



PARECER N.º 32/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras incluídas em 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, promovido pela ..., Sucursal em Portugal, S.A.
Processo n.º 53 – DGP-C/2011

I – OBJECTO

1.1. Em 19 de Janeiro de 2011, a CITE recebeu de uma sociedade de Advogados, em nome da ..., Sucursal em Portugal de ..., SA, com sede no Centro Comercial ..., Loja ..., 1900-083, Lisboa, cópia de documentação respeitante ao processo de despedimento colectivo, fundamentado em **motivos estruturais e de mercado** que levou ao encerramento de estabelecimento da empresa sito no Centro Comercial ... – sendo nessa decisão abrangida a totalidade dos trabalhadores a ele afectos, incluindo-se nestes as trabalhadoras ..., *Caixeira nível II - vendedor*, e ..., *Caixeira Ajudante - vendedor*, puérpera e grávida, em regime de licença em situação de risco clínico durante a gravidez, respectivamente, para efeitos da emissão pela Comissão 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. Ulteriormente, através de email, aquela entidade patronal juntou ao processo as cópias dos acordos celebrados duas trabalhadoras acima identificadas, informando ainda que a empresa chegou a acordo com todos os trabalhadores abrangidos pelo processo de despedimento colectivo.



1.3. A referida entidade empregadora notificou as duas supra identificadas trabalhadoras por carta registada e pessoalmente, respectivamente, da intenção de despedimento colectivo, com a descrição do procedimento a que o mesmo se subordina, tendo por anexos a descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo, os critérios para a selecção dos trabalhadores a despedir, o quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa, a indicação dos trabalhadores abrangidos pelo processo de despedimento e respectivas categorias e informações suplementares.

1.3.1 No que respeita aos termos da fundamentação da sua intenção de despedimento das duas trabalhadoras, foram explicitados nos seguintes termos:

Fundamentos de carácter estrutural e de mercado

O presente procedimento de despedimento colectivo tem por base fundamentos de carácter estrutural e de mercado, sendo estes:

A ... é uma empresa que se dedica a actividade óptica e de comércio a retalho de produtos ópticos.

Para o exercício da sua actividade, a ... é titular em Portugal de um conjunto de estabelecimentos comerciais dispersos por diversos centros comerciais ou estabelecimentos de rua.

Neste âmbito, a ... dispõe, à presente data, de um estabelecimento no Centro Comercial ..., no Barreiro, no qual exercem funções os 8 trabalhadores abrangidos pelo processo de despedimento colectivo (melhor identificados no Anexo I - da carta -).



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

A ... exerce a sua actividade comercial no referido estabelecimento por via de um contrato de utilização com o Grupo ..., o qual deixará de produzir os seus efeitos no dia 31 de Dezembro de 2010.

Esta decisão de encerramento tem por base motivos económicos pois decorridos dois anos desde a sua abertura constata-se que as vendas não atingiram o nível estimado inicialmente.

Em consequência as despesas fixas inerentes à abertura do estabelecimento ao publico, designadamente as despesas decorrentes do contrato de utilização e as inerentes ao quadro de trabalhadores que é necessário manter para assegurar a operacional (sic) do estabelecimento sobrepõem-se ao rendimento que dela advém.

Acresce que não obstante as diversas iniciativas levadas a cabo para estimular o consumo, o certo é que a afluência de clientes ao estabelecimento tem vindo progressivamente a decrescer sendo que o volume de afluência de clientes em 2010 reduziu em cerca de 25% face ao período homólogo de 2009, conforme melhor identificado nos documentos que se encontram apensos ao Anexo V.

Do ponto de vista da clientela a abertura sucessiva de outros estabelecimentos comerciais no distrito de Setúbal também não contribuiu para a concentração de pessoas/potenciais clientes neste centro comercial.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Por outro lado, a ... tem assistido a uma redução da sua actividade fruto da actual recessão económica nacional, a qual desvia os consumidores habituais da aquisição de produtos que não sejam de primeira necessidade.

Ponderadas as vicissitudes do estabelecimento comercial, supra identificadas, os custos estruturais afectos ao estabelecimento e a sua rentabilidade, a ... concluiu que o estabelecimento comercial em apreço deverá encerrar, pois não se afigurara economicamente sustentável e não há qualquer cenário a curto prazo que permita antever a retroversão deste cenário, em particular aumento de vendas ou consumo.

Em face desta circunstância, a ... denunciou o contrato de utilização, com efeitos a 31 de Dezembro, data a partir da qual o estabelecimento terá de encerrar ao público e ser entregue à empresa titular do Centro Comercial. Esta decisão não foi tomada sem antes terem existido tentativas de negociação com o proprietário do Centro Comercial no sentido de manter a redução do valor da renda como já vinha sucedendo desde Julho de 2010. Não foi contudo possível chegar a um entendimento e a decisão de voltar ao valor integral da renda comprometeu irremediavelmente a manutenção do estabelecimento aberto ao público.

Pelas razões expostas, a ... vê-se, pois, na necessidade de proceder ao encerramento definitivo da actividade comercial que prosseguia no Centro Comercial ... e, em consequência proceder a cessação do contrato de trabalho com todos os trabalhadores afectos ao referido estabelecimento.



1.3.2. No que reporta aos Critérios de Selecção, as notificações indicavam que *tendo em consideração os fundamentos subjacentes à motivação do presente procedimento de despedimento colectivo, assim como as funções exercidas pelos trabalhadores nele abrangidos, foi adoptado como único critério de selecção os trabalhadores afectos ao estabelecimento, dado que são os postos de trabalho que se extinguem.*

1.3.3. As notificações aos trabalhadores incluíam ainda o quadro de pessoal da empresa discriminado por sectores organizacionais da mesma, incluindo o do estabelecimento a encerrar e em que se identificavam reportados ao mesmo a totalidade os trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo, bem como todos os demais trabalhadores afectos a outros estabelecimentos existentes em diferentes localidades do País.

1.3.4. Por último, é de referir que consta ainda como anexo às notificações um conjunto de informações complementares, designadamente:

- 1. Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas (8 trabalhadores);*
- 2. Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento (atentos os prazos de aviso prévio legalmente previstos segundo a antiguidade dos trabalhadores abrangidos – de 15 a 60 dias –, sem prejuízo de opção pelo correspondentes direitos em dinheiro);*
- 3. Indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da compensação referida no n.º 1 do artigo 366.º do Código do Trabalho ou da estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho (1 mês de remuneração base por cada ano completo de antiguidade e no caso de fracção do ano, o valor calculado proporcionalmente);*
- 4. Dispensa da prestação de trabalho (a partir de 31.12.2010).*



1.3.5. É igualmente anexada documentação respeitante ao estabelecimento, de controlo de gestão e sobre o seu pessoal – documentação em língua castelhana – nomeadamente o *Histórico de Facturação* e o *Histórico de Afluência*, nome, data de admissão, idade categoria e antiguidade de cada um dos trabalhadores abrangidos.

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 C179/88, 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, 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.



2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho, que o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, que é esta Comissão, conforme n.º 1 do artigo 63.º da Lei n.º 7/2009, de 29 de Julho, que aprova a revisão do Código do Trabalho.

2.3. Nos termos do artigo 359.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 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 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.



2.4. Em conformidade com o artigo 360.º ainda 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



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação colectiva.

2.5. No caso ora submetido a parecer prévio da CITE, por o despedimento colectivo, fundado em factores estruturais e de mercado, incluir uma trabalhadora puérpera e uma trabalhadora grávida, cumpre averiguar a partir do processo de eventuais indícios de discriminação que tivesse conduzido a essa inclusão.

2.6. Em termos procedimentais, é de assinalar que na falta das entidades referidas no n.º 1 do artigo 360.º do CT, a entidade empregadora notificou, por cartas datadas de 11.11.2010, o despedimento colectivo em apreciação, à trabalhadora puérpera e à trabalhadora grávida supra identificadas para efeitos do presente pedido de parecer prévio.

2.7. A entidade que promove o despedimento colectivo invoca fundamentalmente que pelo facto de i) o seu estabelecimento sito no Centro Comercial ... originar despesas que se sobrepõem ao rendimento que dela retira, atendendo às despesas decorrentes do contrato de utilização do estabelecimento aberto ao público e às inerentes ao quadro de pessoal que é necessário para manter a operacionalidade daquele; ii) não sendo economicamente sustentável, também não se antecipa cenário a curto prazo que permita antever uma alteração favorável em termos de receitas; iii) após negociações infrutíferas para manter a redução do valor da renda que ocorria desde Julho de 2010, ter sido denunciado o contrato de utilização com efeitos a 31 de Dezembro de 2010 e por isso encerrado o estabelecimento na mesma data.

2.8 Cumpre assinalar que foram juntos ao processo os acordos celebrados com cada uma das duas trabalhadoras pelos quais se declaram aceites os termos do despedimento.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

2.9 No processo facultado à CITE não está junta a acta da realização de reuniões de informação e negociação com a participação dos representantes da entidade empregadora, da comissão representativa dos trabalhadores, de representante da DGERT¹, todavia regista-se que, em menção expressa incluída em email a remeter cópia dos acordos com intenção de despedimento já celebrados com as duas trabalhadoras supra identificadas, a empresa esclarece que obteve o acordo de todos os demais trabalhadores afectos ao mesmo estabelecimento.

2.10 No que concerne à eventualidade de a intenção de despedimento assentar numa discriminação pela maternidade de ambas as trabalhadoras, é de atender que o processo de despedimento colectivo reporta-se a todos os trabalhadores que estão afectos ao referido estabelecimento que estava em funcionamento no já referido ..., sendo o grupo constituído por 1 trabalhador e sete trabalhadoras.

2.11 Pelo exposto supra, conclui-se que não se vislumbram indícios de discriminação por motivos de maternidade na inclusão das referidas trabalhadoras puérpera e grávida no presente processo de despedimento colectivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento colectivo promovido pela ..., Sucursal em Portugal de ..., SA, fundamentado em motivos estruturais, da trabalhadora puérpera ..., *Caixeira nível II - vendedor*, e da trabalhadora, em regime de licença em situação de risco clínico durante a gravidez, ..., *Caixeira Ajudante - vendedor*.

¹ A intervenção administrativa no processo tem apenas escopo técnico mas nenhum pendor decisório, por isso Ac. Relação de Lisboa de 14.03.2007 (n.º 7873/2006-04) e 23.09.2009 (n.º 272/09.5TTVFX.L1-4) (...) ambos não consideraram como vício relevante a (sua) ausência nas reuniões (...) – Maria do Rosário Palma Ramalho, in Direito do Trabalho Parte II, p. 974.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 17 FEVEREIRO DE 2011**