

## PARECER N.º 116/CITE/2010

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, incluída em processo de despedimento colectivo, 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 627 – DG-C/2010

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 12 de Agosto de 2010, a CITE recebeu da empresa ..., L.<sup>da</sup>, cópia de um processo de despedimento colectivo, abrangendo 6 trabalhadoras, no qual se inclui a trabalhadora grávida ..., titular da categoria de Caixeira Encarregada, 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 de Fevereiro.
- 1.2. A empresa junta ao processo carta dirigida à trabalhadora, de 22.07.2010, contendo a intenção de proceder ao seu despedimento.
- 1.3. Sobre os motivos do despedimento colectivo, a entidade empregadora alega motivos de mercado e estruturais e refere (...) *a cessação de 6 contratos de trabalho, decorrente do encerramento da Loja do Carregado da ..., L.<sup>da</sup>, sita no ...*
- 1.4. Refere ainda que a ..., L.<sup>da</sup> (doravante, a “Empresa”), *está integrada no grupo ..., o qual representa e comercializa diversas marcas internacionais de vestuário, calçado e acessórios, nomeadamente a marca ...*

- 1.5. *A estrutura organizativa da ..., L.<sup>da</sup>, encontra-se dividida em duas áreas distintas, à qual se encontram actualmente afectos 13 trabalhadores.*

Vendas

- (i) 1 Trabalhador que exerce as funções de “Sales Coordinator”;*
- (ii) 1 Trabalhadora que exerce as funções de “Sales Representative”.*

“Retail”

*No que concerne ao “Retail”, a actividade da Empresa consiste essencialmente na exploração de dois estabelecimentos comerciais sitos em Vila do Conde (...) e no Carregado (...). Assim:*

Loja de Vila do Conde:

- (i) 1 Trabalhador que exerce as funções de “Store Manager”*
- (ii) 4 Trabalhadores que exercem as funções de “Shop Employee”.*

Loja do Carregado:

- (i) 1 Trabalhadora que exerce as funções de “Store Manager”;*
- (ii) 5 Trabalhadoras que exercem as funções de “Shop Employee”.*

- 1.6. *Alega a entidade empregadora que para fazer face à situação de crise económica e de mercado que actualmente se vive, que muito tem afectado a actividade comercial da Empresa, a ... tem vindo a proceder à reorganização da sua estrutura, orgânica e funcional, com vista a minimizar os seus custos e despesas e aumentar eficiências.*

- 1.7. *Com efeito, a actual conjuntura de mercado obrigou a uma profunda reestruturação organizacional e funcional das várias empresas do Grupo na Europa, nomeadamente em Espanha e em Portugal, a qual implicou a implementação de processos de redução de pessoal, com vista à contenção de custos, mas também em ordem à melhoria do nível de produtividade/qualidade e rendibilidade comercial das empresas.*

- 1.8. *A nível ibérico, esta reestruturação passou, designadamente, pela centralização das estruturas administrativas na ... Espanha, e das estruturas de vendas em Portugal, com vista à redução de despesas e melhor aproveitamento das sinergias entra as diversas empresas do grupo.*

- 1.9.** *Neste contexto, foram celebrados no mês de Maio de 2010, sete acordos de revogação de contrato de trabalho com os trabalhadores que exerciam funções administrativas na Empresa, uma vez que estas passaram ser integralmente desenvolvidas pela ... Espanha, tendo conseqüentemente deixado de existir o anterior departamento administrativo da Empresa.*
- 1.10.** *A mais importante reestruturação implementada pela ... a este nível consubstanciou-se no encerramento, em Maio de 2009, do Centro de Distribuição de Madrid, o qual funcionava exclusivamente para os mercados Português e Espanhol, tendo, na sequência, sido centralizada a actividade de distribuição no Centro de Distribuição de ... sito na República Checa.*
- 1.11.** *O referido encerramento do Centro de Distribuição de Madrid e subsequente centralização da distribuição na República Checa teve como objectivo último a redução dos custos associados a esta actividade e, bem assim, a diminuição de stocks e inventários.*
- 1.12.** *Com efeito, através da centralização da distribuição na República Checa, promoveu-se um melhor escoamento dos produtos para o sector do retalho, conseguindo-se reduzir o número de artigos sobejantes, que são aqueles que se destinam aos designados “outlets”.*
- 1.13.** *Naturalmente, o principal critério de selecção utilizado para identificar os “outlets” que já não se justificam manter em funcionamento tem sido o da respectiva rentabilidade, sendo encerrados aqueles que se afigurem menos rentáveis ou mesmo deficitários.*
- 1.14.** *Ora, foi precisamente no âmbito desta política de optimização que têm vindo a ser encerradas as lojas cuja exploração comercial se afigure pouco rentável, de que foi exemplo, no início do ano de 2010, a Loja de*

*Évora, tendo os respectivos trabalhadores sido abrangidos por um processo de despedimento colectivo.*

- 1.15. Outrossim, verifica-se agora que a situação específica da Loja do Carregado, sita no ... impõe que a mesma decisão de encerramento seja tomada pela Empresa.*
- 1.16. Relativamente à loja do Carregado sita no ... tem vindo a enfrentar sérias dificuldades financeiras desde há pelo menos três anos a esta parte.*
- 1.17. (...) A Empresa decidiu que não se justifica a manutenção em funcionamento da actual Loja do Carregado, vendo-se forçada a reorganizar a sua estrutura produtiva e proceder ao encerramento definitivo da mesma.*
- 1.18. Assim, durante o mês de Agosto de 2010, a referida loja deixará de estar em funcionamento, encerrando ao público.*
- 1.19. Em consequência, tornar-se-á desnecessária a prestação laboral dos trabalhadores actualmente afectos a essa mesma unidade.*
- 1.20. O encerramento da Loja do Carregado da Empresa conduz à necessidade de proceder à extinção de todos os postos de trabalho afectos a essa mesma unidade.*
- 1.21. Neste contexto de encerramento da Loja do Carregado da Empresa, e nos termos dos artigos 359.º e seguintes do Código do Trabalho, é inevitável a cessação unilateral dos contratos de trabalho das 6 trabalhadoras afectas a essa unidade, cessação que a Empresa agora promove, através do presente procedimento de despedimento colectivo.*
- 1.22. Relativamente aos critérios de selecção dos trabalhadores a despedir, alega a entidade que dada a natureza dos motivos que fundamentam o*

*presente despedimento colectivo, enunciados no capítulo anterior, serão abrangidos pelo presente processo de despedimento colectivo todos os trabalhadores com vínculo laboral à ..., L.<sup>da</sup>, que prestam trabalho na Loja do Carregado, sendo este o critério de selecção utilizado.*

**1.23.** *Relativamente ao número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas, serão objecto de despedimento através do presente processo de despedimento colectivo 6 trabalhadoras.*

**1.24.** *As categorias profissionais abrangidas são as seguintes:  
Caixeira encarregada (1), Praticante de Caixeira (5).*

**1.25.** *Quanto ao período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento das trabalhadoras, alega a entidade empregadora que os despedimentos serão efectuados no final do presente processo, decorridos os prazos legais aplicáveis, prevendo-se que as cessações dos contratos de trabalho ocorram em Setembro de 2010, tendo em conta a antiguidade de cada uma das trabalhadoras a despedir e, conseqüentemente, o cumprimento do período legal de aviso prévio relativamente a cada uma delas.*

**1.26.** *Para além da compensação legal, correspondente a um mês de retribuição-base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, sendo a fracção de ano calculada proporcionalmente, referida no artigo 366.º do Código do Trabalho, não está prevista a atribuição de qualquer compensação genérica aos colaboradores a despedir.*

**1.27.** *A empresa junta o quadro de pessoal com as categorias profissionais das trabalhadoras abrangidas na Loja do Carregado e um Organograma discriminado por sectores organizacionais da empresa.*

**1.28.** *Da Acta de Reunião de Informações e Negociação, do dia 5 de Agosto de 2010, na qual estiveram presentes representantes da empresa e as 6*

trabalhadoras abrangidas pelo despedimento colectivo, resulta, sucintamente, o seguinte:

- 1.29. *Não esteve presente a estrutura representativa dos trabalhadores, por não ter sido por estes designados nos termos do disposto no número três, do artigo trezentos e sessenta do Código do Trabalho.*
- 1.30. *De igual modo, não esteve presente – nem comunicou qualquer motivo para a sua ausência – o representante do Ministério do Trabalho, pese embora a Empresa tenha oportunamente procedido ao envio da comunicação prevista no artigo trezentos e sessenta, número cinco, do Código do Trabalho.*
- 1.31. *(...) Tomaram a palavra, respectivamente, as trabalhadoras ..., ..., ..., ..., ... e ..., as quais reconheceram como válidos e verdadeiros os fundamentos invocados pela Empresa para o despedimento colectivo, tendo inclusive as trabalhadoras ..., ... e ... referido que há já algum tempo que denotavam uma grande quebra no volume das vendas.*
- 1.32. *Não existiam questões adicionais, tendo as trabalhadoras presentes declarado estarem plenamente esclarecidas quanto a todos os aspectos do processo de despedimento colectivo, designadamente as suas causas, fundamentos e compensação a ser paga pela Empresa, afirmando que por terem sido prestados todos os esclarecimentos reputados convenientes, nada tinham a questionar ou a requerer, dando por encerrada a fase de informações e negociações no âmbito do processo de despedimento colectivo.*

## **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.<sup>1</sup>

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

**2.2.** É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias<sup>2</sup> que o despedimento de uma trabalhadora por motivo de maternidade 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 (reformulação).

**2.3.** Nos termos da lei (artigo 63.º do Código do Trabalho), 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.

**2.4.** Nos termos do artigo 359.º do novo 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 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*

---

<sup>1</sup> N.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa.

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

*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 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 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 colectivo 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 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.*



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 recepção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros consoante o despedimento abranja 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 colectiva.

**2.6.** A entidade empregadora comunicou, por carta datada de 22.07.2010, a intenção de proceder ao despedimento colectivo *sub judice*, à trabalhadora grávida, objecto do presente parecer.

**2.7.** Ora, no presente processo de despedimento colectivo foram cumpridos, por parte da empresa, os requisitos legais a que estava obrigada, nomeadamente, a apresentação dos fundamentos do despedimento, consubstanciados nos motivos invocados e que se prendem fundamentalmente com os motivos de mercado, económicos e até estruturais, determinantes do encerramento da Loja do Carregado, indicou o número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas, apresentou o quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa e o método de cálculo da compensação a atribuir, nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho.

**2.7.1.** Para os devidos efeitos legais, a empresa informou que não existe na empresa comissões de trabalhadores, comissões sindicais ou comissões intersindicais, bem como nos cinco dias após a comunicação enviada a

todos os trabalhadores abrangidos pelo Despedimento Colectivo, nos termos do artigo 360.º do Código do Trabalho, não foi constituída qualquer comissão representativa dos trabalhadores (Cfr. Acta da Reunião de Informações e Negociação, de 5 de Agosto de 2010).

**2.7.2.** Importa referir que, no caso presente foi elaborada a acta da reunião de informações e negociação, assinada por todas as presentes e sem qualquer oposição, designadamente a trabalhadora objecto de protecção especial.

**2.7.3.** Relativamente aos critérios de selecção, as 6 (seis) trabalhadoras a despedir correspondem à extinção de todos os postos de trabalho afectas à Loja do Carregado que foi alvo de decisão de encerramento em consequência da reestruturação da empresa.

**2.7.4.** Relativamente à situação concreta da trabalhadora grávida abrangida pelo despedimento colectivo – ..., refere a entidade que se encontra fundamentada nos motivos atrás referidos, ou seja, será abrangida pelo presente processo de despedimento colectivo todas as trabalhadoras com vínculo laboral à ..., L.<sup>da</sup>, que prestam trabalho na loja do Carregado, sendo este o critério de selecção utilizado.

**2.7.5.** Da análise do processo, não se vislumbram indícios de discriminação por motivos de maternidade na inclusão da referida trabalhadora grávida no presente processo de despedimento colectivo.

**2.7.6.** Face ao exposto, conclui-se que foram observados os requisitos legais estabelecidos para os procedimentos por despedimento colectivo, não se detectando indícios de discriminação com base no sexo em virtude da maternidade na inclusão no despedimento colectivo da trabalhadora grávida.

### **III – CONCLUSÃO**

**3.1.** Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento colectivo promovido pela ..., L.<sup>da</sup>, da trabalhadora grávida ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 7 DE SETEMBRO DE 2010**