

PARECER N.º 24/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio ao despedimento colectivo de uma trabalhadora grávida e de uma trabalhadora puérpera, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea c) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 80 – DGP-C/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 1 de Março de 2007, a CITE recebeu carta registada da Administração da ..., S.A., com sede em ..., remetendo documentação relativa ao pedido de parecer prévio, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho respeitante a um despedimento colectivo, abrangendo 7 trabalhadoras, entre as quais 2 postos de trabalho de ..., *trabalhadora puérpera, ..., trabalhadora grávida.*
- 1.2. Na carta justificativa do despedimento das 7 trabalhadoras, a Administração fundamenta, informando que ... *a empresa, que até 2003 explorava directamente supermercados, franqueou a insígnia e passou a exploração dos mesmos para as outras entidades, tendo ainda encerrado alguns supermercados próprios. Desde 2006 que apenas possuía um supermercado próprio, pelo que, tal como consta da fundamentação e da acta de negociação, não possui qualquer estabelecimento comercial onde possa integrar as trabalhadoras envolvidas no despedimento colectivo.*
- 1.3. A ..., S.A, com sede em ..., pessoa colectiva n.º ..., matriculada na Conservatória do Registo Comercial de ..., além de outras actividades, dedica-se à gestão de franquias e supermercados.
- 1.4. Evoca, por isso, um decréscimo de vendas do estabelecimento a encerrar, decorrente da crise do comércio retalhista alimentar.
- 1.5. As trabalhadoras foram contactadas por escrito, concedendo-lhes a possibilidade de se manifestarem e nada disseram.
- 1.6. O despedimento abrange a totalidade das trabalhadoras.

- 1.7. Ocorreu a reunião de negociação nos termos legais, com a representante do Ministério do Trabalho, e as trabalhadoras não manifestaram qualquer oposição, nem formularam qualquer questão. A acta encontra-se devidamente certificada e dá-se por integralmente reproduzida para todos os efeitos legais.
- 1.8. Não foi constituída comissão de trabalhadores ou comissão *ad-hoc*.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O acesso ao emprego em condições de igualdade é um direito consagrado na Constituição da República Portuguesa e assegurado através de legislação específica. Também o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa, encontra especial acolhimento no ordenamento jurídico nacional, nomeadamente no Código do Trabalho e na Lei regulamentadora.
- 2.2. Como consequência do princípio constitucional indicado, sempre que se mostre necessário promover um despedimento colectivo, a entidade empregadora tem de proceder sempre à comunicação escrita, promovendo de seguida a fase das informações e negociações com vista à obtenção de um acordo sobre a dimensão e efeitos da medida a aplicar e, bem assim, sobre a aplicação de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:
- a) Suspensão da prestação de trabalho.
 - b) Redução da prestação de Trabalho.
 - c) Reconversão e reclassificação profissional.
 - d) Reformas antecipadas e pré-reformas.
- Tudo sempre na estrita observância pelas disposições legais, previstas nos artigos 419.º e 420.º do Código do Trabalho.
- 2.3. A regulamentação da protecção no despedimento encontra-se prevista no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e o não respeito pelas regras estabelecidas pode indiciar a existência de discriminação.

- 2.4.** O recurso ao despedimento colectivo é um processo complexo, promovido pela empresa, sujeito a controlo das estruturas dos trabalhadores e da Administração Pública, visando a verificação da existência dos seus pressupostos e fundamentos, promovido pela empresa, e está dependente de um apertado conjunto de requisitos substanciais e processuais, que obriga o empregador a ter especiais cautelas no cumprimento das diversas regras subjacentes a este procedimento.
- 2.5.** Assim, compulsado todo o processo, podemos sustentar que, efectivamente, os requisitos previstos no artigo 419.º do Código do Trabalho estão todos cumpridos, no sentido de garantir a intenção de proceder ao despedimento colectivo.
- 2.6.** Por via do disposto no artigo 397.º do Código do Trabalho, considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente, abrangendo, pelo menos dois, ou cinco trabalhadores, conforme a dimensão da empresa, ou sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias estruturas da empresa ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológico.
- 2.7.** A lei considera como motivos de mercado, nomeadamente, a redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou a impossibilidade superveniente, prática legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado. E como motivos estruturais, designadamente, o desequilíbrio económico-financeiro, a mudança de actividade, a reestruturação da organização produtiva ou a substituição de produtos dominantes.
- 2.8.** Como foi salientado, este despedimento colectivo é motivado pelo facto da evolução económica negativa desta loja do Entroncamento, a qual desde a sua abertura vem acumulando passivos todos os anos, e, ainda, por via das alterações do plano estratégico da empresa ..., *aquando da sua constituição, deter um conjunto de estabelecimentos comerciais de venda a retalho de produtos alimentares e de outros consumos corrente em livre circulação ou supermercado, sendo ainda detentora do modelo de negócio e do conceito que hoje gira comercialmente sob as insígnias ...e ... & e no âmbito do novo plano estratégico passar para a exploração de retalhistas seleccionados a quase totalidade dos seus pontos de venda em livre circulação que a ... geria ... cabendo à ... o suporte a nível do modelo de negócio e seu desenvolvimento.*

2.9. De acordo com os elementos disponíveis no processo, constata-se que a empresa deu cumprimentos a todas as disposições legais, nos termos do disposto nos artigos 419.º e 420.º do Código do Trabalho, no sentido em que abrange a totalidade dos trabalhadores, comunicou individualmente, por escrito, a cada um dos trabalhadores a intenção de proceder ao despedimento; a comunicação contém todas as informações legais, nomeadamente a descrição dos respectivos fundamentos económicos, financeiros ou técnicos e a indicação do método de cálculo da eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a dispensar, assegurando desta forma todos os direitos previstos no disposto no artigo 436.º do Código do Trabalho.

Os trabalhadores foram convocados para uma reunião na presença do representante do Ministério do Trabalho e da direcção da empresa, legalmente representada pelo seu advogado, mandatado com poderes para o acto e não manifestaram nenhuma oposição nem levantaram qualquer questão.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao que precede, a CITE emite parecer favorável à inclusão das trabalhadoras, já identificadas no processo de despedimento colectivo promovido pela ..., devido aos motivos evocados em 2.6. a 2.9 do presente parecer jurídico.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 22 DE MARÇO DE 2007**