

PARECER N.º 1/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, 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 1930 – DL-C/2015

I – OBJETO

- 1.1. Em 11.12.2015, a CITE recebeu da administração da empresa ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., no âmbito de um processo de despedimento coletivo sucessivo, que se iniciou em agosto de 2015 e que, atualmente, abrange mais 3 trabalhadoras, nos seguintes termos, que parcialmente se transcrevem:

*“ASSUNTO: Pedido de Parecer nos termos do artigo 63.º do Código de Trabalho
Processo de Despedimento Coletivo*

Exmos. Senhores,

*Em cumprimento do previsto no artigo 63.º do Código do Trabalho, e na sequência do processo de despedimento coletivo instaurado pela sociedade ..., com sede (...)
..., e com o número único de pessoa coletiva e de matrícula (...), que envolveu a trabalhadora ..., admitida a 21 de janeiro de 2008, com a categoria profissional de*

Caixeiro de 1.ª, residente na (...), vimos por este meio solicitar junto de V. Exas. que, no âmbito das Vossas competências, emitiam e nos remetam Parecer Prévio à comunicação da decisão final de despedimento, atendendo ao facto de a referida trabalhadora ter estado em gozo de licença de maternidade do período de 13 de abril de 2015 a 09 de setembro de 2015, encontrando-se atualmente em período de amamentação.

O processo de despedimento coletivo instaurado pela ..., por encerramento, no passado dia 30 de novembro de 2015, da Loja ..., sita em ..., com endereço na ..., e que, conforme referido, envolveu a trabalhadora ..., foi motivado em razões de mercado, tal como consta da respetiva motivação que adiante integralmente se reproduz para todos os efeitos legais, sem prejuízo de constar, igualmente, do processo de despedimento cuja cópia segue em anexo à presente missiva:

Motivos do Despedimento Coletivo (motivos de mercado):

“A ... prossegue a atividade de comercialização de produtos de telecomunicações. Sucede que, a ... tem vindo a sofrer alterações na sua estrutura, organização e atividade com o objetivo de reforçar a sua posição no mercado e reagir a uma redução significativa da atividade da empresa resultante de uma quebra acentuada na procura dos seus produtos que se tem registado ao longo dos últimos anos, o que constitui um reflexo direto e negativo da crise económica e financeira que o País atravessa, bem como resultado da forte concorrência de outros retalhistas da área das telecomunicações, aliado a um crescente grau de exigência do mercado.

A ..., em novembro de 2012, na tentativa de relançar a sua atividade, adquiriu 38 novos estabelecimentos ..., os quais constituíram estabelecimentos distintos dos estabelecimentos ..., inclusivamente com marca identificativa própria. Por efeito deste negócio, a ... em termos globais sofreu um inevitável aumento do volume de negócio (faturação) e do número médio de colaboradores ao seu serviço (com o acréscimo de cerca de 150 trabalhadores que foram transmitidos para a empresa).

Contudo, tal operação não foi suficiente nem capaz de relançar a atividade da empresa, uma vez que esta manteve os seus resultados negativos e a necessidade de continuar a encerrar os estabelecimentos que registam mais prejuízo e cuja previsão/plano de expansão se demonstrava inexistente em face da demonstração de resultados, tendo a ... encerrado inclusivamente algumas das ditas Lojas ...

A ... optou, ainda, por redenominar as Lojas ... adaptando-as à realidade ..., apondo a sua marca ..., tudo na tentativa de relançar as Lojas que adquirira, embora tal refit não tenha produzido o efeito positivo esperado.

Com efeito, desde o exercício de 2012 (findo a 31 de março de 2013), a nível nacional, a ... tem registado uma quebra significativa dos seus resultados operacionais. Comparativamente a 2013, a ... registou uma diminuição de vendas em 2014 (ano fiscal que para a ... releva de 01 de abril de 2014 a 31 de março de 2015) na ordem dos 17%, conforme resulta da demonstração de resultados dos últimos dois anos, situação que reflete um agravamento da situação económico-financeira da empresa, bem como uma tendência negativa para os próximos anos.

Por tais razões, a ... tem levado a cabo uma reestruturação que passa essencialmente pelo encerramento dos estabelecimentos que vêm apresentando resultados negativos e, por conseguinte, comprometem a sua própria sustentabilidade, com a inerente cessação dos respetivos postos de trabalho. Na verdade, a manutenção de tais estabelecimentos em atividade é incomportável, sob pena de poderem condicionar a subsistência dos restantes estabelecimentos e até a própria atividade da empresa.

Por tudo quanto antecede, desde janeiro de 2013 que a ... já procedeu ao encerramento de 26 estabelecimentos, prevendo-se ainda o encerramento de outros estabelecimentos, de acordo com os resultados que se espera que venham a ser apurados.

Esta previsão já havia sido feita aquando da instauração do processo de despedimento coletivo em curso, iniciado em agosto do corrente ano de 2015 e que

abrangeu catorze trabalhadores, a qual veio, por ora, a confirmar-se atenta a necessidade, manifestada pela presente comunicação de intenção, de a ... encerrar mais um estabelecimento, desta feita, a Loja ..., sita no ..., conforme adiante melhor se alegará.

Assim, para além dos três estabelecimentos a encerrar no decurso do processo de despedimento coletivo ora instaurado¹, os supraditos vinte e seis estabelecimentos da ... recentemente encerrados são os que a seguir se elencam:

- Loja ...;

- Loja ...;

- Loja ...;

- Loja ...;

- Loja ...;

- Loja ...;

- Loja ...;

- Loja ...;

- Loja ...;

- Loja ...;

- Loja ...;

- Loja ... ;

- Loja ...;

¹ *Loja ... no ..., Loja ... n.º ... no ... e Loja ... do ...*

- Loja ...;

- Loja ...;

- Loja ...;

- Loja ...;

- Loja ...;

- Loja ...;

- Loja ...;

- Loja ...;

- Loja ...;

- Loja ...;

- Loja ...;

- Loja ...;

A par destes, torna-se assim necessário, tal como supra anunciado, o encerramento do seguinte estabelecimento: Loja ..., sita em ..., com endereço em ...

Ora, efetivamente, o volume de vendas deste estabelecimento não tem permitido alcançar um resultado positivo no final de cada ano fiscal (que, repita-se, no caso da ... é de 01 de abril a 31 de março).

O funcionamento deste estabelecimento tem acarretado custos mensais fixos extremamente elevados, designadamente: despesas com pessoal, como sendo retribuições, seguros, etc.; rendas, eletricidade, água, despesas comuns do ...

onde se insere, limpeza; custas de distribuição, despesas bancárias, custos com advogados, entre outros de diferente natureza.

O referido estabelecimento não atinge, sequer, os valores projetados de vendas brutas anuais, sendo que todo o plano de investimento, como sejam a renda e os recursos afetos, foram calculados com base em determinadas expectativas que se encontram agora goradas.

De facto, a perspetiva de negócio na Loja ... do ... não tem surtido quaisquer efeitos positivos, em grande parte também devido à evolução do setor em que se opera e que tem vindo a sofrer uma quebra significativa a nível nacional.

Este estabelecimento, como resultado direto da conjuntura económica que o País atravessa, e apesar de todos os esforços já envidados e das estratégias utilizados para contornar a situação, não consegue ser rentável. Antes pelo contrário, o prejuízo acumulado é cada vez maior, tornando-se inoportável para a ... a manutenção do mesmo.

Conforme decorre do Anexo 1 que adiante se junta à presente comunicação, entre abril de 2013 e março de 2014 (ano fiscal de 2013), entre abril de 2014 e março de 2015 (ano fiscal de 2014) e entre maio a setembro de 2015 (ano fiscal de 2015), a Loja ... registou os seguintes resultados negativos:

(...)

Ora, da análise do quadro acima e dos números registados, verifica-se, para além da incontestável (e insuportável) manutenção da receita final negativa, uma quebra brutal no corrente ano de 2015 da receita líquida da loja (antes de contabilizadas as inerentes despesas, já aqui discriminadas) - € 45.135,00 em 2013 para €9.979,00 em 2015.

Pelo que, este estabelecimento, no qual laboram as três trabalhadoras abrangidas pelo presente despedimento coletivo, continua, assim, a registar resultados negativos, sem que existam quaisquer perspetivas de melhoramento, não se

adivinhando qualquer inversão desta tendência para os próximos anos. Face ao que antecede, e sendo a manutenção dos resultados negativos deste estabelecimento insustentável para a empresa, esta toma a opção que se afigura inevitável, procedendo à sua reestruturação interna num esforço de adequação do seu número de efetivos às suas concretas e reais necessidades com o conseqüente encerramento da Loja ... do ... e a cessação de todos os contratos de trabalho das trabalhadoras àquele afetas.

A consideração dos resultados negativos do estabelecimento em causa, enquanto unidade económica individualizada, situado num determinado contexto geográfico e económico-social, foi, por si só, determinante para a decisão do seu encerramento.”

São, assim, estas as razões que se prendem com a decisão de despedimento coletivo que, após Parecer Prévio da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, e no caso de o mesmo vir a ser em sentido favorável, será comunicada à trabalhadora ..., tal como o foi aos demais trabalhadores que, até então, laboravam no estabelecimento ora encerrado.

Mais informamos que, dentro do prazo legal previsto para o efeito, não foi constituída comissão representativa de trabalhadores e, dessa feita, não houve lugar à fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho, porquanto inexistem quaisquer medidas alternativas ao despedimento coletivo aqui em apreço.

Desta feita, em face do que antecede, ficamos, assim, a aguardar a emissão do competente Parecer Prévio por parte de V. Exas., nos termos e para os efeitos do previsto no artigo 63.º, n.º 1 e n.º 3, alínea b) do Código do Trabalho.”

- 1.2.** A entidade empregadora comunicou, em 22.10.2015, à trabalhadora especialmente protegida a intenção de proceder à sua inclusão no despedimento coletivo, conforme parcialmente se transcreve:

“Assunto: Comunicação da intenção de proceder a despedimento coletivo

Exma. Senhora ...,

Nos termos e para os efeitos do previsto no artigo 360.º do Código do Trabalho, vimos, pela presente, comunicar a V. Exa. que, pelos motivos e fundamentos abaixo descritos, é intenção da Entidade Empregadora ... (doravante ...), proceder a um despedimento coletivo, onde se inclui V. Exa., com a consequente cessação do seu contrato individual de trabalho.

A. TRABALHADORES ABRANGIDOS PELO PRESENTE DESPEDIMENTO COLETIVO:

- 1. ..., admitida a 21 de janeiro de 2008, com a categoria profissional de Caixeiro de 1.ª, residente (...);*
- 2. ..., admitida em 06 de março de 2010, com a categoria profissional de Caixeiro de 2.ª, residente (...);*
- 3. ..., admitida em 01 de junho de 2010, com a categoria profissional de Caixeiro de 2.ª, residente (...).*

Nos dias 07 e 28 de agosto de 2015 foi iniciado pela ... um processo de despedimento coletivo de catorze trabalhadores - sete dos quais afetos à Loja ... n.º ... no ... (...), três afetos à Loja ... n.º ... no ... e quatro afetos à Loja ... do ...— no qual as supra referidas trabalhadoras não foram incluídas, atenta a sua afetação a estabelecimento distinto, estabelecimento este que pelo presente despedimento coletivo se encerrará, com os motivos que adiante se elencam.

Efetivamente, encontra-se manifestada nas cartas de comunicação então enviadas aos trabalhadores inicialmente abrangidos neste procedimento a possibilidade, por ora verificada, de se vir a proceder ao encerramento de outros estabelecimentos da ... de acordo com os resultados que se esperava que se viessem, entretanto, a apurar.

Diga-se, aliás, que desde janeiro do transato ano de 2013 a ... já procedeu ao encerramento de 26 dos seus estabelecimentos por meio da instauração dos competentes processos de despedimento, listagem que mais à frente se fará.

Razão pela qual, no espaço de três meses, para além das supra identificadas trabalhadoras, proceder-se-á à cessação do contrato de trabalho de mais de catorze trabalhadores da ..., pelo que, tendo em consideração o quadro de pessoal desta última, aplica-se o regime do despedimento coletivo ao despedimento que afeta as três trabalhadoras abrangidas pela presente comunicação (...).

O procedimento de despedimento coletivo então instaurado que abrangeu catorze trabalhadores de diferentes estabelecimentos da ..., foi motivado, por um lado, pela acentuada quebra da procura dos bens e serviços da empresa (redução da atividade da empresa), diretamente relacionada com o registo de resultados económicos e de venda negativos, situação que provocou um forte desequilíbrio económico-financeiro e que motivou a insubsistência de alguns dos estabelecimentos - motivos de mercado; e, por outro, pelas recentes alterações estruturais, organizativas e produtivas da ..., assim como pela reestruturação societária do próprio Grupo ... onde a mesma se encontra inserida - motivos estruturais.

B. MOTIVOS DO DESPEDIMENTO COLETIVO:

O despedimento coletivo a que ora se pretende proceder, e que atendendo ao facto de ser sucedâneo, em menos de três meses, do despedimento acima mencionado se considera nele incluído, assenta nos seguintes motivos:

A ... prossegue a atividade de comercialização de produtos de telecomunicações. Sucede que, a ... tem vindo a sofrer alterações na sua estrutura, organização e atividade com o objetivo de reforçar a sua posição no mercado e reagir a uma redução significativa da atividade da empresa resultante de uma quebra acentuada na procura dos seus produtos que se tem registado ao longo dos últimos anos, o que constitui um reflexo direto e negativo da crise económica e financeira que o

País atravessa, bem como resultado da forte concorrência de outros retalhistas da área das telecomunicações, aliado a um crescente grau de exigência do mercado.

A ..., em novembro de 2012, na tentativa de relançar a sua atividade, adquiriu 38 novos estabelecimentos ..., os quais constituíram estabelecimentos distintos dos estabelecimentos ..., inclusivamente com marca identificativa própria. Por efeito deste negócio, a ... em termos globais sofreu um inevitável aumento do volume de negócio (faturação) e do número médio de colaboradores ao seu serviço (com o acréscimo de cerca de 150 trabalhadores que foram transmitidos para a empresa).

Contudo, tal operação não foi suficiente nem capaz de relançar a atividade da empresa, uma vez que esta manteve os seus resultados negativos e a necessidade de continuar a encerrar os estabelecimentos que registam mais prejuízo e cuja previsão/plano de expansão se demonstrava inexistente em face da demonstração de resultados, tendo a ... encerrado inclusivamente algumas das ditas Lojas

A ... optou, ainda, por redenominar as Lojas ... adaptando-as à realidade ..., apondo a sua marca ..., tudo na tentativa de relançar as Lojas que adquirira, embora tal refit não tenha produzido o efeito positivo esperado.

Com efeito, desde o exercício de 2012 (findo a 31 de março de 2013), a nível nacional, a ... tem registado uma quebra significativa dos seus resultados operacionais. Comparativamente a 2013, a ... registou uma diminuição de vendas em 2014 (ano fiscal que para a ... releva de 01 de abril de 2014 a 31 de março de 2015) na ordem dos 17%, conforme resulta da demonstração de resultados dos últimos dois anos, situação que reflete um agravamento da situação económico-financeira da empresa, bem como uma tendência negativa para os próximos anos.

Por tais razões, a ... tem levado a cabo uma reestruturação que passa essencialmente pelo encerramento dos estabelecimentos que vêm apresentando resultados negativos e, por conseguinte, comprometem a sua própria sustentabilidade, com a inerente cessação dos respetivos postos de trabalho. Na verdade, a manutenção de tais estabelecimentos em atividade é inoportável, sob

pena de poderem condicionar a subsistência dos restantes estabelecimentos e até a própria atividade da empresa.

Por tudo quanto antecede, desde janeiro de 2013 que a ... já procedeu ao encerramento de 26 estabelecimentos, prevendo-se ainda o encerramento de outros estabelecimentos, de acordo com os resultados que se espera que venham a ser apurados.

Esta previsão já havia sido feita aquando da instauração do processo de despedimento coletivo em curso, iniciado em agosto do corrente ano de 2015 e que abrangeu catorze trabalhadores, a qual veio, por ora, a confirmar-se atenta a necessidade, manifestada pela presente comunicação de intenção, de a ... encerrar mais um estabelecimento, desta feita, a Loja ... n.º ..., sita no ..., com endereço (...), conforme adiante melhor se alegará.

Assim, para além dos três estabelecimentos a encerrar no decurso do processo de despedimento coletivo ora instaurado², os supraditos vinte e seis estabelecimentos da ... recentemente encerrados são os que a seguir se elencam:

- Loja ...;

- Loja ...;

- Loja ...;

- Loja ...;

- Loja ...;

- Loja ...;

- Loja ...;

- Loja ...;

² Loja ... n.º ... no ..., Loja ... n.º ... no ... e Loja ... do ...

- Loja ...;

- Loja ...;

- Loja ...;

- Loja ...;

- Loja ...;

- Loja ...;

- Loja ...;

- Loja ...;

- Loja ...;

- Loja ...;

- Loja ... ;

- Loja ...;

- Loja ...;

- Loja ...;

- Loja ...;

- Loja ...;

- Loja ...;

- Loja ...

A par destes, torna-se assim necessário, tal como supra anunciado, o encerramento do seguinte estabelecimento: Loja ..., sita em ..., com endereço (...)
...

Ora, efetivamente, o volume de vendas deste estabelecimento não tem permitido alcançar um resultado positivo no final de cada ano fiscal (que, repita-se, no caso da ... é de 01 de abril a 31 de março).

O funcionamento deste estabelecimento tem acarretado custos mensais fixos extremamente elevados, designadamente: despesas com pessoal, como sendo retribuições, seguros, etc.; rendas, eletricidade, água, despesas comuns do ... onde se insere, limpeza; custas de distribuição, despesas bancárias, custos com advogados, entre outros de diferente natureza.

O referido estabelecimento não atinge, sequer, os valores projetados de vendas brutas anuais, sendo que todo o plano de investimento, como sejam a renda e os recursos afetos, foram calculados com base em determinadas expectativas que se encontram agora goradas.

De facto, a perspetiva de negócio na Loja ... não tem surtido quaisquer efeitos positivos, em grande parte também devido à evolução do setor em que se opera e que tem vindo a sofrer uma quebra significativa a nível nacional.

Este estabelecimento, como resultado direto da conjuntura económica que o País atravessa, e apesar de todos os esforços já envidados e das estratégias utilizadas para contornar a situação, não consegue ser rentável. Antes pelo contrário, o prejuízo acumulado é cada vez maior, tornando-se inoportável para a ... a manutenção do mesmo.

Conforme decorre do Anexo 1 que adiante se junta à presente comunicação, entre abril de 2013 e março de 2014 (ano fiscal de 2013), entre abril de 2014 e março de 2015 (ano fiscal de 2014) e entre maio a setembro de 2015 (ano fiscal de 2015), a Loja ... registou os seguintes resultados negativos:

(...)

Ora, da análise do quadro acima e dos números registados, verifica-se, para além da incontestável (e insuportável) manutenção da receita final negativa, uma quebra brutal no corrente ano de 2015 da receita líquida da loja (antes de contabilizadas as inerentes despesas, já aqui discriminadas) - € 45.135,00 em 2013 para €9.979,00 em 2015.

Pelo que, este estabelecimento, no qual laboram as três trabalhadoras abrangidas pelo presente despedimento coletivo, continua, assim, a registar resultados negativos, sem que existam quaisquer perspetivas de melhoramento, não se adivinhando qualquer inversão desta tendência para os próximos anos.

Face ao que antecede, e sendo a manutenção dos resultados negativos deste estabelecimento insustentável para a empresa, esta toma a opção que se afigura inevitável, procedendo à sua reestruturação interna num esforço de adequação do seu número de efetivos às suas concretas e reais necessidades com o conseqüente encerramento da Loja ... e a cessação de todos os contratos de trabalho das trabalhadoras àquele afetas.

A consideração dos resultados negativos do estabelecimento em causa, enquanto unidade económica individualizada, situado num determinado contexto geográfico e económico-social, foi, por si só, determinante para a decisão do seu encerramento.

Pelos motivos de mercado (...) expostos, torna-se, assim, inevitável o presente despedimento coletivo, nos termos do que dispõe o artigo 359.º do Código do Trabalho.

C. QUADRO DE PESSOAL DISCRIMINADO POR SETORES ORGANIZACIONAIS DA EMPRESA:

Em cumprimento do disposto no artigo 360.º, n.º 2, alínea b) do Código do Trabalho, o quadro de pessoal da ... (incorporando todos os seus

estabelecimentos), discriminado por setores organizacionais da empresa, consta do Anexo 2 adiante junto à presente comunicação.

D. CRITÉRIO PARA SELEÇÃO DOS TRABALHADORES A DESPEDIR:

Os trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento são todos os que se encontram afetos à Loja ... que, pelos motivos (de mercado) expostos, se determinou encerrar, sendo, por conseguinte, impossível a subsistência da sua relação laboral com a ...

E. NÚMERO DE TRABALHADORES A DESPEDIR E AS CATEGORIAS PROFISSIONAIS ABRANGIDAS: São três os trabalhadores agora também abrangidos pelo processo de despedimento coletivo, com as seguintes categorias profissionais e data de admissão: (...)

...	CAIXEIRO DE 1. ^a	21-01-2008
...	CAIXEIRO DE 2. ^a	06-03-2010
..	CAIXEIRO DE 2. ^a	01-06-2010

F. MÉTODO DE CÁLCULO DA COMPENSAÇÃO POR DESPEDIMENTO COLETIVO:

Será posta à disposição das trabalhadoras a compensação legal calculada nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho, tendo em conta a antiguidade das mesmas e a modalidade dos contratos individuais de trabalho celebrados, in casu, contratos de trabalho sem termo.

G. PERÍODO DE TEMPO NO DECURSO DO QUAL SE PRETENDE EFETUAR O DESPEDIMENTO:

Prevê-se que o presente processo de despedimento coletivo esteja concluído antes do dia 30 de novembro de 2015, sem prejuízo da data de cessação dos respetivos contratos de trabalho ainda vigentes poder ocorrer posteriormente face à observância dos prazos legais de avisos prévios, em todos as situações contratuais em apreço de 60 (sessenta) dias em face da antiguidade das trabalhadoras. Com efeito, o estabelecimento encerrará definitivamente no supradito dia 30 de novembro de 2015, pelo que, se necessário, será comunicada às trabalhadoras abrangidas a dispensa de assiduidade até ao final do contrato de trabalho ou do respetivo aviso prévio eventualmente em curso, em virtude da inexistência de funções, a partir da data de encerramento do estabelecimento, sem prejuízo das remunerações devidas.

Informamos, por último, V. Exa. de que, no prazo de cinco dias úteis contados da data de receção da presente comunicação, poderá designar uma comissão representativa, nos termos e para os efeitos do previsto no n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho.

..., 14 de outubro de 2015

(...)

EM ANEXO: Quadro representativo dos resultados alcançados nos anos fiscais de 2013 a 2015 e Quadro de pessoal.”

- 1.3.** Consta do processo a carta dirigida à DGERT e respetivos comprovativos de envio e receção.
- 1.4.** Em 18.12.2015, e na sequência da solicitação desta Comissão, a entidade empregadora juntou ao processo cópia do contrato de trabalho da trabalhadora especialmente protegida; Anexo A do Relatório Único da empresa; “Informação aos Trabalhadores” relativa a transmissão da posição contratual de empregador, de 3.07.2015, e informação relativa à inexistência de comissão de trabalhadores ou

comissão intersindical ou comissões sindicais representativas dos trabalhadores/as.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19.10.92, estabelece no artigo 10.º que: “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.”*
- 2.2.** É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias³ 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.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à referida 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, nos considerandos 23 e 24 que expressamente referem o seguinte: *Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez*

³ Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C- 207/98 e C-109/00).

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.

- 2.4.** 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 regalias⁴.
- 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,⁵ 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 cumprindo os procedimentos previsto nos artigos 360.º a 366.º do Código do Trabalho.

⁴ Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa.

⁵ 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.

Para efeitos de emissão de parecer prévio, o empregador deve remeter cópia do processo à CITE, 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:

- 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.

2.8. Importa esclarecer que, quando está em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhador no gozo da licença parental, 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/as trabalhadores/as 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 a 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.º 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”⁶, 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 sindicat 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

⁶ Continuação da citação: “Expressão utilizada por Bernardo Lobo Xavier, *O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa*, pág.404”

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 CT⁷ 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 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 trabalhadora especialmente protegida que em novembro de 2012 adquiriu 38 estabelecimentos “...” o que determinou um acréscimo de 150 trabalhadores na empresa.

⁷ Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.

- 2.11.** Comunicou, ainda, que já encerrou 26 estabelecimentos, desde, 2013, que iniciara um despedimento coletivo, em agosto de 2015, que abrangeu 14 trabalhadores/as na sequência do encerramento de três lojas da empresa e que após se ter apurado os resultados da loja n.º ... sita em..., que apresentou uma quebra muito significativa da receita líquida em 2015 (de €45.135,00 em 2013 para €9.979,00 em 2015), a entidade empregadora decidiu o encerramento desta loja, por motivos de mercado e necessidade de reestruturação, determinando a cessação de mais três contratos de trabalho.
- 2.12.** Neste sentido, o critério de seleção dos/as trabalhadores/as a incluir no despedimento abrange todos/as aqueles/as afetos à Loja sita em ...
- 2.13.** De acordo com a informação da empresa, as trabalhadoras incluídas no despedimento coletivo não constituíram comissão representativa, pelo que não foi realizada a fase de informações e negociação.
- 2.14.** Após solicitação da CITE a entidade empregadora esclareceu que não existe na empresa comissão de trabalhadores ou comissão intersindical ou comissões sindicais representativas dos trabalhadores/as.
- 2.15.** Na verdade, e de acordo com o disposto no artigo 361.º do Código do Trabalho, incumbe ao empregador a promoção da fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, o que se verificou no caso em análise, não tendo, contudo, sido constituída uma comissão representativa.

- 2.16.** Assim, e uma vez que não houve lugar à fase de informações e negociação, importa agora analisar os elementos que compõem o processo, designadamente, o contrato de trabalho da trabalhadora lactante, o quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa e o Anexo A do Relatório Único para verificação da aplicação do critério de seleção dos/as trabalhadores/as a incluir no despedimento coletivo.
- 2.17.** Como ficou referido no ponto 2.8 deste parecer, de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho, o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento respeita aos critérios para a seleção dos/as trabalhadores/as a despedir.
- 2.18.** Ora, analisada a referida documentação verifica-se a existência de quatro trabalhadoras afetas à Loja ..., as três trabalhadoras incluídas no despedimento e uma quarta trabalhadora, em regime de “part time” e com a categoria profissional de ... No Anexo A do Relatório Único, referente a 2014, estão indicados quatro trabalhadores, as trabalhadoras incluídas no despedimento e um trabalhador com contrato de trabalho a termo certo.
- 2.19.** Conforme o contrato de trabalho da trabalhadora lactante, o seu local de trabalho é a Loja sita em ..., com possibilidade de transferência, no interesse do empregador. Consta do quadro de pessoal junto à comunicação de despedimento a existência de outra loja sita em ...
- 2.20.** De acordo com o que antecede é de concluir que em 2014, assim como na atualidade, a Loja, que agora encerra, tinha um quadro de pessoal de quatro trabalhadores/as, apenas se encontrando inseridas no despedimento em análise

três dessas quatro trabalhadoras, uma delas a trabalhadora lactante especialmente protegida.

- 2.21.** Atendendo a que o critério de seleção dos/as trabalhadores/as a incluir no despedimento coletivo foi a sua afetação à Loja que se pretendeu encerrar, não está demonstrada a aplicação não discriminatória do referido critério, afigurando-se indícios de discriminação por motivo de maternidade, designadamente, por motivo de amamentação, na seleção da trabalhadora lactante para incorporar o referido despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à inclusão da trabalhadora lactante ... no procedimento de despedimento coletivo promovido pela empresa ..., por considerar existirem indícios de discriminação na aplicação do critério de seleção das trabalhadoras a incluir no despedimento.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 6 DE JANEIRO DE 2016, COM OS VOTOS CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL (CTP) E DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.