

PARECER N.º 114/CITE/2009

Assunto: Parecer prévio, 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
Processo n.º 622 – DP-C/2009

I – OBJECTO

- 1.1.** Em 17.08.2009, a CITE recebeu da empresa ..., L.^{da}, pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera ..., caixeira, no âmbito de um processo de despedimento colectivo, por motivos de mercado, abrangendo 8 trabalhadores, num universo de 50 trabalhadores.
- 1.2.** A empresa comunica à trabalhadora, no dia 31.07.2009, a intenção de proceder ao seu despedimento, alegando o seguinte:
- A empresa tem intenção de promover o despedimento colectivo dos trabalhadores que prestam serviço na loja sita nos ..., em Lisboa;
 - Em 2004, a empresa inaugurou uma loja em Alcochete, com saldo positivo, conjugando-se para esse efeito vários factores como o público comprador, o nível de vendas e os custos operacionais;
 - Nesta sequência a empresa decidiu abrir uma nova loja nos ... em Lisboa mas, neste caso, o resultado foi negativo com um baixo volume de vendas e uma pesada estrutura de custos;
 - A situação de crise económica afecta, em especial, os sectores que se dedicam a produtos não essenciais, como é o caso;
 - A introdução no mercado nacional de novos produtos, para o mesmo fim, comercializados a um preço substancialmente inferior contribui para a diminuição do volume de vendas;
 - O valor do arrendamento da loja do ... é de €16.395,35, o que, juntamente com os encargos sociais e valor dos salários, representa um encargo incomportável para a empresa, atendendo ao diminuto volume de vendas;
 - A empresa detém mais dois estabelecimentos, um em Alcochete e outro em Matosinhos;

- Uma vez que, a loja de Alcochete, tem o seu quadro de pessoal inteiramente preenchido não é possível, nem economicamente viável a colocação de mais trabalhadores nessa loja;
- Por estes motivos a empresa pretende encerrar a loja do ... e consequentemente despedir todos os trabalhadores que nela prestam serviço;
- O período de tempo para o despedimento será de 90 dias, de modo a minimizar todos os prejuízos decorrentes para ambas as partes;
- A compensação pecuniária a atribuir a cada trabalhador será a prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho;
- A empresa tem a intenção de promover uma reunião com os trabalhadores abrangidos. Esta fase terá início imediatamente a seguir à última recepção da comunicação pelos trabalhadores, prevendo-se a realização da reunião entre os dias 3 a 7 de Agosto, o que se será comunicado pelo gerente da loja;
- A empresa dará conhecimento aos serviços competentes do Ministério do Trabalho da intenção de proceder ao despedimento colectivo.

1.3. Da acta da *reunião de informações e negociação sobre o processo de despedimento colectivo da Loja ... nos ...*, de dia 13.08.2009, consta que *nenhum colaborador abrangido pelo presente despedimento colectivo compareceu à reunião.*

1.4. Do processo remetido à CITE fazem ainda parte os seguintes documentos:

- Quadro de pessoal da loja do ...;
- Quadro de pessoal da empresa;
- Contrato de trabalho, de 2.08.2007;
- Acordo de alteração do local de trabalho, de 2.11.2007;
- Lista de presenças na reunião de informações e negociação;
- Carta dirigida à DGERT, de 31.07.2009;
- Informação sobre a data e local da reunião de informações e negociação;
- Declaração da trabalhadora puérpera em como teve conhecimento do dia e hora da reunião de esclarecimento;
- Comprovativos de recepção de documentos.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras 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.¹

Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.

2.1.1. É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias² que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos da alínea *c)* do n.º 1 do artigo 14.º da Directiva 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 actividade profissional.

2.1.2. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

A CITE, por força da alínea *e)* do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e da alínea *s)* do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho, deve emitir o parecer.

2.2. Neste sentido, e por determinação do artigo 359.º do Código do Trabalho, considera-se despedimento colectivo 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 a dimensão da empresa, 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.

2.2.1. São considerados motivos para o despedimento colectivo, designadamente, os referidos no n.º 2 do citado artigo 359.º do Código do Trabalho.

Invoca a entidade empregadora que os mesmos se devem a motivos de mercado.

2.3. O despedimento colectivo obedece ao procedimento previsto nos artigos 360.º a 366.º do Código do Trabalho.

¹ N.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa.

² Vide, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00.

Para efeitos de emissão de parecer prévio pela CITE, o empregador deve remeter cópia do processo a esta entidade, 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].

2.4. De acordo com o artigo 360.º do Código do Trabalho, a comunicação da intenção de proceder ao despedimento colectivo deve conter:

- a) Os motivos invocados para o despedimento colectivo;
- b) O quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;
- c) Os critérios para selecção 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 efectuar 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 colectiva de trabalho.

2.5. Da comunicação de intenção de despedimento colectivo remetida à trabalhadora puérpera conclui-se que o motivo para o presente despedimento está relacionado com os elevados custos de funcionamento e o baixo volume de vendas da loja sita nos ..., em Lisboa, sendo o critério de selecção para a inclusão da trabalhadora no despedimento colectivo o do local da sua prestação de trabalho, uma vez que se encontra afecta a essa loja do ... que será encerrada, implicando o despedimento de todos os trabalhadores que aí exercem funções.

2.6. Conforme vem 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 selecção dos trabalhadores a despedir.

Nesta conformidade, os critérios definidos pelo empregador para seleccionar os trabalhadores objecto de despedimento deverão ser enquadrados nos motivos legalmente previstos (mercado, estruturais ou tecnológicos), não podendo ocorrer discriminação de qualquer trabalhador, ou seja não podendo este ser prejudicado, designadamente, em função do sexo ou, no caso vertente, por motivo de maternidade.

No presente processo a empresa comprova o cumprimento dos formalismos legais para o despedimento colectivo e justifica objectivamente o despedimento demonstrando o nexo de causalidade entre a opção gestionária adoptada e a escolha dos trabalhadores abrangidos, uma vez que alegando a impossibilidade económica de manutenção da loja sita nos ..., em Lisboa, por motivos de mercado, e o seu consequente encerramento,

inclui no despedimento colectivo todos os trabalhadores afectos àquela loja, nos quais se encontra a trabalhadora puérpera.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Em face do exposto, a CITE não se opõe à inclusão da trabalhadora puérpera ... no processo de despedimento colectivo promovido pela empresa ..., L.^{da}.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 14 DE SETEMBRO DE 2009**