

PARECER N.º 270/CITE/2020

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras especialmente protegidas, 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 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 2348-DPL-C/2020

I – OBJETO

1.1. Em 07.05.2020, por correio eletrónico, a CITE recebeu da empresa ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera ... e da trabalhadora lactante ..., no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por motivos económicos, de mercado e estruturais, abrangendo 16 trabalhadores/as.

1.2. No e-mail dirigido à CITE, a entidade empregadora refere o que a seguir se transcreve:

"(...) Exmo. Senhor Presidente do CITE

*Nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1 e alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, solicita-se à Comissão a que V. Exa. preside a emissão de parecer sobre o despedimento coletivo promovido pela ..., NIPC ..., com sede em ..., que abrange 16 trabalhadores, no que respeita à **trabalhadora de licença parental alargada**, ..., contribuinte fiscal n.º ..., beneficiária da Segurança Social com o n.º ... e à **trabalhadora que se encontra em fase de amamentação**, ..., contribuinte fiscal n.º ... beneficiária da Segurança Social com o n.º ..., ambas com a categoria profissional de ...*

A Trabalhadora ... foi notificada da comunicação fundamentada de início do procedimento de despedimento coletivo em 27 de abril de 2020, via email, tendo acusado a receção no mesmo dia conforme email de resposta que se junta em anexo e que se dá por integralmente reproduzido.

A trabalhadora ... foi notificada da comunicação fundamentada de início de procedimento de despedimento coletivo em 27 de abril de 2020, sendo-lhe entregue em mãos conforme resulta da comunicação que se junta em anexo e se dá por integralmente reproduzido.

Da comunicação entregue aos trabalhadores nos dias 27 de abril de 2020 consta, nos termos do art. 360º do Código do Trabalho:

- a) Descrição dos motivos do despedimento coletivo;*
- b) Quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa;*
- c) Critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir;*
- d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;*
- e) Período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento;*
- f) Método de cálculo de compensação a conceder aos trabalhadores a despedir;*

As trabalhadoras ..., cujos pareceres prévios ao despedimento ora se solicitam, estão abrangidas no despedimento coletivo, o qual é fundamentado em motivos de mercado e motivos estruturais melhor discriminados na carta de comunicação de início de Processo de Despedimento Coletivo – Artigo 360º do Código do Trabalho, que se anexam e se dão por integralmente reproduzidos.

Mais informamos que, dentro do prazo legal previsto para o efeito, não foi constituída comissão representativa de trabalhadores e inexistem quaisquer medidas alternativas ao despedimento coletivo aqui em apreço.

Realizada a fase de informações e negociações, os trabalhadores entenderam e concordaram com o despedimento, não se opondo ao seu despedimento, conforme resulta da ata que se junta e que se dá por integralmente reproduzida.

Agradecemos que qualquer comunicação de V. Exas. quanto à matéria em apreço seja enviada para a sede da empresa ou via email dirigida ao Gerente ...

Ficamos à inteira disposição para qualquer esclarecimento adicional que julguem conveniente ou necessário, e na expectativa do vosso deferimento ao solicitado, subscrevemo-nos com os melhores cumprimentos.

Anexos:

- a) *cópia da comunicação de início de procedimento de despedimento colectivo entregue em mãos no dia 27 de abril de 2020 à trabalhadora ...;*
 - b) *Email datado de 27 de abril de 2020 enviado à trabalhadora ... com a comunicação de início de procedimento de despedimento colectivo;*
 - c) *Email datado de 27 de abril de 2020 da trabalhadora ... confirmando a recepção da comunicação de início de procedimento de despedimento colectivo;*
 - d) *Cópia do talão de registo, de 27 de abril de 2020, de carta enviada à trabalhadora ... com a comunicação de início de procedimento de despedimento colectivo;*
 - e) *Cópia de email, datado de 27 de abril de 2020, com cópia das comunicações de início de procedimento de despedimento coletivo, enviado à Direcção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, notificando para comparecer na fase de esclarecimentos e negociação no dia 6 de maio às 10h30;*
 - f) *Cópia de email datado de 27 de abril de 2020, com cópia de comunicações de início de procedimento de despedimento coletivo, enviado à Direcção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho;*
 - g) *Cópia do comprovativo de entrega em mãos das comunicações de início de procedimento de despedimento coletivo dirigidas aos trabalhadores abrangidos na Direcção Geral do Emprego e das relações do Trabalho, de 28 de abril de 2020;*
 - h) *Cópia de email datado de 28 de abril de 2020, da Direcção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho;*
 - i) *Cópia da ata da fase de informações e negociação de 6 de maio de 2020;*
 - j) *Cópia de declaração médica comprovativa que a trabalhadora ... encontra-se em fase de amamentação;*
 - k) *Cópia de requerimento de subsidio parental alargado da trabalhadora ...;*
 - l) *Cópia de email datado de 6 de maio de 2020 enviado à trabalhadora ... com acta da reunião da fase de informação e negociação na qual a trabalhadora participou via Whatsapp;*
 - m) *Email datado de 6 de maio de 2020 da trabalhadora ... acusando a recepção da acta concordando com o conteúdo da mesma e não se opondo ao despedimento.*
- Com os melhores cumprimentos, (...)"*

1.3. Por carta datada de 27.04.2020, a empresa comunicou às trabalhadoras especialmente protegidas a intenção de proceder ao despedimento coletivo, nos termos que, a seguir se transcreve:

"(...) Assunto: Comunicação de início de Processo de Despedimento Coletivo - Artigo 360.º do Código do Trabalho

Exma. Senhora,

Vimos, pela presente, comunicar a V. Exa. que foi analisada a situação económico-financeira da ..., tendo sido deliberado pelos sócios, e pela gerência, iniciar-se um processo de despedimento coletivo, no qual V. Exa. se encontra abrangido, que originará, previsivelmente, à eliminação de dezasseis postos de trabalho.

O processo de despedimento coletivo tem origem em motivos de mercado, económicos e estruturais.

A ... (a «sociedade»), é uma sociedade, de ..., criada em 1930 e que se dedica principalmente ao comércio ...

Atualmente, a estrutura ... da empresa é constituída pela loja mãe, e onde se situa a sede da empresa, na ..., considerada loja ... e o seu recheio classificado como património ..., e por mais duas lojas, uma no ..., na qual é concessionária, e outra, designada de loja do ..., onde a sociedade é arrendatária, contando com um total de 18 pessoas ao seu serviço, 16 trabalhadores e 2 sócios igualmente trabalhadores, um dos quais gerente.

A sociedade teve, desde a data da sua constituição, a preocupação de uma gestão criteriosa e rigorosa, de modo a tornar-se sólida e estável, que conseguisse alguma sustentabilidade, tentando, sempre, adaptar-se à evolução do mercado e da concorrência, feroz nos últimos anos.

No entanto, a acentuada menor procura dos serviços prestados e consequente quebra de vendas, levou a que nos últimos anos se venha a sentir um galopante desequilíbrio económico e financeiro.

Como é do conhecimento geral, e de V. Exa., a ... tem vindo a sofrer nos últimos anos uma quebra considerável e crescente na procura dos seus produtos, verificando-se uma necessidade permanente do aumento de esforço de vendas e otimização de margens de lucro.

As tentativas de aceder a novos mercados, realizadas no decurso do ano de 2018, nomeadamente no mercado internacional com um elevado investimento, mostraram que,

apesar da boa receção dos produtos por parte de eventuais clientes, tal interesse não se refletiu, na generalidade, na concretização de encomendas.

Na mesma altura, de forma a tornar-se mais competitiva a nível de produtos e da sua qualidade bem como para diminuir o custo dos mesmos, a ... fez igualmente um investimento na aquisição de capital social da sociedade ... Contudo o mesmo não se traduziu, até à data, em qualquer retorno para a Empresa.

No que diz respeito ao mercado nacional verificou-se, como referido e do v/ conhecimento, uma quebra muito acentuada de vendas nos últimos anos com um volume de faturação, abaixo das previsões económicas da empresa e insuficientes para assegurar todas as despesas de funcionamento.

Neste período, tem vindo a ser transmitido aos trabalhadores a preocupação com a quebra acentuada de vendas, a qual é perceptível por V. Exa. no exercício da sua atividade.

O aparecimento e crescimento da concorrência local, como é o caso mais evidente da ..., destruiu o mercado de retalho deste segmento tal como era conhecido, não tendo a ..., apesar dos esforços, conseguido inverter a tendência de queda da faturação e acumulação de prejuízos.

Assim, a sociedade vê-se obrigada a proceder à redução praticamente total dos seus trabalhadores e encerramento de lojas, situação originada pelos já referidos motivos de mercado e estruturais, relacionados com o desequilíbrio económico-financeiro e redução da atividade da sociedade.

Deste modo a sociedade decidiu iniciar de imediato os trâmites necessários à elaboração de um processo de despedimento coletivo, de dezasseis dos seus trabalhadores, com vista à cessação dos seus vínculos laborais, o qual deverá estar concluído no prazo máximo de três meses.

Os postos de trabalho, a serem objeto do processo de despedimento coletivo, face ao exposto nos parágrafos anteriores, passaram a ser dispensáveis para a sociedade, pelo que a sua manutenção apenas representaria para esta um custo agravado sem qualquer sentido prático, pondo em causa a viabilidade da empresa e os direitos dos trabalhadores objeto do despedimento.

Nos termos do Artigo 360.º, n.º 2, do Código do Trabalho, vem a sociedade trazer ao conhecimento de V. Exas. os seguintes elementos:

- 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;*
- Vejamos cada um dos elementos referidos.*

a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo:

Conforme já atrás referido, o presente processo de despedimento coletivo tem origem em motivos de mercado e estruturais, relacionados com a redução da atividade e desequilíbrio económico-financeiro da sociedade, sendo que a sociedade, apesar dos esforços dos últimos anos, não conseguiu inverter a tendência de queda da faturação e acumulação de prejuízos.

No ano de 2017 a sociedade teve um resultado líquido de € 1.821,84 que se traduziu numa quebra de vendas de 8,61 %.

No ano de 2018 a sociedade teve um resultado líquido negativo de € 23.770,41 que se traduziu numa quebra de vendas de 2,21%.

No ano de 2019 a sociedade teve um resultado bruto negativo de € 148.076,41 (valores rovisórios) que se traduz numa quebra de vendas de 18,43%;

O volume de faturação tem vindo a diminuir drasticamente, sendo que:

- i) No ano de 2017 foi de 1.107.606,70;*
- ii) No ano de 2018 foi de € 1.083.077,17;*
- iii) No ano de 2019 foi de € 883.504,28;*

A faturação deste ano de 2020, até ao mês de março é de € 110.641,44 correspondendo a uma quebra de faturação de 37,88% em relação ao período homólogo de 2019.

A situação económica exposta criou enormes dificuldades à sociedade no pagamento de salários, fornecedores, ao Estado e demais obrigações.

Nos primeiros meses de 2020 a situação não se alterou, antes pelo contrário, piorou e muito

devido ao Estado de Emergência decretado e às medidas relativas à situação epidemiológica do novo coronavírus covid-19, que levou a uma quase total ausência de procura dos nossos produtos, sendo previsível que até ao final do mês de abril a empresa apresente uma quebra de faturação na ordem dos 53,69 % em comparação com o período homólogo do ano anterior.

Para fazer face à situação descrita e com vista a tornar a empresa operacionalmente mais adequada à sua realidade atual, a ... tem vindo a ser forçada a tomar medidas de controlo de custo com fornecedores, para pagamento de salários e obrigações fiscais.

Acrese que, a sociedade foi obrigada a contrair empréstimos junto da banca para fazer face aos compromissos assumidos perante trabalhadores e fornecedores, tendo o último empréstimo sido contraído no final do ano de 2019 para fazer face as dívidas e encargos da sociedade, sendo que grande parte desse empréstimo serviu para pagamento dos vencimentos dos trabalhadores nos meses seguintes.

A dívida bancária da sociedade, na presente data, é de € 212.777,30.

Perante este circunstancialismo, a empresa caminha para uma situação de impossibilidade de cumprir muitas das obrigações a que está adstrita, quer junto dos trabalhadores, como de fornecedores e outros, apresentando uma tesouraria extremamente débil, o que a curto prazo poderá provocar a sua insolvência.

No final do mês de março de 2020, para cumprimento das obrigações da Empresa, os sócios viram-se obrigados a injetar capital na sociedade de forma a que a mesma não entrasse numa situação de incumprimento com o Estado, trabalhadores, fornecedores e senhorios, o mesmo indo acontecer no final do mês de abril.

Por conseguinte, na presente data, resulta a ausência de perspetivas positivas em termos de receitas da sociedade, comparativamente com o período homólogo do ano anterior, que também já sentiu um enorme decréscimo, sendo certo que as previsões de mercado, refletem um agravamento ainda maior de perda de consumo nos próximos tempos.

É neste contexto que a ... se debate, com o conseqüente impacto na sua situação económica e solvabilidade.

Em função dos diversos aspetos externos, a conjuntura do mercado, a concorrência e a perda de clientes provocou um desequilíbrio financeiro na empresa, colocando-a numa situação económica difícil, apresentando resultados negativos e um decréscimo acentuado do volume de negócios.

Não é sustentável, para a sociedade, a apresentação de prejuízos sucessivos, visto que tal conduz à redução do capital próprio e a conseqüente redução de solvabilidade e liquidez geral, não sendo igualmente sustentável o contínuo recurso a empréstimos bancários para manter a atividade da sociedade.

A tudo isto acresce, como referimos, a atual situação epidemiológica criada pelo novo coronavírus e pelo alastramento da COVID-19 que levou a ser decretado o estado de emergência, com o encerramento das lojas de comércio a retalho, aumentando, ainda mais, a crise financeira em que a sociedade já se encontrava. Neste momento a sociedade tem a sua atividade totalmente paralisada em virtude da pandemia que se vive no País e no mundo, não obtendo qualquer tipo de receita além de escassas encomendas e entregas ao domicílio que o sócio gerente tem feito como forma de realizar alguma, mas muito pouca, receita.

De acordo com as projeções de especialistas, (políticos, economistas, financeiros, consultores, etc.), quer nacionais quer internacionais, o já grave cenário de crise que se vive em Portugal e no mundo, tem tendência a agravar-se, não sendo, por isso, previsíveis quaisquer melhorias ou retoma quer a curta quer a média prazo.

A projeção dos nossos resultados para o ano de 2020 apontam para prejuízos que comprometem a sobrevivência económica e financeira da empresa se, de imediato, não forem tomadas medidas.

Os factos descritos revelam um desequilíbrio económico-financeiro da empresa catastrófico pelo que, não sendo tomada qualquer medida, não será possível garantir os pagamentos futuros a fornecedores, ao Estado (administração fiscal e segurança social) e aos trabalhadores.

A sociedade vê-se, assim, confrontada em ter que adotar uma de duas opções de futuro: i) ou se adapta a sua realidade, com encerramento de lojas e redução praticamente total de pessoal e redução drástica dos seus custos fixos mínimos; ii) ou encerra definitivamente a atividade da empresa;

O impacto de todos os fatores acima referenciados - redução dramática de vendas, redução de receitas, aumento do saldo devedor provocou um forte "sobredimensionamento" dos recursos humanos atualmente existentes e um desequilíbrio financeiro já demonstrado, constituindo a atual pandemia do Covid-19 a "machadada" final, não sendo possível, a empresa, manter toda a sua estrutura, lojas e postos de trabalho, sem contrapartida de receitas, exigindo-se que esta adote, neste momento, as melhores regras de gestão e cumpra atempadamente todas as suas obrigações, aqui incluindo todos os direitos e regalias que assistem aos seus trabalhadores a todo o momento.

Como é compreensível, neste contexto, a sociedade teve que reequacionar toda a sua estrutura, procurando reduzir custos de forma a contrabalançar as quebras negativas e manter a viabilidade da Empresa de acordo com a realidade atual e com a qual tentará sobreviver.

É, pois, neste enquadramento, que a Empresa decidiu implementar uma reestruturação total na sua organização produtiva que passa pelo encerramento da loja do ... e da loja ..., e pela redução de trabalhadores na loja da ...

Por outro lado, sem prejuízo do supra descrito, acresce que a unidade do ... funcionava com um contrato de concessão de unidade (unidade 24) com a ..., tendo o mesmo caducado no passado dia 31 de março e não tendo sido objeto de renovação, pelo que esta loja foi encerrada por caducidade do contrato.

Deixamos aqui os traços gerais da situação das lojas da sociedade.

i) ...: conforme já atrás referido o contrato de concessão desta loja caducou no passado dia 31 de março de 2020, o que levou ao encerramento da loja.

Não obstante, e já antes do encerramento da loja, esta apresentava um manifesto desequilíbrio financeiro por motivos de mercado e estruturais.

O funcionamento desta loja vinha acarretando custos fixos extremamente elevados, designadamente renda fixa e variável, despesas com pessoal, como sendo retribuições, seguros, eletricidade, água etc ..., verificando-se que teve um custo anual total em 2019 de € 304.993,70.

Diga-se que as dificuldades económicas de que padece a ... não são de hoje, apresentando nos últimos anos os seguintes resultados:

- Ano de 2017 € 44.504,28 negativos;
- Ano de 2018 € 40.062,29 negativos;
- Ano de 2019 € 51.826,03 negativos (resultados provisórios);
- Ano de 2020 até final de março € 23.986,46 negativos (resultados provisórios)

Ora, efetivamente, o volume de vendas deste estabelecimento nunca permitiu alcançar um resultado positivo no final de cada ano fiscal apresentando resultados claramente negativos.

Perante os valores absolutos negativos atingidos ao longo dos últimos anos, conclui-se que os meios financeiros próprios desta unidade eram insuficientes para fazer face às necessidades financeiras exigidas pela sua atividade corrente.

Pelo exposto, em virtude do encerramento da ... por caducidade do contrato de concessão, vão cessar os postos de trabalho de todos os trabalhadores que lá trabalhavam, a saber:

- a) ...;
- b) ...;
- c) ...;
- d) ...;
- e) ...;
- f) ...;

ii) ...: A ... foi criada como ponto estratégico para a venda dos produtos comercializados pela sociedade e para fixar o centro de exportações da empresa obrigando a elevado investimento.

No entanto, desde a sua criação e início de atividade em 2018 não correspondeu às previsões e expectativas da Empresa, acarretando custos fixos elevados designadamente: renda fixa, despesas com pessoal, como sendo retribuições, seguros, eletricidade, água etc., verificando-se que teve um custo anual em 2019 de € 272.141,07.

Nos últimos anos esta loja apresenta os seguintes resultados:

- Ano de 2018 - € 63.057,88 negativos
- Ano de 2019 - € 86.265,72 negativos (resultados provisórios);
- Ano de 2020 até março - € 31.907,02 negativos (resultados provisórios)

Esta loja, desde a sua origem que não atinge os valores projetados de vendas brutas anuais, sendo que todo o plano de investimento, foram calculados com base em planos de mercado e económicos que não se vieram a concretizar.

Este estabelecimento não consegue, desta forma, ser rentável. Antes pelo contrário, o prejuízo acumulado é cada vez maior, tornando-se inoportável para a ... a manutenção do mesmo.

A ... continua, assim, sucessivamente a registar resultados negativos, sem que existam quaisquer perspetivas de melhoramento, não se adivinhando qualquer inversão desta tendência.

De facto, atualmente a loja não é autossuficiente para fazer face às suas despesas, nomeadamente e em particular com os trabalhadores que lá laboram.

A situação epidemiológica que se vive em Portugal e no mundo veio agudizar ainda mais a já deficitária tesouraria da Loja, provocando uma quebra total de vendas e receitas.

Atendendo à atual situação do mercado, verificando-se uma acentuada degradação do poder de compra dos portugueses, a gerência prevê que no decorrer do presente ano de 2020, a conjuntura económico-financeira será ainda mais desfavorável e conduzirá esta Loja a resultados manifestamente insuficientes para a sua manutenção e viabilidade financeira.

Face ao que antecede, atendendo ao desequilíbrio económico financeiro que a ... apresenta e em face dos motivos de mercado, estruturais, e sendo a manutenção dos resultados negativos deste estabelecimento insustentável para a empresa, a sociedade vê-se obrigada a encerrar a referida loja, com a consequente cessação de todos os contratos de trabalho dos trabalhadores afetos à loja, com exceção do trabalhador ... que irá transitar para a ..., pelo facto do mesmo constituir proporcionalmente a mão de obra/hora mais barata para assegurar um período normal de trabalho de 40 horas semanais, conforme se justificará e demonstrará nos critérios dos trabalhadores a despedir.

Com efeito, só desta forma, face ao agravar constante dos resultados operacionais e total ausência de faturação, será possível proceder aos pagamentos devidos aos trabalhadores ora afetados pelo despedimento coletivo.

Caso não tome esta decisão no presente, a gerência não estará a atuar de forma responsável, uma vez que detem já informação bastante para antever que os resultados operacionais nos meses vindouros não tendem a melhorar, o que conduzirá a Empresa para uma situação indesejada de insolvência, com as conseqüentes perdas de garantias que devem ser asseguradas aos trabalhadores.

O encerramento desta loja implicará o despedimento dos seguintes trabalhadores:

- a) ...;*
- b) ...;*
- c) ...;*
- d) ...;*

iii) ...: A ... e a loja mãe da estrutura da ..., a alma da empresa, tendo sido registada como ... e parte do seu recheio classificado como ...

Conforme atrás exposto a ... tem sofrido uma quebra acentuada da sua atividade, nomeadamente na venda dos seus produtos, numa menor procura dos mesmos. Esta situação é transversal a todas as lojas e verificou-se, como já demonstrado, na ..., na ..., ocorrendo igualmente na ...

Nos últimos anos a loja não tem correspondido às expectativas da gerência, muito por culpa da concorrência, verificando-se uma redução da sua atividade, em resultado da diminuição do número de clientes e vendas que conduziu a uma redução dos proveitos para fazer face aos custos, tendo atingido níveis elevados de decréscimo na faturação.

Com efeito, os resultados operacionais da loja nos últimos anos têm sido os seguintes:

2017 - € 48.734,55

2018 - € 79.479,53, com uma quebra de vendas de 12,49%

2019 - € 9.984,66 negativos, com uma quebra de vendas 38,02% (resultados provisórios);

2020 até março - € 41.474,61 negativos, com uma quebra de vendas de 36,69% (resultados provisórios)

A faturação da Loja tem assim vindo progressivamente a decrescer:

Ano de 2017 - € 752.644,43;

Ano de 2018 - € 658.582,47;

Ano de 2019 - € 408.143,27;

Ano de 2020 até março - € 50.774,24

A Loja tem vindo assim a sofrer quebras de faturação de 2017 para 2019 na ordem dos 45,77%, sendo que já neste primeiro trimestre de 2020 teve uma quebra de faturação de 36,69 %, relativamente ao período homólogo do ano anterior.

Os factos descritos, acrescido da atual situação pandémica que se vive em Portugal e no mundo que paralisou a atividade desta loja, provocaram o desequilíbrio económico-financeiro em virtude de uma drástica redução e atualmente ausência da atividade da loja e da empresa.

Como decréscimo, e praticamente total ausência de faturação, e não se prevendo no futuro grandes alterações, antes pelo contrário, os recursos humanos da loja encontram-se totalmente desajustados a realidade.

A loja conta atualmente com quatro trabalhadores com a categoria profissional de ... o que é manifestamente excessivo, face às necessidades reais, atuais e futuras, da loja em causa. A categoria de ... será eliminada e dispensável uma vez que todas as suas funções serão asseguradas pelo sócio-gerente, bem como as de vice-diretora cujo conteúdo se encontra praticamente esvaziado e serão igualmente asseguradas pelo sócio-gerente.

A atual situação impõe a necessidade de reanalisar a estrutura de recursos humanos no presente e para o futuro, sempre com o objetivo de conseguir suportar uma estrutura de custos, que se pretende limitada ao essencial, de forma a ser compatível com os resultados, à presente data, de difícil previsão, mas que serão sempre catastróficos.

A paralisação total da loja por falta de procura dos produtos comercializados coloca esta loja numa situação extremamente complicada do ponto de vista financeiro. Como fácil é de concluir, não existindo faturação, não se conseguem suportar os custos.

Neste contexto, o nível de redução da atividade da loja e o desequilíbrio económico-financeiro em que a mesma se encontra não permite a manutenção dos trabalhadores ao seu serviço, com os custos daí decorrentes, impondo-se pois a cessação de todos os

contratos de trabalho dos trabalhadores da ..., ficando estes reduzidos ao Diretor, o sócio-gerente ..., e ao trabalhador, com categoria de ..., ... que transita da Loja ... para a loja ..., pelo que o presente despedimento coletivo abrange os seguintes trabalhadores da ...:

- a) ...;*
- b) ...;*
- c) ...;*
- d) ...;*
- e) ...;*
- f) ...*

Dessa forma a loja ... passará a ser a única loja e ponto de venda da ..., exercendo a sua atividade apenas com o sócio gerente e o trabalhador ...

Das lojas da ..., a ..., para além de ser património ... de responsabilidade socio-cultural, é a que apresenta melhor faturação e volume de negócios, entendendo os sócios ser a única loja que poderá ter algum potencial para se manter aberta desde que se proceda a uma redução praticamente total de efetivos.

Assim, e face ao que resulta dos parágrafos antecedentes, estão em causa, para o despedimento coletivo, motivos de mercado e estruturais, resultando evidente a necessidade de redução do número de trabalhadores como alternativa válida para a sustentabilidade da ...

As recentes medidas adotadas pelo Governo, para proteção às empresas e trabalhadores, foram analisadas pelos sócios e pela gerência. No entanto, não se perspetiva qualquer aumento da atividade após a pandemia para além de que apenas desta forma será possível à ... honrar os compromissos com os trabalhadores a indemnizar, com o Estado, com a Banca e fornecedores. Está em causa o incumprimento premente com qualquer um deles.

Nestes termos, a ... Lda. decidiu promover o presente processo de despedimento coletivo, sendo financeiramente inoportável para a empresa a manutenção das Lojas e dos trabalhadores ... e da ... bem como dos trabalhadores da loja ... abrangidos neste processo.

São, assim, estas as razões que se prendem com a decisão de despedimento coletivo.

Pelo exposto a situação descrita impôs a necessidade de reanalisar a estrutura de recursos humanos da ..., sempre com o objetivo de conseguir suportar uma estrutura de custos, que se pretende limitada ao essencial, de forma a ser compatível com os resultados previstos, reduzindo-se assim a uma microempresa de natureza familiar.

O despedimento coletivo que se fundamenta em motivos de mercado e estruturais, por encerramento do estabelecimento sito ..., por caducidade do contrato de concessão, encerramento da loja ... e redução total dos trabalhadores da loja ... abrange 16 trabalhadores que se identificam adiante na d). O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas.

Os fundamentos expostos revestem carácter objetivo, não são da responsabilidade da empresa nem do trabalhador, mas resultam das contingências da própria empresa e de mercado, levando a que obrigatoriamente determinem uma extinção de trabalhadores de forma a evitar o incumprimento, que é iminente.

b) quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa: Anexo I

c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir:

Como resulta claro do que atrás ficou exposto, o despedimento coletivo que agora se inicia tem origem em motivos estruturais e de mercado, por encerramento da ..., encerramento da e redução dos trabalhadores da ...

Assim, com o despedimento coletivo que agora se inicia, a empresa tem em vista eliminar 16 dos 18 postos de trabalho existentes.

Os critérios de seleção dos trabalhadores a englobar no despedimento coletivo são de ordem objetiva e não discriminatória nem arbitrária, abrangendo as categorias de ..., ... e ..., estas duas últimas categorias que deixarão de existir na Empresa.

O critério que presidiu à seleção das categorias profissionais prende-se como facto de a área de atuação desta empresa, ..., irá reduzir-se apenas à ..., encerrando-se a ... e ..., extinguindo-se os postos de todos os trabalhadores afetos aos estabelecimentos encerrados, à exceção do trabalhador ... que irá transitar para a ..., sendo que nesta Loja ... ficará a trabalhar apenas o trabalhador ..., em conjunto com o sócio-gerente ...

O critério para a escolha do trabalhador - ... - que irá ficar a trabalhar na Loja ... tem origem no facto do referido trabalhador ser aquele que se traduz para a empresa no custo/hora proporcional mais barato de forma a assegurar 40 horas semanais.

Deste modo, relativamente a cada uma das lojas da sociedade, os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir são fixados nos seguintes termos:

i) ... - o critério utilizado foi o da ligação á loja que encerrou, independentemente da categoria e funções, sendo que todos têm a categoria de ...;

ii) ... - o critério foi o da ligação à loja que encerrou, independentemente da categoria e funções, sendo que todos têm a categoria de ..., à exceção do trabalhador ... que transita para a ... por constituir o custo valor/hora mais barato para a empresa de forma a assegurar um período normal de 40 horas semanais, constituindo assim menor onerosidade para a empresa (Anexo I);

iii) Loja ... - Do ponto de vista operacional é incomportável a manutenção de todos os trabalhadores da Embora se preveja que a loja tenha capacidade para continuar a atividade afigura-se suficiente para se manter aberta a presença de duas pessoas, o sócio-gerente, e outro trabalhador com categoria de ... Ora, transitando o trabalhador ... para a Loja, constituindo este o custo hora mais barato para assegurar um horário de 40 horas semanais (Anexo 1), o critério utilizado nesta loja para o despedimento é o da menor onerosidade para a empresa. Na definição do número de trabalhadores a abranger, a ... opta por reduzir os custos com o pessoal, adotando, por isso, como critério de seleção para esta loja os trabalhadores que dentro das funções abrangidas têm uma remuneração mais elevada. Relativamente aos trabalhadores únicos nas suas funções, ... e ... extinguem-se definitivamente os seus postos de trabalho, sendo esse o critério.

1 - Categoria de ... - o critério consiste naqueles cuja manutenção dos postos de trabalho representam um custo mais elevado, representando um agravamento de custo quando o que se pretende e a sua redução, abrangendo todos os trabalhadores com categoria de ... à exceção do trabalhador ... que transitou da ... e que constitui o custo hora mais barato para assegurar um horário de 40 horas semanais (vide Anexo I);

2 - Categoria de ... - esta categoria tem apenas uma trabalhadora.

Tendo em conta a necessidade de reduzir custos e otimizar ao máximo os recursos a empresa decidiu eliminar as funções/categoria de ..., passando esta a ser desempenhada pelos sócios, tornando-se desnecessária manutenção desta categoria.

3 - Categoria de ... - esta categoria tem apenas uma trabalhadora. Tendo em conta a necessidade de reduzir custos e uma vez que as funções de vice-diretora se encontram, atualmente, praticamente esvaziadas a empresa decidiu extinguir as funções/categoria profissional de ... cujas funções passarão a ser asseguradas pelo Diretor, ...

Para os trabalhadores abrangidos, não há outras funções ou locais onde possam desempenhar as suas tarefas.

Pelo exposto, a empresa passará a ter a sua atividade unicamente na ... com a presença de duas pessoas, o trabalhador ... e o ...

d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas:

Serão abrangidos pelo presente processo de despedimento coletivo 16 (dezasseis) trabalhadores com as categorias de ... (14 trabalhadores). ... (1 trabalhador} e ... (1 trabalhador), a saber:

...

e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento: *o período máximo de tempo previsível para a conclusão do processo de despedimento coletivo, tendo em consideração a antiguidade dos trabalhadores abrangidos, será, no máximo, de três meses.*

f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores: *A compensação a pagar aos trabalhadores, abrangidos pelo despedimento coletivo, será calculada nos termos do Artigo 366.º do Código do Trabalho e tendo em conta a efetiva antiguidade de cada trabalhador e a modalidade dos contratos Individuais de trabalho celebrados.*

Dando cumprimento ao disposto no Artigo 360, n.º 3, do Código do Trabalho, e uma vez que é inexistente na empresa comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger, a presente comunicação é enviada diretamente para V. Exa.

Inexistindo na empresa uma comissão de trabalhadores, bem como comissão intersindical e comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger no

despedimento coletivo, poderão, se assim o entenderem, os trabalhadores da sociedade, designar, de entre os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção da presente comunicação, uma comissão representativa como máximo de cinco membros.

A fim de esclarecer quaisquer questões e dúvidas que possam surgir, bem como negociar eventuais soluções para os Trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo, cumpre-nos informar que no próximo dia 6 de maio de 2020, pelas 10h30 horas, iremos proceder a uma reunião com todos os que pretendam estar presentes, na ..., sita em ..., nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 361.º do Cód. Trabalho.

Nesta data, nos termos do artigo 360.º, n.º 5, do Código do Trabalho, e para os efeitos previstos no Artigo 362.º do mesmo diploma legal, damos conhecimento à DGERT - Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, enquanto serviço competente do ministério responsável pela área laboral, da comunicação da intenção de despedimento, notificando-os para comparecer na referida reunião com os trabalhadores.

Estamos à disposição de V. Exa. para todos os esclarecimentos que tiver por convenientes.

Anexo I: Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa.

Com os melhores cumprimentos (...)"

1.4. Por correio eletrónico datado de 27.04.2020, a entidade empregadora, remeteu à DGERT e-mail, cujo conteúdo, se transcreve:

"(...)

Exmos. Senhores

Em cumprimento do disposto n.º 5 do art. 360º do Código do Trabalho, somos, pela presente, a enviar cópia das comunicações da intenção de proceder a despedimento colectivo que endereçámos aos trabalhadores em 27 de abril de 2020.

Com vista a garantir a realização da fase de informações e negociação a que alude o art. 361º n.º 1 do Código do Trabalho, notificamos V. Exas. para comparecerem no dia 6 de maio, pelas 10h30 na ..., sita em ...

Mais informamos que inexistem na empresa comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger, tendo os trabalhadores sido notificados para, querendo, constituir uma comissão representativa de um máximo de 5 trabalhadores.

Qualquer comunicação dirigida à Empresa deverá ser enviada para a sede, na morada abaixo indicada ou via email para o sócio gerente ...

Anexo carta e 16 cópias de comunicação da intenção de proceder ao despedimento colectivo.

Dado o tamanho dos anexos o e-mail será enviado em duas partes.

Com os melhores cumprimentos, (...)"

1.5. Na sequência da comunicação efetuada pela entidade empregadora à DGERT, veio esta, em em 28.04.2020, responder da seguinte forma:

"(...)

A/C Exmo. Sr. Dr. ...,

À ...,

Exmos (as). Senhores. (as)

1. Foi rececionada nestes serviços, a 28 de abril de 2020, a V. comunicação da intenção de promover o despedimento coletivo de 16 trabalhadores.

*2. Conforme V. comunicação, constata-se a inexistência na empresa de quaisquer das comissões previstas no art.º 360.º/1 do Código do Trabalho, nem ter sido constituída (**até ao momento**), a comissão representativa prevista no n.º 3, do mesmo artigo.*

3. A fase de informações e negociação estabelecida no art.º 361.º/1 realiza-se entre o empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores. A inexistência de quaisquer das mencionadas estruturas representativas com a consequente impossibilidade de realização do processo de negociação em conformidade com o estipulado nos art.ºs 361.º/1 e 362.º/1 do Código do Trabalho impede a participação destes Serviços em reuniões que a empresa convoque para aquele efeito, sem prejuízo do referido processo negocial poder ser efetuado diretamente entre a empresa e os trabalhadores individualmente representados.

*4. Desse modo, e para fecho do processo, solicitamos a V.Ex.ª a remessa do **mapa (Quadro)** a que se reporta a alínea a) do n.º 3 do art.º 363.º do Código do Trabalho, preenchido conforme anexo que vos remetemos. A devolução do mesmo poderá ser feita para este e-mail, aquando da decisão final.*

Com os meus melhores cumprimentos. (...)"

1.6. Foram descritos os motivos invocados para o despedimento coletivo, foi ainda esclarecido o período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento e qual o método de cálculo de compensação a atribuir aos/às trabalhador/as abrangidas pelo procedimento de despedimento coletivo.

1.7. Afere-se ainda do processo remetido à CITE, que não foi constituída comissão representativa dos trabalhadores/as.

1.8. Consta ainda, do processo remetido à CITE, o quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da entidade empregadora, com a indicação e identificação dos trabalhadores/as a despedir, as respetivas categorias profissionais e a sua antiguidade, bem como daquele que não foi incluído no despedimento coletivo.

1.9. Foi esclarecido qual o critério de seleção dos/as trabalhadores/as a despedir. Da análise do processo afere-se que estão todos os trabalhadores incluídos no despedimento coletivo em apreço, à exceção de um trabalhador, que, por motivos financeiros é aquele que traduz uma menor onerosidade financeira para a entidade empregadora.

1.10. Em 06.05.2020 foi efetuada uma reunião de informações e negociação, nos termos que a seguir se transcrevem:

"(...) Aos seis dias do mês de maio de 2020, pelas 10h30, teve lugar nas instalações da Empresa, em ..., reunião entre a Gerência da ..., pessoa coletiva n.º ..., com sede em ..., e os trabalhadores, no âmbito do processo de despedimento coletivo, nos termos do art. 361.º do Código do Trabalho.

Estiveram presentes os trabalhadores:

- a) ...;*
- b) ...;*
- c) ...;*
- d) ...;*
- e) ...;*
- f) ...;*
- g) ...;*

h) ...;

i) ...;

j) A trabalhadora ... participa na presente reunião em videoconferência;

k) O trabalhador ... participa na presente reunião em videoconferência;

A trabalhadora ... informou não querer participar na reunião, entendendo e concordando como seu despedimento.

A trabalhadora ... informou, via sms, que não pretendia estar presente na reunião.

A trabalhadora ... informou, através da trabalhadora ..., não poder estar presente.

A trabalhadora ... informou via sms não poder estar presente.

Os trabalhadores foram devidamente convocados para a presente reunião através da comunicação prevista no artigo 361.º, n.º 1 do Código do Trabalho, entregue a todos os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo.

Esteve ainda presente o Gerente da empresa, ... e o Dr. ..., Advogado mandatado pela entidade patronal.

A Direção Geral do Emprego e Relações do Emprego, serviço competente do Ministério responsável pela área laboral não participou na presente reunião, apesar de regularmente notificado para o efeito informando, no dia 28 de abril de 2020, via email, que inexistindo estrutura representativa dos trabalhadores não iria participar na presente reunião.

Não foi constituída comissão de trabalhadores decorridos 5 dias úteis da comunicação de início de processo de despedimento coletivo, facto que foi transmitido a DGERT no dia 5 de maio de 2020.

Tomou a palavra o gerente da sociedade informando que a presente reunião integra a fase de informação e negociação, no âmbito do processo de despedimento coletivo, pretendendo-se prestar todos os esclarecimentos necessários à boa compreensão da comunicação, com fundamentação, entregue do passado dia 27 de abril de 2020.

Seguidamente começou a explicar os motivos pelos quais se impunha o despedimento coletivo, referindo que os mesmos se encontram detalhados no documento fundamentador que foi enviado a todos os trabalhadores envolvidos e que se tratam de motivos de mercado e estruturais relacionados com redução da atividade da empresa e desequilíbrio económico-financeiro, traduzindo-se no encerramento das Lojas do ... e do ... e pela redução de trabalhadores na ...

Mais referiu o Gerente que a ... tinha um contrato de concessão que terminou no dia 31 de março de 2020 e que o mesmo não foi renovado pelo que os trabalhadores afetos a essa loja ficam dispensados de comparecer no seu local de trabalho até à conclusão do processo de despedimento coletivo. Não obstante o encerramento da referida loja, a ...

continuará a assegurar aos trabalhadores afetos à loja do ... todos os seus direitos, nomeadamente os remuneratórios.

O Gerente referiu igualmente que a ... se encontra fechada desde o dia 16 de março de 2020 e não vai voltar a abrir, sendo definitivamente encerrada e desativada. Informou ainda que em virtude do encerramento definitivo e completo da ... os trabalhadores afetos a essa loja ficam dispensados de comparecer no seu local de trabalho até à conclusão do processo de despedimento coletivo sendo-lhes assegurados todos os seus direitos, nomeadamente os remuneratórios.

Relativamente à ..., o Gerente informou que a loja se encontra fechada desde o dia 16 de março de 2020 e que irá abrir assim que possível ficando os trabalhadores abrangidos pelo processo de despedimento coletivo, para já, dispensados de comparecer no seu local de trabalho, sendo-lhes assegurados todos os seus direitos, nomeadamente remuneratórios.

O Mandatário da ... esclareceu o procedimento de despedimento coletivo, informando, que as comunicações finais serão entregues na sede da empresa na ..., em data a combinar com os trabalhadores, data a partir da qual se iniciará o prazo de aviso prévio.

Foi apresentado a cada trabalhador a forma de calculo das suas compensações, esclarecendo-se que:

1 - Contratos de trabalho celebrados antes de 1 de novembro de 2011, a compensação prevista no n.º 1 do artigo 366º do Código do Trabalho, é calculada do seguinte modo:

a) Em relação ao período de duração do contrato até 31 de outubro de 2012, o montante da compensação corresponde a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade ou é calculado proporcionalmente em caso de fração de ano; b) Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de Novembro de 2012 inclusive e até 30 de Setembro de 2013, o montante da compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades calculado proporcionalmente ao período efetivo de trabalho prestado; c) Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de Outubro de 2013 inclusive, o montante da compensação corresponde à soma dos seguintes montantes: i) A 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato; ii) A 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes; iii) o disposto na sublinha i) aplica-se apenas nos casos em que o contrato de trabalho, a 1 de outubro de 2013, ainda não tenha atingido a duração de três anos;

2 - Contratos de trabalho celebrados depois de 1 de novembro de 2011 e até 30 de setembro de 2013 inclusive, a compensação prevista no n.º 1 do artigo 366º do Código do Trabalho, é calculada do seguinte modo: a) Em relação ao período de duração do

contrato até 30 de setembro de 2013, o montante da compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade ou é calculado proporcionalmente em caso de fração de ano; b) Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de outubro de 2013 inclusive, o montante da compensação corresponde à soma dos seguintes montantes: i) A 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato; ii) A 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes; iii) o disposto na sublinha i) aplica-se apenas nos casos em que o contrato de trabalho, a 1 de outubro de 2013, ainda não tenha atingido a duração de três anos.

3 - Contratos de trabalho sem termo posteriores a outubro de 2013 o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

4 - Contratos de trabalhos a termo certo o trabalhador tem direito à compensação correspondente a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

À gerência foram pedidas explicações adicionais sobre a situação financeira da empresa, tendo o gerente esclarecido que os números são aqueles que se encontram na carta, que a empresa não tem neste momento condições para sobreviver com a estrutura que tem. Em conjunto com os trabalhadores, não foram encontradas soluções para a manutenção dos postos de trabalho.

Foi solicitada à gerência cartas de recomendação tendo o gerente acedido.

Todos os trabalhadores presentes pessoalmente e via whatsapp entendem e concordam com o despedimento bem como a forma de cálculo da compensação a que terão direito, não se opondo ao seu despedimento.

As concretas datas individuais de cessação dos contratos de trabalho serão determinadas na comunicação final da decisão de cessação de contrato de trabalho por despedimento coletivo a efetuar pela Empresa aos trabalhadores nos termos do artigo 363.º do Código do Trabalho.

A trabalhadora ... entregou nesta data declaração comprovativa em como se encontra a amamentar o seu filho.

Foi esclarecido às trabalhadoras ... e trabalhadora ..., que se encontram em período de amamentação e licença parental complementar respetivamente, que será comunicado ao CITE o presente despedimento coletivo que as abrange.

Não havendo mais assuntos a tratar, pelas 11h00 foi dada por encerrada a reunião e dela foi lavrada ata que irá ser assinada pelos presentes na mesma. (...)"

1.11. Em 06.05.2020, foi enviada à trabalhadora especialmente protegida ..., cópia da ata de informações e negociação, devidamente assinda pelos presentes.

1.12. Na data de indicada no ponto 1.11 – 06.05.2020 – a trabalhadora, informou o que a seguir se transcreve:

"(...) Acuso receção da acta via e-mail.

Comunico a concordância com o que está disposto na acta. Informo igualmente que não me oponho ao despedimento comunicado.

Os melhores cumprimentos, (...)"

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece aos pais e às mães o direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.¹

2.2. 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 excepcionais 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."*

2.3. É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias² 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.

2.4. 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 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.*

2.5. Posteriormente, a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, veio alertar, nos Considerandos 8 e 12 do seu Anexo: *"que as políticas da família devem contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre as gerações, da promoção da participação das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres", e que, "há que tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres".*

Nesse sentido, o n.º 1 da Cláusula 2, sob a epígrafe licença parental, determina que: "Por força do presente acordo, é concedido aos trabalhadores de ambos os sexos um direito individual à licença parental pelo nascimento ou pela adoção de um filho, para dele poderem cuidar".

¹ Artigo 68.º, n.º 1 e n.º 2 da Constituição da República Portuguesa

² Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C- 207/98 e C-109/00).
RUA AMÉRICO DURÃO, N.º12 -A, 1.º e 2.º - OLAIAS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

Como consequência, o n.º 4 da Cláusula 5, sob a epígrafe direitos laborais e não discriminação, previne que: "*A fim de garantir que os trabalhadores possam exercer o seu direito à licença parental, os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais tomam medidas necessárias para proteger os trabalhadores contra um tratamento menos favorável ou despedimento com fundamento no pedido ou no gozo da licença parental, nos termos da legislação, das convenções coletivas e/ou das práticas nacionais.*".

2.6. Nos termos da lei nacional o artigo 63.º do Código do Trabalho, que estabelece uma especial proteção em caso de despedimento, prevê 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.

A CITE, por força da alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, é a entidade competente para a emissão do referido parecer.

2.7. Refira-se, ainda, que a licença parental, nos termos previstos no artigo 39.º do Código do Trabalho, compreende as modalidades de licença parental inicial, licença parental inicial exclusiva da mãe, licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe, licença parental exclusiva do pai.

2.8. Neste sentido é de entender que se na empresa decorre um processo de despedimento coletivo no qual são incluídos/as trabalhadores/as grávida, puérperas, lactantes ou trabalhador pai no gozo da licença parental, até à decisão final sobre esse mesmo despedimento, o conhecimento pelo empregador da qualidade determinante da especial proteção, por ser suscetível de influenciar a decisão de despedimento, determina a obrigatoriedade de solicitação de parecer prévio à CITE.

2.9. 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.

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).

2.10. De acordo com o previsto no artigo do Artigo 359.º do Código do Trabalho, relativo à noção de despedimento coletivo:

“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.”

2.11. 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.

2.12. 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.

2.13. 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"³, 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 sindicatizar 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 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 CT⁴ 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

³ Continuação da citação: " Expressão utilizada por Bernardo Lobo Xavier, *O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa*, pág.404"

⁴ Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.

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.

2.14. No Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 11.05.2015, Processo 1004/13.9 TTPNF.G1, disponível em www.dgsi.pt, menciona-se o seguinte: "*I – O empregador deve fazer constar da comunicação inicial da intenção de proceder a despedimento colectivo os elementos mencionados no n.º 2 do art. 360.º do Código do Trabalho, não estando obrigado a incluir quaisquer outros.*

II – Tal comunicação deve, quanto aos diversos elementos que dela devem constar, ser apreensível pelos trabalhadores visados e pelos demais intervenientes, e, em última análise, pelo tribunal que seja chamado a pronunciar-se sobre a regularidade e licitude do despedimento, garantindo a sua sindicabilidade, o que se conclui estar devidamente observado se os interessados demonstram na oposição que fazem ter apreendido cabalmente os termos das questões.

III – Na falta de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissões sindicais, a circunstância de o empregador não proceder ao envio das informações aludidas no n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho de 2009 aos trabalhadores que possam ser abrangidos pelo despedimento colectivo e estes não designarem a comissão ad hoc representativa prevista nos n.ºs 3 e 4 do artigo 360.º citado, não constitui motivo determinante da ilicitude do despedimento colectivo.

IV – Na ausência das estruturas representativas dos trabalhadores a que se refere o n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho de 2009, e não sendo designada a comissão ad hoc representativa dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo, aludida no n.º 3 do mesmo artigo, o empregador não é obrigado a promover a fase de informações e negociação tal como se acha desenhada no artigo 361.º seguinte. (...)".

III - Análise

2.15. No caso em análise, a entidade empregadora dedica-se à atividade de ...

2.16. A empresa é constituída por três lojas: a loja mãe, sita ..., ..., outra loja no ..., , na qual é concessionária, e outra, designada por ..., sita ..., e da qual a sociedade é arrendatária.

2.17. A entidade empregadora conta com um total de 16 (dezasseis) trabalhadores/as e 2 (dois) sócios, igualmente trabalhadores, dos quais, 1 (um) é gerente.

2.18. O presente processo de despedimento coletivo fundamenta-se por motivos de mercado e estruturais, relacionados com a redução da atividade e desequilíbrio económico-financeiro da sociedade, que não conseguiu inverter a tendência de queda da faturação e acumulação de prejuízos.

2.19. Alega a entidade empregadora que a conjuntura do mercado, a concorrência e a perda de clientes provocou um desequilíbrio financeiro na empresa, colocando-a numa situação económica difícil, apresentando resultados negativos e um decréscimo acentuado do volume de negócios.

2.19. Alega, por outro lado, e assinalando, qual a quebra do volume de negócios nos anos de 2017, 2018 e 2019, referindo ainda que relativamente ao ano de 2020 a situação ainda se agudizou mais, face aa Estado de Emergência decretado e às medidas relativas à situação epidemiológica do coronavírus covid-19. Alega a entidade empregadora que, as medidas decretadas levaram quase a uma total ausência de procura dos nossos produtos comercializados.

2.20. Face aos motivos suprarreferidos, a entidade empregadora, decidiu implementar uma reestruturação total na sua organização produtiva, passando tal reestruturação pelo encerramento da ... e da ..., e pela redução de trabalhadores na loja ...

2.21. Relativamente à *Loja do ...*, fundamenta a entidade empregadora que, uma vez que o contrato de concessão terminava a 31 de março do corrente ano, apresentando apresentou resultados negativos, foi decidido proceder ao encerramento da loja, por caducidade do contrato de concessão, e,

consequentemente, fazer cessar os contratos de trabalho dos trabalhadores/as que aí desempenhavam funções.

2.22. No que respeita à ..., tal estabelecimento, segundo a entidade empregadora, nunca correspondeu às previsões e expectativas da empresa, acarretando resultados negativos, não tendo forma de ser rentável, ao que a acrescentar a atual situação vivenciada, irá provocar uma quebra total das vendas e receitas. Face ao desequilíbrio económico financeiro que tal estabelecimento apresenta, a entidade empregadora, viu-se obrigada a proceder ao seu encerramento.

2.23. Quanto à ..., esta é considerada a loja mãe e classificada como ... No entanto e apesar de igualmente ter sofrido, há vários anos, uma quebra acentuada da sua atividade, com a venda dos produtos comercializados, entendeu a gerência, que o atual número de trabalhadores é elevado face ao volume de negócio existente. Desta forma, entende a entidade empregadora que, necessita de fazer cessar todos os contratos de trabalho dos trabalhadores/as que aí exercem funções, transitando apenas, para esta loja, um trabalhador da ..., por ser aquele que em termos financeiros acarreta menos custos para a entidade empregadora.

2.24. Conclui-se do teor da comunicação efetuada ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 369.º, do Código do Trabalho, que os motivos justificativos da necessidade de extinguir os postos de trabalho são motivos de mercado, estruturais e financeiros que se prendem com os maus resultados financeiros e a dificuldade em honrar os seus compromissos financeiros.

2.25. Da ata de reunião de informações e negociação resulta expressa a compensação, nomeadamente, a forma de cálculo e o pagamento da compensação dos créditos.

2.26. Da ata de reunião de informações e negociação resulta que a trabalhadora especialmente protegida ..., não se opôs à sua inclusão no despedimento.

2.27. No que respeita à trabalhadora especialmente protegida ..., resulta expresso, conforme consta no ponto 1.12, a sua não oposição á sua inclusão no processo de despedimento coletivo.

2.28. Resulta ainda de todo o processado junto pela entidade empregadora que o despedimento coletivo em apreço, abrange todos os/as trabalhadores/as que desempenhavam funções na entidade empregadora, à exceção de um trabalhador, cuja não inclusão no presente processo de despedimento coletivo, se encontra devidamente fundamentada.

2.29. Face ao acima exposto, não se afigura possível concluir por indícios de discriminação por motivos relacionados com o gozo de direitos de parentalidade.

IV – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera não se opor à inclusão das trabalhadoras especialmente protegidas: ... e ..., no despedimento coletivo promovido pela empresa ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 27 DE MAIO DE 2020, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA UGT - UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES