

PARECER N.º 291/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras, grávida e lactante, 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 913 – DGL-C/2016

I – OBJETO

- 1.1. Em 27.05.2016, a CITE recebeu da empresa ..., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora grávida ... e a trabalhadora lactante ..., 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.
- 1.2. Nas cartas dirigidas às trabalhadoras objeto do presente parecer, em 13.05.2016, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Ao abrigo do disposto no número 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho e constatando-se a inexistência, no seio desta empresa, de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou de quaisquer comissões sindicais, vimos pela presente informar V. Exa., que é intenção da empresa proceder a despedimento coletivo, promovendo a*

cessação do contrato individual de trabalho dos trabalhadores que nele venham a ser abrangidos, como é, potencialmente, o caso de V. Exa.

- 1.2.2.** *O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento é de 60 (sessenta dias).*
- 1.2.3.** *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/entrega 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. Exa 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.*
- 1.2.4.** *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.*
- 1.2.5.** *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 27/05/2016, pelas 10 horas nas instalações da empresa sitas em ...*
- 1.2.6.** *A presente comunicação será enviada à DGERT, nos termos do 360.º, nº 5 do Código do Trabalho”.*

- 1.3.** Sobre a fundamentação do processo de despedimento coletivo a empresa refere, nomeadamente, o seguinte.
- 1.3.1.** *“A empresa foi constituída em 3 de dezembro de 2008, dedicando-se essencialmente à compra e venda de artigos em metal precioso usado. A empresa é detentora da marca “...” cujos direitos de propriedade intelectual e industrial, são explorados por terceiros através do regime de franchising, não obstante a empresa ser também detentora de lojas próprias.*
- 1.3.2.** *Desde a data da sua constituição até finais de 2011, a empresa expandiu-se de forma substancial, procedendo à abertura de um elevado número de estabelecimentos comerciais, quer através de lojas próprias quer através do regime de franchising.*
- 1.3.3.** *Sucedem que, desde o início do ano de 2012, esta tendência de crescimento inverteu-se e nunca mais se alterou. A partir desse período verificou-se uma queda no volume de faturação e no crescimento da empresa, motivada essencialmente, pela diminuição do número de franchisados da empresa, implicando conseqüentemente uma diminuição das receitas inerentes a royalties e taxas de publicidade.*
- 1.3.4.** *De salientar ainda que,*
- *A continuada redução no volume de compra de artigos em metal precioso usado nos estabelecimentos próprios, levaram a uma diminuição do volume de faturação da empresa;*
 - *As crescentes dificuldades financeiras em suportar os custos dos estabelecimentos comerciais, motivadas pela diminuição das receitas;*

- O elevado número de estabelecimentos comerciais concorrentes, com a atividade da entidade patronal, na mesma área geográfica;
- Atual diminuição da cotação do ouro, reduzindo drasticamente as margens de lucro nas compras efetuadas.

- 1.3.5.** *Foram fatores determinantes na diminuição do volume de faturação da empresa. Essa tendência descendente mantém-se até aos dias de hoje.*
- 1.3.6.** *Toma-se importante salientar, que a entrada em vigor do novo Regime Jurídico da ... aprovado pela Lei 98/2015 de 18 de agosto, veio ainda agravar a já difícil situação económica da empresa.*
- 1.3.7.** *Devido aos novos critérios de compra e venda de artigos em metal precioso usado previstos no ..., o número de clientes dos estabelecimentos comerciais da empresa, diminuíram de forma significativa.*
- 1.3.8.** *Também a nova tabela de emolumentos e taxas relativas à concessão das licenças necessárias ao exercício da atividade de compra e venda de artigos em metal precioso usado, veio agravar a já débil situação financeira, pois os valores da nova tabela aumentaram de forma considerável.*
- 1.3.9.** *Não obstante as dificuldades atuais, a empresa tem feito um enorme esforço para se manter em atividade e evitar a todo custo nova reestruturação.*
- 1.3.10.** *Sucedo, porém que, em finais de abril do corrente ano, a empresa foi confrontada com a comunicação por parte da ..., detentora dos direitos*

de exploração das lojas do ..., da caducidade do contrato de utilização de loja em centro comercial, com produção de efeitos a 30 de junho de 2016.

- 1.3.11.** *Ou seja, a empresa vê-se forçada a encerrar o estabelecimento comercial que explora no ..., não obstante os esforços realizados para reverter esta situação.*
- 1.3.12.** *Não resta assim alternativa à empresa que não cessar os contratos de trabalho dos trabalhadores afetos ao estabelecimento comercial sito no ...*
- 1.3.13.** *Com o encerramento do referido estabelecimento comercial, a empresa vê-se também forçada a reestruturar os recursos humanos afetos à sua sede devido ao excedente de recursos humanos que desempenham funções de apoio logístico aos estabelecimentos comerciais, mas não só.*
- 1.3.14.** *A sede da empresa situa-se atualmente num pavilhão arrendado numa zona industrial, cujos custos mensais com pagamento de renda e luz, são elevadíssimos e como tal injustificáveis, dado o número de trabalhadores que nele prestam o seu trabalho diariamente (três).*
- 1.3.15.** *Assim é intenção da empresa, suprimir a sua sede atual, passando os trabalhadores que nela habitualmente prestam o seu trabalho a laborar no estabelecimento comercial sito em ..., que dadas as suas dimensões generosas permite acomodar os três trabalhadores que prestavam trabalho na sede e que passarão a cumular funções e tarefas, com os trabalhadores afetos a esse estabelecimento comercial.*

1.3.16. *De salientar ainda que o estabelecimento comercial sito em ..., não estava a obter a rentabilidade necessária para fazer face a todas as despesas mensais inerentes ao seu normal funcionamento, devido à redução continuada do volume de faturação do mesmo.*

1.3.17. *Assim, e uma vez que a empresa vai proceder a uma reestruturação nos seus recursos humanos, é intenção da empresa cessar o contrato de trabalho com o trabalhador afeto ao estabelecimento comercial sito na localidade de ..., motivado pelo facto dos objetivos traçados pela empresa para o mencionado estabelecimento comercial já há muito tempo que não são cumpridos”.*

1.4. Relativamente aos critérios adotados para seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa informa o seguinte:

1.4.1. *“Os despedimentos irão incidir, essencialmente sobre os trabalhadores que desempenham as suas funções no estabelecimento ..., assim como o trabalhador que ao longo do último ano não tem cumprido com os objetivos traçados, sendo que na sede da empresa, aplicar-se-á, os critérios de dispensabilidade do posto de trabalho, de redução do volume de trabalho registado e da possibilidade de outras categorias profissionais cumulem as funções que eram desempenhadas pelos trabalhadores ora dispensados”.*

1.5. Relativamente ao método de cálculo da compensação pela cessação dos contratos individuais de trabalho, a empresa refere o seguinte:

- 1.5.1. *“Não estão previstas compensações genéricas a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da compensação prevista na Lei - artigo 366º do Código do Trabalho”.*
- 1.6. Segundo a entidade empregadora, *“serão abrangidos pela medida 6 (seis) trabalhadores, cujos contratos cessarão no termo do processo de despedimento coletivo. A cessação do contrato de trabalho ocorrerá, previsivelmente, até ao dia 31 de julho de 2016”.*

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;”.
- 2.1.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos

proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º, n.º 1 do Código do Trabalho, que “o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.”, que é esta Comissão, conforme alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.3. Nos termos do artigo 359.º do Código do Trabalho:

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

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

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

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

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

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

- a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;
- b) O quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;
- c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir;
- d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;

- e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;
- f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

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

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

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

- 2.5.** No despedimento coletivo “*sub judice*”, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado, indicou o número de trabalhadores a despedir (6) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal.

- 2.6.** No que respeita aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa refere o critério, segundo o qual “os despedimentos irão incidir, essencialmente sobre os trabalhadores que desempenham as suas funções no estabelecimento ...”.
- 2.6.1.** Ora, segundo o quadro de pessoal constante do Anexo A ao Relatório Único de 2015, as trabalhadoras objeto do presente parecer, encontram-se a desempenhar funções no estabelecimento denominado ..., pelo que não podem estar abrangidas pelo mencionado critério de seleção.
- 2.7.** Não consta do presente processo que tenha sido constituída a comissão representativa dos trabalhadores a despedir e que tenha havido alguma reunião de informações e negociação. Situação esta confirmada pela entidade empregadora, que informou ainda que nenhum dos trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento coletivo compareceu à reunião agendada pela entidade empregadora para a realização da fase de informações e negociação.
- 2.8.** Da análise do processo, verifica-se não existir nexos de causalidade entre o critério de seleção definido e as trabalhadoras a despedir, objeto do presente parecer, pelo que se afigura não terem ficado afastados os indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão das referidas trabalhadoras grávida e lactante no presente processo de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não é favorável à inclusão no despedimento coletivo promovido pela empresa ..., da trabalhadora grávida ... e da trabalhadora lactante ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22.06.2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.