

PARECER N.º 86/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *b*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 357 – DGL-C/2008

I – OBJECTO

- 1.1. Em 31.07.2008, a CITE recebeu da Gerência da ..., L.^{da}, cópia de um processo de despedimento colectivo, que inclui as trabalhadoras grávida ... e lactante ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *b*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. Sobre os motivos invocados para a promoção do despedimento colectivo, a empresa refere que *tem vindo a acumular elevados prejuízos desde o início da sua actividade, devido à fraca performance das suas lojas, ao longo dos últimos quatro anos de actividade, mesmo com um crescimento de vendas, motivado pela abertura de duas lojas situadas nos centros ... e ..., no final de 2005.*
 - 1.2.1. A empresa acrescenta que *iniciou a sua actividade em 2002 apenas com uma loja, situada no ..., optando em 2005 pela abertura de mais duas lojas, acima referidas, na expectativa de recuperar gradualmente os elevados prejuízos acumulados que registava em apenas três anos de actividade.*
 - 1.2.2. *Rapidamente se concluiu que a estratégia de recuperação não passava pela abertura de mais lojas, mas sim pelo novo reposicionamento da marca no nosso mercado. Também os resultados obtidos nos primeiros meses de 2008 revelam a continuidade da fraca performance e a necessidade de encerramento das lojas ...*
 - 1.2.3. *Acresce que a ... (... Internacional) encontra-se a atravessar uma fase de grande reestruturação a nível internacional, e dessa reestruturação se conclui que neste*

momento a ..., L.^{da}, não reúne condições para manter abertas as suas Lojas ... em Portugal.

- 1.2.4.** *Com efeito, a ... Internacional reconhece não ter neste momento uma estratégia bem definida em relação à implementação e desenvolvimento da marca no Retail. Com várias lojas distribuídas pela Europa, a ... Internacional está agora a iniciar um plano de reestruturação de forma a definir qual o posicionamento da marca no mercado. Está também a ser estudado um novo conceito de loja em termos de área, design e linhas de produto, que poderá demorar entre dois a três anos a ser devidamente implementado.*
- 1.2.5.** *A ... Internacional definiu como primeiro passo a dar no presente processo de reestruturação, o encerramento imediato de todas as lojas ... cujos resultados fossem significativamente negativos. Assim acontece com o conjunto das nossas três lojas em Portugal.*
- 1.2.6.** *Acresce que a fraca rentabilidade das nossas lojas nos espaços comerciais do ... e ... determinaram por parte da administração dos centros a iniciativa de rescisão dos nossos contratos, em virtude de se ter verificado o incumprimento da cláusula do contrato de utilização das lojas que prevê um nível mínimo de rentabilidade.*
- 1.2.7.** *Em consequência de tal incumprimento contratual a Administração do ... apenas permite a nossa permanência no Centro até final de Agosto.*
- 1.2.8.** *Também a administração do ..., com os mesmos fundamentos, já nos comunicou a sua intenção de não renovar o contrato que termina a 14 de Setembro de 2008.*
- 1.2.9.** *Por este motivo a administração da ..., L.^{da}, decidiu encerrar com a maior brevidade possível as suas lojas, sendo encerradas, com data prevista para o final do mês de Agosto, as lojas do ... e do ..., dado que os contratos de utilização de loja celebrados assim o exigem.*
- 1.2.10.** *Seguidamente, e igualmente assim que possível, proceder-se-á ao encerramento da loja situada no Centro Comercial ..., logo que a respectiva administração o permita, uma vez que nos termos do contrato de arrendamento celebrado com a administração deste Centro Comercial apenas será possível que a loja cesse a sua actividade e deixe de se encontrar aberta ao público quando surgir um novo inquilino para a mesma, facto que ainda não tem qualquer data prevista.*

- 1.2.11.** *Com efeito, encerrar esta loja em incumprimento do contrato de utilização de loja em vigor seria ainda mais prejudicial para a empresa do que mantê-la em funcionamento, mesmo considerando os prejuízos inerentes à continuação da actividade daquela loja. Efectivamente, nos termos daquele contrato, enquanto não seja encontrado um novo inquilino, a ... é obrigada a manter a loja aberta ao público, sendo que caso incumpra esta obrigação, deverá pagar o valor equivalente às rendas que se venceriam até ao final do contrato em causa.*
- 1.2.12.** *Atento o facto de o contrato de utilização de loja em causa apenas terminar em Novembro de 2010, o valor equivalente ao pagamento da renda até ao final de mesmo será aproximadamente a quantia de € 260.000,00, o que se afigura manifestamente incomportável.*
- 1.2.13.** *A longo prazo o futuro de marca passa pela reabertura de uma rede de lojas próprias, inseridas no novo conceito da marca que, com uma base bem estruturada, garanta o crescimento sustentado da marca ... não só em Portugal como nos restantes países. Em Portugal a reabertura das lojas ... está prevista para o ano de 2011, estando ainda por definir o número de lojas e a sua localização.*
- 1.2.14.** *Por todo o exposto e atento o desequilíbrio económico-financeiro da empresa, afigura-se impossível manter a actividade das três lojas em causa, e em especial das lojas do ... e do ..., uma vez que as obrigações contratuais para com as respectivas sociedades exploradoras das lojas não acarretam ainda mais custos para a empresa, muito pelo contrário são as sociedade exploradoras das lojas que pretendem denunciar os contratos de utilização das mesmas, ao contrário do que sucede ainda com a loja do Centro Comercial ...*
- 1.3.** *Atenta a descrição anterior, relativa à necessidade de encerramento da totalidade das lojas exploradas pela ..., L.^{da}, e a vicissitude de, em termos financeiros, não ser ainda viável o encerramento da loja sita no Centro Comercial ..., o critério que servirá de base à selecção dos trabalhadores a despedir será a afectação dos mesmos às lojas a encerrar, a saber o facto de o local de trabalho dos trabalhadores em causa ser a loja situada no ... ou a loja situada no ...*
- 1.4.** Em 02.07.2008, a empresa comunicou aos trabalhadores a despedir a sua intenção de os incluir no processo de despedimento colectivo, alertando-os para a possibilidade de

constituírem uma comissão, com o máximo de 5 elementos, que os represente na fase de consultas que se seguirá, no prazo de cinco dias úteis, contados a partir da recepção das citadas comunicações.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 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 excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.1.1.** Um dos considerandos da referida Directiva 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.*
- 2.1.2.** 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 directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde actualmente à alínea c) do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.
- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra, no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, que *o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres*, que é esta Comissão, conforme artigo 494.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta aquele Código.
- 2.3.** Nos termos do artigo 397.º do Código do Trabalho:
- 1 – 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 se trate, respectivamente, de microempresa e de pequena empresa, por um lado, ou de média e grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução de pessoal 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 actividade 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 actividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;

c) Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização dos instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.

2.4. Em conformidade com o artigo 419.º do Código do Trabalho:

1 – O empregador que pretenda promover um despedimento colectivo comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger a intenção de proceder ao despedimento.

2 – A comunicação a que se refere o número anterior deve ser acompanhada de:

a) Descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo;

b) Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;

c) Indicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir;

d) Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas;

e) Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento;

f) Indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da indemnização referida no n.º 1 do artigo 401.º ou da estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

3 – Na mesma data deve ser enviada cópia da comunicação e dos documentos previstos no número anterior aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral.

4 – Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam vir a ser abrangidos, a intenção de proceder ao despedimento, podendo estes designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis contados da data da recepção daquela comunicação, uma comissão representativa, com o máximo de três ou cinco elementos, consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

5 – No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão nele designada e aos serviços mencionados no n.º 3 os elementos referidos no n.º 2.

2.5. No despedimento colectivo *sub judice*, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado, indicou o número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa.

2.5.1. Dado que os 11 trabalhadores a despedir correspondem a uma parte dos postos de trabalho a extinguir, em consequência do encerramento de duas lojas, a empresa indicou os respectivos critérios de selecção daqueles trabalhadores.

2.5.2. A empresa fez as devidas comunicações aos trabalhadores e à Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho.

2.6. Depois de devidamente alertados para o efeito, os trabalhadores a despedir não constituíram nenhuma comissão representativa, nos termos do n.º 4 do artigo 419.º do Código do Trabalho, pelo que não existindo qualquer estrutura representativa dos trabalhadores, não houve lugar à fase de informações e negociação prevista no artigo 420.º do mesmo Código.

2.6.1. Apesar de os trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento colectivo não se terem pronunciado sobre o mesmo, afigura-se, da análise do processo, não se vislumbrar qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade na inclusão das referidas trabalhadoras grávida e lactante no processo de despedimento colectivo *sub judice*, que se iniciou em consequência do encerramento de duas lojas da empresa.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento colectivo promovido pela ..., L.^{da}, das trabalhadoras grávida ... e lactante ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 14 DE AGOSTO DE 2008**