



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

**PARECER N.º 180/CITE/2011**

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora em gozo de licença parental, 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 de Fevereiro  
Processo n.º 856 – DP-C/2011

**I – OBJETO**

- 1.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), recebeu, em 28 de Setembro de 2011, da empresa ..., Lda., um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora em gozo da licença parental, ..., que exerce funções na loja nº ..., do ..., em ..., com a categoria profissional de fiel de armazém, no âmbito de um processo de despedimento coletivo, abrangendo 2 trabalhadoras.
- 1.2. O despedimento coletivo é fundamentado em motivos estruturais e de mercado, e foi comunicado à trabalhadora em 19 de Setembro de 2011, nos termos e para os efeitos do artigo 360º do Código do Trabalho, e justificado nos termos seguintes:
  - 1.2.1. *É amplamente consabido os graves problemas macro e micro económicos que o nosso país atravessa e aos quais a nossa empresa infelizmente, não tem conseguido ser alheia.*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*É também do seu conhecimento que a loja onde V. Ex presta serviço, sita no Centro Comercial ... em ..., cuja actividade de venda de vestuário e acessórios é efectuada mediante contrato de franchising com a marca ...*

*Sucedede que, o centro comercial, acima referido, inaugurado em **Novembro de 1996** detinha naquela data em pleno funcionamento **159 lojas**, sendo que **actualmente** se encontram **apenas** em funcionamento **38** lojas.*

*É nesta sequência que no passado dia 19 de Junho em reunião com a Administração do franchisador em Espanha a nossa empresa foi confrontada com o ultimatum de resolução contratual por total impossibilidade de subsistência do contrato de franchising em vigor, se persistíssemos na manutenção da loja **dentro do Centro Comercial**, face ao encerramento sucessivo de lojas e conseqüentemente diminuição drástica da procura pelos consumidores.*

*Ora, se de facto antes se estava a tornar muito difícil a manutenção dos postos de trabalho naquela loja, muito pior foi com aquela comunicação, contendo nela a efectiva possibilidade de extinção da empresa ..., Lda e conseqüentemente de todos o postos de trabalho que actualmente emprega.*

*Foi, pois, com dificuldades acrescidas face até a requisitos de área e de localização de uma loja de rua, por oposição à de centro comercial na cidade de ..., que a nossa empresa tem tentado a todo o custo contrariar as dificuldades e ir ao encontro das enormes exigências com que se tem debatido.*

*A loja encontrada numa das principais artérias da cidade - assim nos foi exigido - tem todavia a **área exígua de 150 m2** contra os actuais 300 m2 **sem Armazém**.*

*Paralelamente, a referida loja de rua não poderá estar em funcionamento para além das 19 horas e não estará aberta aos Domingos e feriados, nos termos do licenciamento local, contra o número muito superior, de horas, em que actualmente a loja no centro comercial se encontra em funcionamento.*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*Ora, face à sucessiva diminuição de receita, a que V. Exa objectivamente se tem vindo a aperceber, resultante da fraca procura dos nossos clientes e à necessidade urgente de implementação da nova loja num Futuro muito próximo, pelos motivos já expostos, esta empresa não vislumbra outra alternativa que não seja a do despedimento colectivo.*

*É pois, com fundamento em **Motivos Estruturais e de Mercado** que, por sua vez, se consubstanciam nas alterações já acima referidas designadamente, de diminuição do horário e dias de funcionamento, diminuição da área de loja sem Armazém, em virtude da deslocalização e, necessariamente também, da diminuição sucessiva e drástica de facturação e respectivas margens associadas e ainda, do aumento exponencial da carga fiscal e dos custos associados à exploração do negócio, que **é nossa intenção proceder ao despedimento colectivo de duas trabalhadoras, por se considerar a existência de excesso de postos de trabalho.***

- 1.3. Na comunicação referida no ponto anterior, a entidade patronal informa ainda a trabalhadora ... de qual o critério que levou a empresa a inclui-la neste despedimento, que *radica no facto de se tratar da **trabalhadora com a categoria profissional de fiel de armazém, na loja ..., e uma vez que presta exclusivamente o seu trabalho em secção específica a extinguir o que torna a subsistência da relação laboral impossível, por não existir outro posto de trabalho compatível com a sua categoria profissional.***
  
- 1.4. O processo foi remetido à CITE pelo empregador em 27 de Setembro de 2011, e integra ainda cópia do quadro de pessoal; tendo em conta que os dados nele constantes se mostravam desatualizados, foi solicitado telefonicamente à ilustre mandatária que remetesse documento comprovativo da categoria profissional da trabalhadora, assim como indicação de quais as trabalhadoras que laboravam na loja.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.5.** Veio então esta a esclarecer por correio eletrónico que, na sequência de uma acção inspectiva da ACT, foi determinado pela Inspeção do Trabalho que fosse atribuída a esta trabalhadora ... a categoria profissional de fiel de armazém, conforme decorre do ofício nº 001174, de 11/06/03 da ACT, que foi junto ao processo, o que foi feito, e se encontra documentado por fotocópia do registo de pessoal desta trabalhadora.
- 1.6.** Consta-se ainda, pela documentação junta, que esta é a única trabalhadora com esta categoria profissional.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** A Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, no seu n.º 1 do artigo 10.º determina que os Estados-membros devem 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.*
- 2.2.** Por outro lado, é opinião uniforme e reiterada na jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora por causa da 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.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.3.** Indo ao encontro do determinado na legislação e jurisprudência comunitária referida, o n.º 1 do artigo 63.º Código do Trabalho determina que o *despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante* assim como de *trabalhador no gozo de licença parental* carece de *parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres*; de acordo com o preceituado na alínea *b)* do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro (lei orgânica da CITE), essa entidade é a CITE.
- 2.4.** Nos termos do artigo 359.º do Código do Trabalho, o despedimento coletivo pode ser promovido pelo empregador, quando o mesmo seja *determinado por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, e decorra de encerramento de uma ou várias secções ou estruturas equivalentes ou de redução do número de trabalhadores.*
- 2.5.** Apreciando a informação transmitida pela entidade empregadora, o processo de despedimento coletivo em apreciação tem por fundamento motivos de mercado decorrentes de a loja em que esta trabalhadora laborava ter de encerrar por se ter verificado uma baixa significativa de negócio, que levou a que o franchisador tenha baixado a classificação da loja de *média/grande* para *pequena*.
- 2.6.** Isso levou a que a administração do franchisador tivesse informado da eminente resolução desse contrato, caso se mantivesse a loja do Centro Comercial.
- 2.7.** Como alternativa de negócio, a empresa optou por encontrar uma “loja de rua”, numa das principais artérias da cidade.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.8.** Todavia, tendo esta loja metade da área (de 300 m<sup>2</sup>, passa-se para 150 m<sup>2</sup>) e sendo o período de abertura significativamente inferior, isso impede a manutenção de todos os postos de trabalho (7) da loja do Centro Comercial.
- 2.9.** Além disso, uma outra razão interfere diretamente com o posto de trabalho da trabalhadora ..., que é o facto de a nova loja não ter armazém, ficando este posto de trabalho sem objecto.
- 2.10.** Diga-se, que a categoria profissional da trabalhadora foi atribuída por imposição da Inspeção do Trabalho, conforme se encontra documentado no processo através de cópia do ofício acima referido no ponto 1.5.
- 2.11.** De acordo com o n.º 2 do 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*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.*

**2.12.** As duas trabalhadoras incluídas no processo de despedimento coletivo não nomearam comissão representativa, nem houve qualquer negociação, de acordo com informação da entidade empregadora.

**2.13.** Por outro lado, a trabalhadora foi informada do período de tempo em que se pretende efetuar o despedimento – seis meses.

**2.14.** Assim com foi informada do método de cálculo da compensação – seis meses de retribuição, de acordo com o disposto no artigo 366º nº 1 do Código do Trabalho.

### **III – CONCLUSÃO**

Em face do exposto, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora ... em gozo de licença parental no despedimento coletivo promovido pela empresa ..., Lda., uma vez que se encontram cumpridos todos requisitos legais.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO  
DA CITE DE 24 DE OUTUBRO DE 2011**