

PARECER N.º 690/CITE/2021

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida 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 2902 - DG-C/2021

I – OBJETO

- 1.1. Em 17.11.2021, a CITE recebeu da ... cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora grávida ..., 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. A comunicação da empresa dirigida à trabalhadora a despedir, em 05.11.2021, que esta recebeu em 09.11.2021, sobre a intenção de proceder ao seu despedimento, no âmbito do despedimento coletivo de sete trabalhadores/as, refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“O comércio a retalho de calçado tem sofrido, no sector de mercado a que se dedica a empresa, uma evolução claramente negativa à qual, por vários meios e ao longo dos últimos anos, a empresa tem procurado fazer face com a adoção de diversas medidas, entre as quais se conta o respetivo redimensionamento.*”

- 1.2.2. *Essa evolução negativa tem persistido, mantendo-se também exigências in comportáveis para a negociação e manutenção de contratos de exploração em centros comerciais. Desde março de 2020, crescem ainda os efeitos devastadores da crise pandémica. O desequilíbrio financeiro da exploração refletir-se-á na própria viabilidade e sobrevivência da empresa, caso não sejam tomadas novas (medidas) de reequilíbrio e redimensionamento, procurando a sua sustentabilidade.*
- 1.2.3. *Na verdade, o volume de vendas da empresa respeitante aos últimos 3 (três) anos apresenta-se conforme o quadro seguinte: Em 2018: 8.606.049,35€; em 2019: 7.254.139,04€ e em 2020: 3.347.379,12€.*
- 1.2.4. *E, nos mesmos anos, os resultados obtidos são sistematicamente negativos, tal como se vê no respetivo quadro: Em 2018: -814.880,88€; em 2019: -732.829,8 € e em 2020: -1.254.254,47€.*
- 1.2.5. *Ao longo deste mesmo período, para reduzir encargos fixos, evitando-se assim o agravamento dos prejuízos, procedeu-se à diminuição do quadro do pessoal, através de negociação de acordos de cessação ou não renovação de contratos de trabalho, despedimento coletivo e ao encerramento das lojas que mais claramente não realizavam movimento que justificasse o seu funcionamento.*
- 1.2.6. *Tais medidas terão de prosseguir no que toca à alteração da estrutura da sua rede comercial e do modelo do negócio.*
- 1.2.7. *Para corresponder a esse paradigma, a empresa terá de proceder ao encerramento de outras lojas e reorganização ou redução de serviços administrativos, com a conseqüente extinção de postos de trabalho abrangendo a cessação de contratos em número elevado, de tal modo*

que se torna necessária a organização de um processo de despedimento coletivo.

- 1.2.8.** *Esse processo tem início com a presente comunicação, a qual é dirigida individualmente aos trabalhadores abrangidos pela medida, uma vez que não existe na empresa comissão de trabalhadores nem comissão sindical.*
- 1.2.9.** *A partir da conclusão do processo, o despedimento será efetivado, mediante um pré-aviso que, no seu caso, será de 75 dias, de acordo com a antiguidade do contrato.*
- 1.2.10.** *Vão ser abrangidos, ao todo, 7 trabalhadores, com as seguintes categorias profissionais: Subchefe de Secção, Operador de Loja Especializado e Operador de Armazém, os quais foram selecionados com ponderação dos seguintes critérios: estarem afetos a lojas ou serviços que foram ou vão ser encerrados ou diminuídos, não havendo possibilidade de reconversão.*
- 1.2.11.** *A compensação pela cessação do contrato, que, no seu caso, será de 5.403,13€ é calculada de acordo com o art.º 366.º do Código do Trabalho e paga integralmente na data da efetiva cessação do contrato, juntamente com as retribuições que se vençam até e por efeito dessa cessação.*
- 1.2.12.** *Para cumprimento do que dispõe o art.º 360.º 2, b) do Código do Trabalho, juntamos o quadro de pessoal atualizado, discriminado por sectores organizacionais da empresa.*
- 1.2.13.** *A partir da receção desta comunicação, poderão os trabalhadores abrangidos designar uma comissão representativa, composta por um*

máximo de 5 (cinco) elementos para efeito de ser levada a cabo a fase subsequente do processo, destinada a informações e negociações (art.ºs 360.º, 3 e 361.º do Código do Trabalho).

- 1.2.14.** *Esperamos a sua compreensão para o exposto, compreendendo também a inevitabilidade da medida que a empresa se vê forçada a implementar, e agradecemos desde já a si colaboração em todo o processo que vai seguir-se. Consciente dos transtornos que o mesmo lhe vai ocasionar, a empresa procurará por todos os meios minimizar tais efeitos.*
- 1.2.15.** *Os serviços de Recursos Humanos da empresa ficam à disposição para todas as informações e esclarecimentos necessários”.*
- 1.3.** *A entidade empregadora informa que “não se realizou a fase de informações e negociações (Art.º 361.º do Código do Trabalho) uma vez que não existe na empresa qualquer das comissões previstas no Art.º 360.º - 1 do Código nem tão pouco foi constituída aquela a que se refere o n.º 3 do mesmo artigo”.*

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 c) 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 abrangja 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 de mercado e estruturais, indicou o número de trabalhadores a despedir (7), e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal da empresa constituída por 46 trabalhadores/as, que discriminou por setores organizacionais da empresa.
- 2.7.** No que respeita aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa não refere que “*vão ser abrangidos, ao todo, 7 trabalhadores, com as seguintes categorias profissionais: Subchefe de Secção, Operador de Loja Especializado e Operador de Armazém, os quais foram selecionados com ponderação dos seguintes critérios: estarem afetos a lojas ou serviços que foram ou vão ser encerrados ou diminuídos, não havendo possibilidade de reconversão*”.
- 2.7.1.** Verifica-se que a empresa não indica quem são os 6 restantes trabalhadores/as a despedir para além da trabalhadora objeto do presente parecer, nem refere quais as lojas ou serviços que foram ou vão ser encerrados ou diminuídos, não sendo possível vislumbrar qual foi o

critério que levou à seleção da referida trabalhadora, que é operadora de loja especializada no ...

2.8. Assim, face ao que antecede, não estão afastados os indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da referida trabalhadora grávida no presente processo de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

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

APROVADO EM 7 DE DEZEMBRO DE 2021, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.