



PARECER N.º 57/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras lactantes, puérperas e grávidas incluídas 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 57 – DGPL-C/2015

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu da empresa ..., S.A., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui as trabalhadoras grávidas ..., ..., ..., as trabalhadoras lactantes ..., ..., ... e as trabalhadoras puérperas ..., ..., ..., 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:
- 1.2. Nas cartas enviadas às trabalhadoras a despedir, objeto do presente parecer, a empresa refere, o seguinte:

Assunto: Comunicação de Intenção de Despedimento no âmbito de Despedimento Coletivo e convocação para Reunião de Informações e Negociação

Exmo(a). Senhor(a),

Ao abrigo do disposto nos números 1 e 3 do artigo 360 do Código do Trabalho, vimos pela presente informar V. Exa que é intenção da “..., S.A.”



proceder a despedimento coletivo, promovendo a cessação do contrato individual de trabalho dos trabalhadores que nele venham a ser abrangidos, e que constam de relação em anexo, no qual V. Exa. presumivelmente se incluirá.

Pretende-se que os contratos de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo cessem a sua vigência no culminar do processo ora indicado, e, de acordo com os avisos prévios a conceder em cada caso, sendo que, o mais alargado de 75 (setenta e cinco) dias ocorrerá, previsivelmente, no dia 14/03/2015.

Fazemos notar que os trabalhadores a abranger podem, nos termos da lei, e no prazo de 5 (cinco) dias úteis contados da data de expedição da presente comunicação, designar uma comissão ad hoc que os represente na fase de consultas que se segue, comissão essa que no caso presente poderá ser composta por um máximo de 5 (cinco) membros.

Convidamos, assim, V. Ex.a a comunicar logo que possível a eventual constituição e composição de uma tal comissão, sob pena de o procedimento seguir os seus termos legais até final.

Procede-se, desde já, ao envio da documentação prevista no referido artigo 360.º do Código do Trabalho, sem embargo de, após a receção da informação sobre a constituição da comissão ad hoc, se repetir o envio à Comissão então designada, nos termos da Lei.

Com vista a garantir a realização da fase de informações e negociação a que alude o artigo 361º, número 1 do Código do Trabalho, notificamos V. Exa. para comparecer no dia 29 de dezembro de 2014, pelas 15h00, na sede da empresa sita em...



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

A presente comunicação será enviada ao Ministério da Solidariedade, do Emprego e Segurança Social e à DGERT, nos termos do 360º, número 5 do Código do Trabalho.

Atentamente

A Administração

..., S.A.

Em anexo: Fundamentação do Processo de Despedimento Coletivo e Quadro de Pessoal, nos termos do artigo 360º, n.º 2 do Código do Trabalho.

- 1.3.** A entidade empregadora comunica os motivos justificativos do despedimento coletivo.

FUNDAMENTAÇÃO DO PROCESSO DE DESPEDIMENTO COLETIVO
Despedimento Coletivo na sociedade comercial denominada: "..., S.A.", com o número único de matrícula e de pessoa coletiva ..., com sede em ..., com o capital social de € 14.000.000,00 Euros (catorze milhões de euros), inscrita na Conservatória do Registo Comercial ..., assentará nos pontos que ora se referem, desenvolvidos adiante:

- 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 artigo 366 do Código do Trabalho;*

1. FUNDAMENTOS ECONÓMICO-FINANCEIROS DA NECESSÁRIA REDUÇÃO DE EFETIVOS A CONCRETIZAR ATRAVÉS DE DESPEDIMENTO COLETIVO 1.1. Panorama Internacional

Durante os últimos anos, os países emergentes representaram a principal fonte de otimismo em relação à economia mundial. No entanto, terminados os picos de crescimento cíclico em estados como a China, as perspetivas são agora muito mais sombrias.

De acordo com as projeções do Banco Central Europeu (BCE), o crescimento real do PIR mundial (excluindo a área do euro) registará uma recuperação gradual, aumentando ligeiramente de 3,8% em 2013 para 4,4% em 2014. A expectativa de recuperação gradual é apoiada pelos indicadores fornecidos pelos inquéritos do Índice dos Gestores de Compras, que nos últimos meses, subiram para valores mais próximos das suas médias de longo prazo, assinalando, desse modo, uma melhoria do sentimento empresarial. Além disso as condições dos mercados financeiros mundiais registaram novas melhorias, como evidenciado pela melhoria dos preços dos mercados acionistas, pela menor volatilidade nos mercados financeiros e pela redução de 1/6 diferenciais importantes dos mercados financeiros. Contudo, as perspetivas de médio prazo para as principais economias avançadas permanecem condicionadas. Não obstante os progressos realizados no reequilíbrio da dívida do setor privado, o grau de endividamento das famílias



mantém-se elevado nas economias avançadas e, ao mesmo tempo, a necessidade de políticas orçamentais mais restritivas deverá refrear as perspetivas de crescimento nos próximos anos. Paralelamente projeta-se que o crescimento das economias emergentes permaneça robusto. De um modo geral em consonância com as perspetivas de crescimento mundial, é esperado que a procura externa da área do euro apresente um crescimento de 3,5% em 2013 e 6,3% em 2014, face a 3,2% em 2012.

Espera-se que o crescimento real do PIB estabilize no ano 2014 com a manutenção de exportações robustas e uma retoma progressiva da procura interna, apesar de condicionada pela austeridade no cumprimento das metas orçamentais.

Espera-se também que a recuperação seja ajudada pelo impacto benéfico da orientação acomodatória da política monetária na procura interna privada, bem como pelos efeitos favoráveis sobre o rendimento disponível real de uma descida da inflação, a qual será por seu turno, impulsionada, em parte, pela apreciação do euro e, em parte, pelo pressuposto enfraquecimento dos preços das matérias primas. Porém a fraqueza da procura interna, decorrente de níveis de sentimento ainda globalmente baixos e das necessidades de desalavancagem e de consolidação orçamental remanescentes em alguns países, deverá persistir, com a procura interna e recuperar apenas de forma gradual ao longo deste período. Em geral a recuperação permanecerá fraca, face aos padrões históricos, o que resulta num desvio negativo do produto nos próximos anos. Em termos anuais, o crescimento real do PIB deverá situar-se entre -0,9% e -0,1% em 2013 e entre 0,0% e 2,0% em 2014.

1.2. Panorama Português

GOVERNO DE
PORTUGALMINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGOCOMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

As atuais projeções para a economia portuguesa apontam para uma recuperação moderada da atividade no período de 2014-2015, após uma contração acumulada de cerca de 6% no período 2011-2013, no contexto do processo de correção dos desequilíbrios macroeconómicos acumulados ao longo das últimas décadas.

Estima-se uma progressiva recuperação da procura interna, sendo que esta evolução no que se refere ao consumo público e ao consumo privado, continuará, no entanto, a ser condicionada pelo processo de consolidação orçamental e de desalavancagem do setor privado, e pela manutenção de condições desfavoráveis no mercado de trabalho. As exportações deverão manter um crescimento forte, suportado pela recuperação da procura externa, embora com um ritmo inferior ao observado no período anterior à crise financeira. Importa ainda referir que as exportações têm desempenhado um papel crucial no ajustamento da economia portuguesa, apesar do crescimento relativamente limitado da atividade económica mundial observado no período 2011-2013.

Os riscos em torno das previsões de crescimento económico e inflação consideram-se equilibrados em 2013. Para os anos seguintes existem riscos de uma menor recuperação da atividade, resultantes da possibilidade de uma evolução mais desfavorável do enquadramento externo, com reflexo nas exportações, bem como de uma menor recuperação da procura interna. Em particular o consumo privado poderá registar em 2014 uma recuperação mais moderada, nomeadamente tendo em conta que a previsível diminuição da taxa de poupança, em contraste com o observado em 2012. Para 2015, persiste igualmente um risco descendente para a procura interna, uma vez que não foram consideradas medidas de consolidação orçamental para além das incluídas no orçamento de estado para 2014.



1.3. Análise da Empresa

A atividade da Empresa consiste no comércio a retalho de materiais de construção, bricolage, jardinagem e decoração.

O ano de 2013 veio reforçar a tendência de quebra da procura dos produtos que a empresa comercializa influenciada pelo clima de incerteza quanto à evolução da economia portuguesa e dos mercados onde tradicionalmente opera. O ano de 2014 veio ainda piorar mais, dada a situação da economia desses mercados escarpada no título anterior.

O efeito da retração do consumo privado tem condicionado fortemente as decisões de investimento por parte dos nossos clientes.

A quebra no mercado onde a empresa opera traduziu-se não só na diminuição de atividade como numa pressão em baixa do nível de preços praticado, especialmente a nível nacional.

A Empresa apresenta uma quebra (2013 face a 2012) no volume de negócios de cerca de 48%, ou seja, um decréscimo de cerca de 9 milhões de euros, que se tem vindo a agravar em 2014.

A empresa apresenta rácios que denotam a situação descrita.

O Peso dos custos operacionais em 2014, fortemente influenciado pela diminuição de atividade, regista face ao ano 2013 uma redução de 36%, quando o volume de negócios em igual período registou uma quebra de 43%.

Incluído nos custos operacionais, a verba mais representativa é a referente aos custos com pessoal que aumentou de 6.214.428 euros para 6.398.450 euros em 2014, agravando o peso face ao volume de negócios que em 2013 representava 62% e em 2014 representa 88% do volume de negócios.



A mesma tendência se verifica em todos os rácios de rentabilidade, sendo de destacar o rácio de EBITDA que se agravou de cerca de 5%, para um valor negativo de 120%.

A capacidade da empresa cumprir com os seus fornecedores foi, obviamente, penalizada pelo desenrolar desta atividade, o que levou a sistemáticos corte de crédito por parte dos fornecedores e consequentemente à impossibilidade de adquirir stocks para as lojas, esvaziando assim a renovação dos mesmos. O Cash flow operacional registou valores negativos de 5.594.828 euros o que provocou incapacidade de cumprir com as obrigações da empresa. Se atentarmos ao ponto crítico de vendas para suportar a estrutura de custos que a empresa apresenta chegamos a um nível de volume de negócios que se deveria cifrar na ordem dos 25.000.000 euros, longe dos 5.277.499 euros efetivamente atingidos.

É neste contexto de redução da atividade da empresa e de desequilíbrio económico-financeiro em que a Empresa se encontra.

Tal desequilíbrio já era patente em 2011, data em que a ... adquiriu a ... ao anterior proprietário o grupo ..., dado que a ter-se mantido o anterior acionista e face à situação em que este se encontra neste momento, muito provavelmente a ... já não existiria.

A ... tudo fez para inverter esta tendência de falta de rentabilidade do negócio da distribuição, tendo por duas vezes mudado a equipa de gestão com profissionais com provas dadas neste mercado, o que também acabou por não resultar.

Face às dificuldades de tesouraria existentes na ..., a ... foi forçada ao longo dos últimos 3 anos a efetuar suprimentos que ascendem a 27M€, sendo na



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

sua maioria canalizados para assegurar o pagamento atempado de todos os salários da...

A crescer a tudo isto a ... acabou por perder em agosto passado o seu parceiro financeiro estratégico por via do colapso financeiro ocorrido no Banco Espírito Santo, resultando daqui uma perda de acesso a linhas de crédito já negociadas, que suportavam toda a operação financeira do grupo ..., e consequentemente do apoio à tesouraria de que dependia em absoluto a ...

Tudo isto faz com atualmente a ... apresente uma estrutura desadequada face ao negócio existente, de onde se destacam os estabelecimentos comerciais que se encontram arrendados, com rendas elevadíssimas, perfeitamente desajustadas aos valores de mercado, e que penalizam a rentabilidade dos mesmos. Nesta situação encontram-se os seguintes estabelecimentos comerciais:

- ... - Inserida ...;
- ... - ...;

O desequilíbrio económico-financeiro registado na Empresa, aliado ao, ainda maior desequilíbrio que se fazia sentir nos estabelecimentos comerciais arrendados, levou inevitavelmente, ao encerramento destes espaços comerciais e consequentemente à dispensa dos seus trabalhadores, bem como aos do armazém central e da sede, uma vez que os estabelecimentos



comerciais que restam não justificam a existência de um armazém central, e de um número tão elevado trabalhadores na sede da empresa.

Por outro lado existem 3 estabelecimentos comerciais no ..., o que se afigura completamente desajustado face à procura existente, pelo que se optou pelo critério geográfico e decidiu-se manter o estabelecimento comercial da loja de ... para fazer face à procura na zona do ... e o estabelecimento de ... para a procura na zona do... Daqui resulta o encerramento do estabelecimento comercial de ... com a conseqüente dispensa dos seus trabalhadores.

Quanto aos estabelecimentos comerciais que permanecerão abertos ao público, a saber, ..., ... e ... necessário se torna reduzir a estrutura organizativa dos mesmos, por força a adequar os meios humanos à realidade de vendas registadas.

É, ainda, de sublinhar que, face ao grave contexto económico-financeiro da Empresa, em 04 de dezembro passado, esta requereu um Processo Especial de Revitalização (PER), o qual se encontra a tramitar na Comarca de Lisboa — ...— Instância Central — 2 Secção do comércio — ii, sob o número de processo...

É neste grave contexto de desequilíbrio, decorrente de motivos de mercado e estruturais, onde se insere, como último recurso, o presente processo de despedimento coletivo.

Apesar de manter outros estabelecimentos comerciais, não será possível à ... integrar os trabalhadores num outro estabelecimento comercial, porquanto, conforme acima referido, irão ser reduzidos ao mínimo o número de trabalhadores dos estabelecimentos comerciais de ..., ... e ..., ficando assim



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

os seus quadros de pessoal completos, inexistindo, assim, postos de trabalho compatíveis.

- 1.4. A comunicação integra ainda os critérios do despedimento coletivo nos seguintes termos:

LOJA DE ... onde se encontram as trabalhadoras ...,grávida, e ..., lactante.

O estabelecimento comercial de ... tem afetos 28 (vinte e oito) trabalhadores. O presente despedimento coletivo abrange todos os trabalhadores da empresa que se encontram afetos ao estabelecimento comercial que vinha a ser explorado pela Empresa e sito em..., atendendo a que, pelos motivos *supra* explanados, o mesmo encerrará, não permitindo, assim, a manutenção de qualquer trabalhador ao seu serviço, impondo, pois, a cessação de todos os contratos de trabalho dos trabalhadores afetos ao referido estabelecimento comercial.

LOJA DE ... onde se encontra a trabalhadora puérpera ...

O estabelecimento comercial de ... tem afetos 14 (catorze) trabalhadores. O presente despedimento coletivo abrange **todos os trabalhadores** da empresa que se encontram afetos ao estabelecimento comercial que vinha a ser explorado pela Empresa e sito em ..., atendendo a que, pelos motivos *supra* explanados, o mesmo encerrará, não permitindo, assim, a manutenção de qualquer trabalhador ao seu serviço, impondo, pois, a cessação de todos os contratos de trabalho dos trabalhadores afetos ao referido estabelecimento comercial.

LOJA DE ... onde se encontram as trabalhadoras ...,grávida, ..., grávida, ..., lactante.



O estabelecimento comercial de ... tem afetos 19 (dezanove) trabalhadores. O presente despedimento coletivo abrange todos os trabalhadores da empresa que se encontram afetos ao estabelecimento comercial que vinha a ser explorado pela Empresa e sito em..., atendendo a que, pelos motivos *supra* explanados, o mesmo encerrará, não permitindo, assim, a manutenção de qualquer trabalhador ao seu serviço, impondo, pois, a cessação de todos os contratos de trabalho dos trabalhadores afetos ao referido estabelecimento comercial.

LOJA DE ... onde se encontra a trabalhadora ..., puérpera.

O estabelecimento comercial de ... tem afetos 28 (vinte e oito) trabalhadores. O presente despedimento coletivo abrange todos os trabalhadores da empresa que se encontram afetos ao estabelecimento comercial que vinha a ser explorado pela Empresa e sito em..., atendendo a que, pelos motivos *supra* explanados, o mesmo encerrará, não permitindo, assim, a manutenção de qualquer trabalhador ao seu serviço, impondo, pois, a cessação de todos os contratos de trabalho dos trabalhadores afetos ao referido estabelecimento comercial.

LOJA DE ... onde se encontra a trabalhadora lactante ...

O estabelecimento comercial de ... tem afetos 19 (dezanove) trabalhadores. Por força da necessária reestruturação da Empresa, originada pelos motivos *supra* explanados, e necessária para a viabilização da Empresa, a equipa afeta ao estabelecimento comercial de ..., sito em..., terá que ficar dotada de meios humanos que consigam dar resposta às necessidades de funcionamento da Loja, necessitando, por isso, de manter funcionários que pelas funções exercidas, serão necessários à manutenção do referido estabelecimento comercial.



O presente despedimento coletivo abrange, assim, 11 (onze) trabalhadores afetos ao estabelecimento comercial que vinha a ser explorado pela Empresa e sito em..., impondo, pois, a cessação dos contratos de trabalho dos referidos 11 (onze) trabalhadores afetos ao referido estabelecimento comercial.

SEDE — ÁREAS ADMINISTRATIVAS – onde se encontra a trabalhadora puérpera ...

A sede tem afetos 26 (vinte e seis) trabalhadores. O desequilíbrio económico-financeiro registado na Empresa, aliado ao, ainda maior desequilíbrio que se fazia sentir nos estabelecimentos comerciais arrendados, levou inevitavelmente, ao encerramento de vários estabelecimentos comerciais que vinham a ser explorados pela Empresa, conforme *supra* referido. Assim, e face à significativa redução de estabelecimentos comerciais, conforme acima indicado, as funções dos trabalhadores administrativos que desenvolviam o seu trabalho na sede da Empresa em estreita ligação com todos os estabelecimentos comerciais da Empresa, deixam de ter conteúdo funcional, não se justificando um tão elevado número de trabalhadores de apoio administrativo, sendo, por isso, proceder a uma reestruturação da estrutura organizativa da Empresa, originada pelos motivos *supra* explanados, e necessária para a viabilização da Empresa.

Deste modo, a equipa administrativa terá que ficar dotada de meios humanos que consigam dar resposta às necessidades da Empresa a nível administrativo e, ainda assim, de funcionamento da Loja, necessitando, por isso, de manter funcionários que pelas funções exercidas, serão necessários à prossecução da atividade da Empresa.

Para o efeito, a equipa administrativa será reduzida a 3 (três) funcionários, pelo que terá que ficar dotada de elementos que consigam dar resposta às

necessidades da Empresa em todas as áreas, que, pela sua experiência e pela sua polivalência poderão ajudar com menos meios humanos a responder ao maior número de necessidades.

De entre as necessidades acima referidas, foram, ainda, tidos em consideração a necessidade de manter o Diretor Financeiro, um colaborador para a área das Operações e um colaborador para a área financeira, de contabilidade, tesouraria e controlo de gestão.

Assim, a equipa administrativa será reduzida a 3 (três) elementos, mantendo 1 (um) posto de trabalho correspondente à categoria de Diretor, 1 (um) posto de trabalho referente à categoria de Chefe de Secção e 1 (um) posto de trabalho referente à categoria de Técnico Licenciado C.

De entre as necessidades acima referidas foram tidos em consideração, para aferir dos colaboradores a incluir no presente processo de despedimento coletivo, as categorias e funções de cada um deles e, de entre as categorias e postos de trabalho a extinguir, as funções que desde já vinham a ser efetivamente desempenhadas pelos referidos trabalhadores. O presente despedimento coletivo abrange, assim, 23 (vinte e três) trabalhadores afetos às várias áreas administrativas da Empresa a desempenhar funções na sede da Empresa, sita em..., impondo, pois, a cessação dos contratos de trabalho dos referidos 23 (vinte e três) trabalhadores afetos aos referidos departamentos.

1.4.1. O processo remetido à apreciação da CITE integra ainda:

- a) Quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa
- b) Número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas;



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- c) O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;
- d) 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.
- e) Ata da reunião de negociação.

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 excecionais 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”.
- 2.2. 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 estruturais e de mercado, indicou o número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal, que discriminou por setores organizacionais da empresa.
- 2.6. No que respeita, aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa refere o seguinte:

LOJA DE ... onde se encontram as trabalhadoras ...,grávida,e ..., lactante.

O estabelecimento comercial de ... tem afetos 28 (vinte e oito) trabalhadores. O presente despedimento coletivo abrange todos os trabalhadores da empresa que se encontram afetos ao estabelecimento comercial que vinha a ser explorado pela Empresa e sito em..., atendendo a que, pelos motivos *supra* explanados, o mesmo encerrará, não permitindo, assim, a manutenção de qualquer trabalhador ao seu serviço, impondo, pois, a cessação de todos os contratos de trabalho dos trabalhadores afetos ao referido estabelecimento comercial.

LOJA DE ... onde se encontra a trabalhadora puérpera ...

O estabelecimento comercial de ... tem afetos 14 (catorze) trabalhadores. O presente despedimento coletivo abrange **todos os trabalhadores** da empresa que se encontram afetos ao estabelecimento comercial que vinha a ser explorado pela Empresa e sito em..., atendendo a que, pelos motivos *supra* explanados, o mesmo encerrará, não permitindo, assim, a manutenção



de qualquer trabalhador ao seu serviço, impondo, pois, a cessação de todos os contratos de trabalho dos trabalhadores afetos ao referido estabelecimento comercial.

LOJA DE ..., onde se encontram as trabalhadoras ..., grávida, ..., grávida, ..., lactante.

O estabelecimento comercial ... tem afetos 19 (dezanove) trabalhadores.

O presente despedimento coletivo abrange todos os trabalhadores da empresa que se encontram afetos ao estabelecimento comercial que vinha a ser explorado pela Empresa e sito em..., atendendo a que, pelos motivos *supra* explanados, o mesmo encerrará, não permitindo, assim, a manutenção de qualquer trabalhador ao seu serviço, impondo, pois, a cessação de todos os contratos de trabalho dos trabalhadores afetos ao referido estabelecimento comercial.

LOJA DE ... – onde se encontra a trabalhadora ..., puérpera.

O estabelecimento comercial de ... tem afetos 28 (vinte e oito) trabalhadores. O presente despedimento coletivo abrange todos os trabalhadores da empresa que se encontram afetos ao estabelecimento comercial que vinha a ser explorado pela Empresa e sito em..., atendendo a que, pelos motivos *supra* explanados, o mesmo encerrará, não permitindo, assim, a manutenção de qualquer trabalhador ao seu serviço, impondo, pois, a cessação de todos os contratos de trabalho dos trabalhadores afetos ao referido estabelecimento comercial.

LOJA DE ... onde se encontra a trabalhadora lactante ...



O estabelecimento comercial de ... tem afetos 19 (dezanove) trabalhadores. Por força da necessária reestruturação da Empresa, originada pelos motivos *supra* explanados, e necessária para a viabilização da Empresa, a equipa afeta ao estabelecimento comercial de ..., sito em..., terá que ficar dotada de meios humanos que consigam dar resposta às necessidades de funcionamento da Loja, necessitando, por isso, de manter funcionários que pelas funções exercidas, serão necessários à manutenção do referido estabelecimento comercial.

Para o efeito, o estabelecimento passará a laborar com 8 (oito) funcionários, mantendo a categoria de Gerente de Loja (sendo, aqui de referir que o Gerente de Loja assegurará tais funções quer na Loja de ... quer na Loja de ...), 1 (um) posto de trabalho correspondente à categoria de Chefe de Secção e 6 (seis) postos de trabalho referentes à categoria de Operador Especializado.

De entre as necessidades acima referidas foram tidos em consideração, para aferir dos colaboradores a incluir no presente processo de despedimento coletivo, as categorias e funções de cada um deles e, de entre as categorias e postos de trabalho a extinguir, a antiguidade dos funcionários, sendo incluídos no despedimento coletivo, os funcionários com menor antiguidade na Empresa.

O presente despedimento coletivo abrange, assim, 11 (onze) trabalhadores afetos ao estabelecimento comercial que vinha a ser explorado pela Empresa e sito em..., impondo, pois, a cessação dos contratos de trabalho dos referidos 11 (onze) trabalhadores afetos ao referido estabelecimento comercial.



SEDE — ÁREAS ADMINISTRATIVAS-onde se encontra a trabalhadora puérpera ...

A sede tem afetos 26 (vinte e seis) trabalhadores. O desequilíbrio económico-financeiro registado na Empresa, aliado ao, ainda maior desequilíbrio que se fazia sentir nos estabelecimentos comerciais arrendados, levou inevitavelmente, ao encerramento de vários estabelecimentos comerciais que vinham a ser explorados pela Empresa, conforme *supra* referido.

Assim, e face à significativa redução de estabelecimentos comerciais, conforme acima indicado, as funções dos trabalhadores administrativos que desenvolviam o seu trabalho na sede da Empresa em estreita ligação com todos os estabelecimentos comerciais da Empresa, deixam de ter conteúdo funcional, não se justificando um tão elevado número de trabalhadores de apoio administrativo, sendo, por isso, proceder a uma reestruturação da estrutura organizativa da Empresa, originada pelos motivos *supra* explanados, e necessária para a viabilização da Empresa.

Deste modo, a equipa administrativa terá que ficar dotada de meios humanos que consigam dar resposta às necessidades da Empresa a nível administrativo e, ainda assim, de funcionamento da Loja, necessitando, por isso, de manter funcionários que pelas funções exercidas, serão necessários à prossecução da atividade da Empresa.

Para o efeito, a equipa administrativa será reduzida a 3 (três) funcionários, pelo que terá que ficar dotada de elementos que consigam dar resposta às necessidades da Empresa em todas as áreas, que, pela sua experiência e pela sua polivalência poderão ajudar com menos meios humanos a responder ao maior número de necessidades.



De entre as necessidades acima referidas, foram, ainda, tidos em consideração a necessidade de manter o Diretor Financeiro, um colaborador para a área das Operações e um colaborador para a área financeira, de contabilidade, tesouraria e controlo de gestão.

Assim, a equipa administrativa será reduzida a 3 (três) elementos, mantendo 1 (um) posto de trabalho correspondente à categoria de Diretor, 1 (um) posto de trabalho referente à categoria de Chefe de Secção e 1 (um) posto de trabalho referente à categoria de Técnico Licenciado C.

De entre as necessidades acima referidas foram tidos em consideração, para aferir dos colaboradores a incluir no presente processo de despedimento coletivo, as categorias e funções de cada um deles e, de entre as categorias e postos de trabalho a extinguir, as funções que desde já vinham a ser efetivamente desempenhadas pelos referidos trabalhadores.

O presente despedimento coletivo abrange, assim, 23 (vinte e três) trabalhadores afetos às várias áreas administrativas da Empresa a desempenhar funções na sede da Empresa, sito em..., impondo, pois, a cessação dos contratos de trabalho dos referidos 23 (vinte e três) trabalhadores afetos aos referidos departamentos.

- 2.7.** 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;



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 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

2.8. Da análise do processo, não resulta, portanto, que existam indícios de discriminação na inclusão das referidas trabalhadoras.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento coletivo promovido pela ..., S.A.” das trabalhadoras em virtude de se afigurar que tal despedimento não constitui uma discriminação por motivo de parentalidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 28 DE JANEIRO DE 2015, COM VOTO CONTRA DA CGTP E UGT, QUE EMITIRAM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

Tendo em conta que as dúvidas neste processo se colocam relativamente à loja de ... e à Sede, consideramos que relativamente às trabalhadoras protegidas incluídas nestes estabelecimentos poderia ter sido encontrada uma alternativa ao despedimento que pudesse passar até pela transferência dos trabalhadores e a sua prévia aceitação a afetação a outras funções.

Neste sentido, apesar das razões invocadas entendemos que haveria alternativas que obstassem à integração destas trabalhadoras no despedimento coletivo.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Daí a razão do nosso voto contra.