



PARECER N.º 71/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, incluída em processo de despedimento, 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 330 – DL-C/2012

I – OBJETO

- 1.1.** A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) recebeu em 05/04/2012 cópia de um processo de despedimento coletivo, abrangendo a trabalhadora lactante ... a exercer funções na loja de Gaia, titular da categoria de “Caixeiro 3 a 6 anos (2º)”, 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.** Na comunicação enviada à trabalhadora a despedir, em 19/03/2012 e recebida em 20/03/2012, a empresa refere que:
- 1.3.** “No complemento dos contactos pessoais, vimos com a presente confirmar e comunicar formalmente que a nossa empresa, ... – Representações Lda, com sede na Rua ..., Matosinhos, nos termos do consignado nos arts 359.º e 360.º do Código do Trabalho, tem a intenção de proceder ao despedimento coletivo de todos os seus trabalhadores que trabalham na Loja de Gaia.”



- 1.4.** “Atendendo às necessidades inerentes ao fecho da loja, às diferentes funções exercidas pelos vários trabalhadores e o seu relacionamento com o encerramento do estabelecimento, e bem assim com a antiguidade dos diferentes trabalhadores, o despedimento coletivo promovido terá efeitos em datas diferentes para vários trabalhadores, sendo que relativamente a V.Exa informamos que é nossa intenção que o despedimento coletivo em causa tenha efeitos a 23 de junho de 2012”.
- 1.5.** “Como sabe, a nossa empresa dedica-se à atividade de venda a retalho de vários artigos, com incidência em roupa e bazar. Este é um setor com fortíssima concorrência no mercado e muito sujeito às vicissitudes da crise económica que atinge transversalmente toda a sociedade mas que acaba por se refletir mais no consumidor típico das nossas Lojas, que levou a uma redução notória da nossa atividade com uma diminuição na procura dos artigos que vendemos”.
- 1.6.** “Em particular, na Loja de Gaia, ao contrário do que era esperado, os custos com a manutenção e funcionamento da mesma têm sido superiores ao valor apurado, o que tem provocado a acumulação de sucessivos prejuízos de exploração, que até agora têm sido suportados pelo restante apuramento da empresa, resultando mesmo um prejuízo muito significativo no seu global”.
- 1.7.** “Atenta a crise económica instalada e as medida implantadas para a combater, não é de esperar que a situação melhore no curto e médio prazo, o que impõe a necessidade de proceder a uma reestruturação profunda na distribuição/abertura das lojas desta empresa, procurando



reequilibrar o desempenho das operações correntes da empresa, procurando a sustentabilidade da mesma”.

- 1.8.** “A estrutura da empresa estava montada em função de outra realidade e baseada em condições de mercado que foram alteradas, prevendo-se que se mantenham ou mesmo possam agravar-se nos próximos anos, daí sendo necessário a alteração ao quadro de lojas abertas, com a infeliz, mas necessária diminuição do mapa de pessoal, de forma urgente”.
- 1.9.** “Não sendo aconselhável a continuação da situação, tal como está estruturado nessa Loja, que representando um desequilíbrio económico-financeiro relevante pode mesmo vir a colocar em causa a estabilidade da empresa, não existem condições para continuar com a abertura da Loja em causa, pelo que não resta outra alternativa que não seja o encerramento da mesma, com o despedimento coletivo de todos os trabalhadores dessa Loja”.
- 1.10.** “Acresce que não existem outros postos de trabalho na empresa para colocar os trabalhadores abrangidos, não lhe sendo possível mantê-los ao serviço, pelo que é impossível a subsistência da relação de trabalho com os trabalhadores abrangidos”.
- 1.11.** “Verificam-se, assim, motivos de mercado e estruturais que fundamentam o presente processo de despedimento coletivo”.
- 1.12.** “Serão pagos com o fim do contrato na data supra referida, os créditos salariais de V.Exa, que são:



- a) as férias, subsídios de férias e os proporcionais de férias, subsídio de férias e o subsídio de Natal, sujeitos aos descontos legais;
- b) uma compensação correspondente a um mês por cada ano de antiguidade, calculados sobre o montante da retribuição base;
- c) no caso de fração de ano, a compensação é calculada proporcionalmente;
- d) a compensação final não pode ser inferior a três meses de retribuição base”.

1.13. “A empresa informa, através do Ofício remetido à CITE, que “Dirigimo-nos a V.Exas, tendo em conta o previsto no artigo 63.º, n.º 1 e n.º 3, al., b) do Código do Trabalho, com o objetivo de obter o V/ Parecer prévio no Despedimento Coletivo que estamos a promover na empresa” e que inclui uma trabalhadora lactante, que se encontra a amamentar e está a prestar trabalho na nossa Loja de Gaia que vai encerrar, estando previsto o despedimento de todos os trabalhadores que ali exercem o seu trabalho.

1.14. Para o efeito junta a carta enviada à trabalhadora a 19/03/2012 onde se explicam as razões que levaram a promover esta medida. A empresa informa que foi também promovida uma reunião com todos os trabalhadores, que pela sua simplicidade e ausência de pontos relevantes (apenas se reafirmou o conteúdo da carta não tendo havido dúvidas a esclarecer), não levou à realização de ata. Foi comunicado à DGERT (Direção Geral de Emprego e Relações de Trabalho – Ministério do Trabalho) o Despedimento Coletivo em curso, nos termos legais (cuja cópia juntamos).”



- 1.15. Alega ainda a empresa que “Não foram encontradas soluções alternativas para o despedimento coletivo, não foi constituída estrutura representativa dos trabalhadores, nem existe comissão de trabalhadores ou outra entidade a contactar”.
- 1.16. Mais informam que “das nossas 24 lojas abertas, iremos encerrar dez lojas, entre as quais se encontra inserida a trabalhadora em questão”.
- 1.17. “Nas restantes lojas que se manterão abertas, também sujeitas a reestruturação, não existe lugar para absorver a trabalhadora.
- 1.18. Por fim, esclarecemos que relativamente à loja onde se encontra a prestar serviço a trabalhadora, a mesma encerrará por completo, abrangendo o despedimento coletivo a totalidade dos trabalhadores desse estabelecimento.

III – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O n.º 1 do artigo 10.º da Diretiva 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 excecionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.1.1. Um dos considerandos da referida Diretiva 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.

- 2.2.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e reiterada 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 direta em razão do sexo, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Diretiva 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 atividade profissional (reformulação).
- 2.3.** Em conformidade com o referido normativo comunitário, 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*, sendo a CITE tal entidade, de acordo com o preceituado na alínea b) do artigo 3.º do atual Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.
- 2.4.** Nos termos do n.º 1 do artigo 359.º do Código do Trabalho, *considera-se despedimento coletivo 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, respetivamente, 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 do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, e dispõe o n.º 2 do mesmo artigo que para efeitos do citado n.º 1 consideram-se, nomeadamente:

- a) Motivos de mercado – redução da atividade 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 atividade, 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 Código do Trabalho:

“1 – O empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo 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 coletivo;*
- b) O quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;*
- c) Os critérios para seleção 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 efetuar 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 coletiva 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 receção 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 coletiva.

6 – Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.ºs 1 a 4 e constitui contraordenação leve o efetuado com violação do disposto no n.º 5.

2.6. No que se refere à fase de informações e negociação em caso de despedimento coletivo, refere o artigo 361.º o seguinte:

1 – Nos cinco dias posteriores à data do ato previsto nos n.ºs 1 ou 4 do artigo anterior, o empregador promove uma fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista



a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:

- a) Suspensão de contratos de trabalho;*
- b) Redução de períodos normais de trabalho;*
- c) Reconversão ou reclassificação profissional;*
- d) Reforma antecipada ou pré-reforma.*

2 – A aplicação de medida prevista na alínea a) ou b) do número anterior a trabalhadores abrangidos por procedimento de despedimento coletivo não está sujeita ao disposto nos artigos 299.º e 300.º.

3 – A aplicação de medida prevista na alínea c) ou d) do n.º 1 depende de acordo do trabalhador.

4 – O empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores podem fazer-se assistir cada qual por um perito nas reuniões de negociação.

5 – Deve ser elaborada ata das reuniões de negociação, contendo a matéria acordada, bem como as posições divergentes das partes e as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.

6 – Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.ºs 1 ou 3.

- 2.7.** A entidade empregadora comunicou, em 19 de março de 2012 o despedimento coletivo *sub judice*, à trabalhadora lactante, objeto do presente parecer.
- 2.8.** Ora, no despedimento coletivo *sub judice*, afigura-se que a empresa cumpriu os requisitos formais a que legalmente estava sujeita tendo apresentado, nomeadamente os fundamentos do despedimento coletivo, que se prendem essencialmente com motivos económicos e estruturais, e que no caso das 24 lojas abertas, vão encerrar 10, nas quais se



encontra inserida a trabalhadora em questão e conseqüentemente o despedimento coletivo de todos os trabalhadores dessas lojas e que nas restantes lojas que se manterão abertas, também sujeitas a reestruturação, não existe lugar para absorver a trabalhadora.

- 2.9.** De salientar que, após a receção da comunicação de intenção de despedimento coletivo, a empresa esclarece que não foi constituída qualquer estrutura representativa de trabalhadores, nem existe comissão de trabalhadores ou outra entidade e que foi promovida uma reunião com todos os trabalhadores, que pela sua simplicidade e ausência de pontos relevantes (apenas se reafirmou o conteúdo da carta não tendo havido dúvidas a esclarecer), não levou à realização de ata. Foi igualmente comunicado à DGERT (Direção Geral de Emprego e Relações de Trabalho) o despedimento coletivo em curso.
- 2.10.** Da análise do processo, não se vislumbram indícios de discriminação por motivos de maternidade na inclusão das referidas trabalhadoras lactantes no presente processo de despedimento coletivo.
- 2.11.** Face ao exposto, conclui-se que foram observados os requisitos legais estabelecidos para os procedimentos por despedimento coletivo, não se detetando indícios de discriminação com base no sexo em virtude da maternidade na inclusão no despedimento coletivo da trabalhadora lactante.

III – CONCLUSÃO



- 3.1.** De acordo com o exposto, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora lactante ... no despedimento coletivo promovido pela ... – Representações, Lda.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 19 DE ABRIL DE 2012