Comerciantes do Lisboa e outra e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.

- Não Foi constituída Comissão Representativa de trabalhadores.
- A trabalhadora ..., integra a categoria profissional de “ Caixeira Viajante”.
- A trabalhadora não se pronunciou sobre o despedimento coletivo.
- Do processo remetido à apreciação da CITE integra ainda:
 - Carta remetida pela entidade empregadora à Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, Direção de Serviço para as Relações Profissionais nas Regiões de Lisboa e Vale do Tejo, Alentejo e Algarve, nos termos do artigo 360º, n.º 5, do Código de Trabalho,
 - Contratos individuais de trabalho de cada trabalhador,
 - Comprovativos da data de receção da comunicação do despedimento coletivo à trabalhadora ...,
 - Anexo A – Quadro de Pessoal.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2. 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 excecionais não relacionados com o estado de gravidez.
 - 2.1. 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;”.
 - 2.2. 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:

2.5. “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”.

2.6. Encontram-se observados todos os requisitos legais da comunicação a que alude o art.º 360.º do CT, nomeadamente

- 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.
- 2.7.** No caso em apreço, a entidade empregadora apresenta como fundamento para a necessidade de realização de um despedimento coletivo motivos estruturais que se concretizam “ num desequilíbrio económico-financeiro”.
- 2.8.** Como forma de dar resposta a este desequilíbrio económico-financeiro a entidade empregadora adotou medidas baseadas em três eixos: a reorganização da estrutura de vendas das lojas do Grande Porto, reestruturação e organização do departamento de Wholesale e a subcontratação do serviço de contabilidade de fornecedores a uma entidade terceira.
- 2.9.** No âmbito da reestruturação e organização do departamento de Wholesale, departamento que integra a trabalhadora puérpera ... A entidade empregadora procedeu ao despedimento das trabalhadoras: ... e da trabalhadora mencionada em supra ambas com a categoria de “ caixeira viajante”.
- 2.10.** O departamento é composto por uma diretora de marketing, uma assistente de departamento e quatro sales representative (vendedores) tendo estes últimos a categoria de caixeiros viajante sendo cada um responsável por um segmento de mercado.

- 2.11.** O critério utilizado na seleção destas trabalhadoras, bem como nos demais trabalhadores afetados pelo despedimento coletivo foi a menor antiguidade.
- 2.12.** O critério da menor antiguidade encontra-se preenchido pelas trabalhadoras selecionadas como se verifica pelos documentos anexos ao processo.
- 2.13.** A entidade empregadora procedeu á reestruturação e organização do referido departamento atendendo que:
- 2.13.1.** “Verifica-se desde 2010 uma tendência negativa, representando o segmento têxtil 58.2% das receitas, o calçado 38.4% e a marroquinaria 3.4%.
- 2.13.2.** “Não se justifica a existência de quatro vendedores em exclusividade a cada um dos segmentos, porquanto cada um dos vendedores está apto a vender todos os produtos da marca ...”
- 2.13.3.** “a ... implementou uma nova ferramenta informática denominada ... que permite aos clientes da Wholesale (essencialmente os franchisados) colocarem encomendas de reposição de produto a qualquer hora do dia em qualquer dia da semana, sem necessidade de qualquer intervenção por parte dos vendedores. Esta ferramenta encontra-se atualmente em fase de arranque, sendo previsível que, a médio/longo prazo, a sua utilização crescente pelos clientes do departamento de wholesale venha a ter impacto na definição das funções de Sales Representative Wholesale (vendedor), nomeadamente pela diminuição da intervenção destes trabalhadores junto dos clientes.”

2.14. Posto isto, não resulta da apreciação de todo o processo que existam indícios de discriminação na inclusão da trabalhadora supra mencionadas no processo de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora da trabalhadora puérpera 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 16 DE DEZEMBRO DE 2014**