

PARECER n.º 207/CiTE/2017

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante incluída 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 513/DL-C/2017

I – OBJETO

1.1. Em 28.03.2017, a CITE recebeu da, cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui 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. Na carta dirigida à trabalhadora objeto do presente parecer, e por esta recebida, em02.2017, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:

1.2.1. *“Não se encontrando constituída nesta empresa qualquer das entidades referidas no n.º 1, do art.º 360º, do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, vimos comunicar a V. Exa., ao abrigo do n.º 3 do mesmo artigo, a intenção de proceder ao seu despedimento no âmbito de um procedimento de despedimento coletivo que a empresa decidiu promover.*

1.2.2. *O processo de despedimento coletivo a que a presente comunicação se reporta abrange os seguintes trabalhadores desta empresa:*

- .../
- .../
- .../
- .../
- .../
- .../
- .../
- .../
- ...

1.2.3. *V. Exa. e os restantes trabalhadores acima identificados, poderão designar, de entre os trabalhadores abrangidos, no prazo de cinco dias úteis contados da data da receção desta comunicação, uma comissão representativa com um máximo de cinco membros, conforme previsto no mencionado n.º 3, do art.º 360.º, do Código do Trabalho.*

1.2.4. *Sem outro assunto, ficando a aguardar que nos seja indicada a comissão que vier a ser designada, apresentamos os nossos melhores cumprimentos”.*

1.3. Em ...03.2017, a entidade empregadora enviou outra carta à trabalhadora a despedir, objeto do presente parecer, referindo o seguinte:

1.3.1. *“Não tendo sido constituída, ao abrigo do n.º 3, do artigo 360.º, do Código do Trabalho, Comissão Representativa dos trabalhadores abrangidos pelo processo de despedimento coletivo que a empresa decidiu promover - conforme comunicações entregues em ... de fevereiro de 2017, aos trabalhadores a abranger -, enviamos, em anexo, os documentos previstos no número 2 do mesmo artigo”.*

- 1.4. Sobre a fundamentação do processo de despedimento coletivo a empresa refere, nomeadamente, o seguinte.
- 1.4.1. *"A empresa é uma sociedade comercial de âmbito nacional, que tem por objeto a importação e revenda de material de ... no mercado português, e a prestação de serviços na área da saúde ..., sendo a sua atividade desenvolvida essencialmente através de dois canais.*
- 1.4.2. *Um deles traduz-se na exploração de uma rede de estabelecimentos comerciais, composta por um conjunto de Lojas sob a insígnia "...", instaladas em centros comerciais e em lojas de rua, em Portugal continental, através das quais a Empresa faz a venda direta de produtos e serviços ao consumidor.*
- 1.4.3. *O outro consiste na atribuição de direitos de exploração da marca "... a terceiros, atuando a Empresa simultaneamente como fornecedora grossista, e como parte em contratos de representação comercial, designadamente, de franchising.*
- 1.4.4. *A Empresa conta atualmente com ... Lojas próprias, e tem contratos de representação com 120 parceiros, nos termos referidos.*
- 1.4.5. *A crise económica e financeira que Portugal vem atravessando nos últimos anos teve repercussões negativas na atividade económica em geral e, no que concerne à empresa, atingiu de forma particularmente severa o negócio da exploração da Lojas próprias, cujos resultados se ressentiram, com impacto no equilíbrio financeiro da Empresa.*

- 1.4.6. *A par das condições económicas acima referidas, a performance da Empresa foi prejudicada pelo surgimento de maior concorrência no mercado da venda de produtos e de serviços de ..., com a instalação e crescimento de operadores com modelos de negócio semelhantes ao da Empresa.*
- 1.4.7. *Como consequência destes dois fatores, o resultado líquido dos três últimos exercícios vem caindo acentuadamente, mostrando uma variação percentual na ordem dos -37% de 2014 para 2015 e de -388% no exercício de 2016, o qual apresentou um resultado líquido negativo na ordem dos 114.756 €.*
- 1.4.8. *A empresa fechou, pois, o exercício de 2016 com grave desequilíbrio económico- financeiro.*
- 1.4.9. *A análise aos resultados de exploração nos dois canais de distribuição da Empresa permite a conclusão de que é a exploração direta das Lojas que tem tido maior impacto negativo na vida financeira da empresa, contribuindo em maior medida para o respetivo desequilíbrio.*
- 1.4.10. *Com efeito, os resultados de exploração da maioria das Lojas relativos ao ano de 2016, apresentam-se negativos.*
- 1.4.11. *Os resultados indicados permitem concluir que em 2016 foi o negócio da concessão de direitos de representação a parceiros da empresa, através da rede de franquias, que contribuiu para desagregar o impacto negativo que os resultados de exploração das Lojas apresentaram em 2016.*
- 1.4.12. *Assim, a evolução indica uma situação de grave desequilíbrio económico- financeiro, que coloca seriamente em causa a viabilidade*

da empresa, se não forem adotadas medidas de racionalização de custos e de ajustamento do quadro de pessoal às exigências de funcionamento da empresa.

- 1.4.13.** *Tais medidas traduzem-se na redução do quadro de pessoal de algumas Lojas e no encerramento de outras, estando contudo esta última medida condicionada quer pelos compromissos contratuais existentes entre a Empresa e os seus senhorios e entidades detentoras dos direitos de exploração de espaços comerciais, quer pelas limitações orçamentais existentes.*
- 1.4.14.** *Assim, numa primeira fase decidiu a empresa proceder ao encerramento de uma das suas Lojas - ... - por se tratar de uma das Lojas com piores resultados de exploração.*
- 1.4.15.** *A cessação dos contratos de trabalho dos três trabalhadores afetos a esta Loja, a acrescer aos custos operacionais de exploração da Loja representará para a empresa uma poupança na ordem dos 47.513 € referentes a custos com pessoal.*
- 1.4.16.** *Por outro lado, decidiu a empresa reduzir o quadro de pessoal de Lojas cujos resultados de exploração são negativos, por forma a atingir o indispensável reequilíbrio financeiro, mas por forma e na medida em que a redução de pessoal nessas Lojas não prejudique o respetivo funcionamento.*
- 1.4.17.** *Assim, foi decidido reduzir o quadro de trabalhadores com funções de Empregados Comerciais de algumas Lojas, tendo-se optado por eliminar, respetivamente, um posto de trabalho na Loja de ..., um posto de trabalho na Loja de ..., e dois postos de trabalho na Loja de A*

poupança gerada com a eliminação dos custos associados aos contratos de trabalho a cessar, estima-se em 70.041€ anuais.

- 1.4.18.** *Na Loja de ... foi também decidido reduzir o serviço de ... e eliminar o posto de trabalho de (técnico), passando as respetivas funções a ser desempenhadas pela atual trabalhadora que ocupa o cargo de Gerente da Loja, a qual tem qualificações académicas para a referida atividade. A medida prevista permitirá uma poupança na ordem dos 34.316 € anuais.*
- 1.4.19.** *Na Loja ..., optou-se por prescindir do posto de trabalho de Gerente de Loja, por ser aquele que permitirá a maior poupança de encargos, sem comprometer o funcionamento da Loja.*
- 1.4.20.** *O quadro de pessoal desta Loja dispõe já de três trabalhadores com funções técnicas, um dos quais (técnico), pelo que a saída do trabalhador com funções de Gerente (e também (técnico)) não afetará o serviço de ..., tanto mais que é intenção da Empresa reduzir o respetivo horário de consultas.*
- 1.4.21.** *A extinção do posto de Gerente da Loja ... é possibilitada pela proximidade de residência do Supervisor de Lojas, à Loja, ficando a direção de loja, na sua vertente estratégica e hierárquica, a cargo do identificado supervisor. Assim, a extinção da categoria profissional de Gerente Comercial não prejudicará o funcionamento da Loja e permitirá uma significativa redução de custos operacionais, correspondentes ao valor anual de 38.791 €.*

- 1.4.22. *A cessação dos contratos de trabalho dos seis trabalhadores selecionados permitirá uma poupança anual de encargos na ordem dos 143.148 €, em remunerações e encargos sociais.*
- 1.4.23. *As medidas descritas contribuirão para a Empresa evoluir para o almejado equilíbrio financeiro da Empresa, sem prejuízo de a sua recuperação pressupor, para além do mais, o encerramento de outras Lojas, estando ainda prevista uma reestruturação da atividade logística que envolverá também alterações nos serviços de armazém. Para tanto, a Empresa terá de contar com o devido financiamento.*
- 1.4.24. *O presente processo de despedimento coletivo visa travar e reverter o desequilíbrio financeiro da empresa, com recurso à redução de efetivos, com a cessação de contratos de trabalho, estimando-se uma poupança que permitirá recuperar o equilíbrio da empresa.*
- 1.4.25. *Não existem contratos de trabalho a termo para as funções de Empregado Comercial, de (técnico) nem de Gerente.*
- 1.4.26. *O despedimento coletivo promovido pela empresa, fundamenta-se, pois, no n.º 1, e na alínea b) (motivos estruturais - desequilíbrio económico-financeiro), do n.º 2, do art. 359º do Código do Trabalho”.*
- 1.5. Relativamente aos critérios adotados para seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa informa o seguinte:
- 1.5.1. *“Nos termos do art. 360.º, n.º 2, alínea c), do Código do Trabalho, cumpre indicar os critérios que servem de base à seleção dos trabalhadores a despedir.*

- 1.5.2. *Tendo em conta que o presente procedimento de despedimento coletivo tem por fundamento o desequilíbrio económico-financeiro da empresa, e tem por objetivo a redução de custos de exploração, na escolha dos trabalhadores abrangidos foram tidos em conta os seguintes critérios:*
- 1.5.3. *Relativamente aos trabalhadores que prestam serviço na Loja que irá encerrar, foram abrangidos todos os trabalhadores afetos ao estabelecimento. Assim, cessarão os contratos de trabalho dos três trabalhadores cujo local de trabalho é a Loja de ..., atento o seu encerramento: ..., ..., ..., sendo estes os únicos trabalhadores deste estabelecimento.*
- 1.5.4. *Relativamente às Lojas cujo quadro de pessoal será ajustado, com a redução de trabalhadores, verificam-se duas situações distintas:*
- 1.5.5. *A dos trabalhadores sem qualificações especiais, com a categoria profissional e funções de Empregados Comerciais, entre os quais o critério utilizado foi o de menor antiguidade de serviço na empresa, quando comparados com os restantes colegas com funções idênticas, no respetivo estabelecimento.*
- 1.5.6. *Assim, a trabalhadora ..., com a categoria profissional de Empregada Comercial, cuja admissão foi em .../11/2014, é aquela que tem a menor antiguidade de serviço entre os trabalhadores com a mesma categoria profissional na Loja de*
- 1.5.7. *A trabalhadora ..., admitida em .../06/2015, também Empregada Comercial, é a trabalhadora entre os trabalhadores da Loja de ... com aquela categoria profissional, com menor antiguidade de serviço.*

- 1.5.8. *Na Loja de ... são as trabalhadoras ... e ..., admitidas respetivamente em ../10/2008 e ../05/2009, quem tem menor antiguidade de serviço, entre os trabalhadores com a categoria profissional de Empregado Comercial, na Loja de*
- 1.5.9. *O critério utilizado na escolha dos restantes trabalhadores abrangidos - o Gerente Comercial, na Loja d..., e uma (técnico), na Loja de ..., visou conseguir maior nível de poupança, optando por postos de trabalho cuja manutenção representam maiores custos para a empresa, mas, sem prejudicar o funcionamento de cada um dos estabelecimentos.*
- 1.5.10. *Assim, na Loja ..., tendo a Empresa decidido prescindir do posto de trabalho de "Gerente", pelas razões e com os objetivos explanados supra, a escolha incidu sobre o trabalhador ..., o único trabalhador com essa categoria profissional e funções na referida Loja.*
- 1.5.11. *Na Loja de, tendo a Empresa decidido prescindir de uma das colaboradoras com funções de "(técnico)", a escolha incidu sobre a única trabalhadora com a referida categoria profissional, O serviço de (técnico) será assegurado pela Gerente Comercial da Loja, ..., que tendo as qualificações necessárias para exercer funções de (técnico), as acumulará com as de gerente, como já acontece atualmente".*
- 1.6. Relativamente ao método de cálculo da compensação pela cessação dos contratos individuais de trabalho, a empresa refere o seguinte:
- 1.6.1. *"A compensação a conceder será a prevista no artigo 366º, n.º. 1 e 2 do Código do Trabalho, e corresponderá ao valor de um mês de retribuição base por cada ano completo de antiguidade, no que*

respeita ao período decorrido desde a data de admissão até ... de outubro de 2012, de vinte dias de retribuição, por cada ano completo de antiguidade no que respeita ao período de execução do contrato decorrido de ... de novembro de 2012 até ... de setembro de 2013; de 12 dias de retribuição por cada ano de antiguidade, por referência ao período decorrido de .. de outubro de 2013 à data do despedimento, sendo as frações de ano calculadas proporcionalmente. O valor da compensação sofrerá o limite estabelecido nas als. a) e b), dos n.ºs. 5 e 6, do art. 5º da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto.

- 1.6.2.** *A compensação e os créditos emergentes da cessação do contrato de trabalho, serão colocados à disposição dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento até à data de cessação dos contratos de trabalho.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação a adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

“Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no

*domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)
Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."*

- 2.2.** 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.
- 2.2.1.** 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;".
- 2.2.2.** 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 14º 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. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63º, 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.

2.4. 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”.

2.5. 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 sectores 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. No despedimento coletivo *“sub judice”*, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos estruturais, indicou o número de trabalhadores a despedir (9) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal da empresa constituída por 106 trabalhadores/as, que discriminou por setores organizacionais da empresa.

2.7. No que respeita aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa refere, relativamente à trabalhadora objeto do presente parecer, entre outros/as trabalhadores/as a despedir, nomeadamente, o seguinte:

2.7.1. *“Os trabalhadores sem qualificações especiais, com a categoria profissional e funções de Empregados Comerciais, o critério utilizado foi o de menor antiguidade de serviço na empresa, quando comparados com os restantes colegas com funções idênticas, no respetivo estabelecimento.*

- 1.6.3. *Na Loja de ... são as trabalhadoras ... e ..., admitidas respetivamente em .../10/2008 e .../05/2009, quem tem menor antiguidade de serviço, entre os trabalhadores com a categoria profissional de Empregado Comercial, na Loja de ...".*
- 2.8. A entidade empregadora informa que não tendo sido constituída a comissão representativa dos trabalhadores a despedir, não houve lugar a qualquer reunião de informações e negociação.
- 2.9. Na verdade, não tendo sido constituída a comissão representativa dos trabalhadores a despedir, a entidade empregadora enviou a estes/as, em03.2017, cartas com a documentação relativa à descrição dos fundamentos do despedimento coletivo, ao quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa, à indicação dos critérios que serviram de base à seleção dos trabalhadores a despedir, à indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas, à indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento e à indicação do método de cálculo de qualquer compensação a conceder aos/às trabalhadores/as a despedir, carta e documentação essa que foi recebida pela trabalhadora objeto do presente parecer, em03.2017.
- 2.10. Da análise do processo não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da referida trabalhadora lactante no presente processo de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento coletivo promovido pela, da trabalhadora lactante ..., 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 19.04.2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.