

## PARECER N.º 89/CITE/2013

**Assunto:** Parecer prévio à cessação do contrato de trabalho de trabalhadora lactante, por 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 268 – DL-C/2013

### I – OBJETO

1.1. Em 13.03.2013, a CITE recebeu da empresa ..., S.A, pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora ..., especialmente protegida, por ser lactante, no âmbito de um despedimento coletivo, que envolve mais quatro pessoas;

1.1.1. O pedido de emissão de parecer prévio enviado pela empresa à CITE, refere o seguinte que se transcreve:

*“Exmos. Senhores,*

*..., S.A., com sede em, NIPC ..., vem, nos termos e para os efeitos previstos no n.º 1 e na alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, solicitar a V. Exas., a emissão de parecer prévio favorável ao despedimento da trabalhadora lactante ..., com a categoria profissional de “Encarregado de Loja B”, a exercer funções no estabelecimento comercial da empresa, sito em ..., no âmbito de um processo de despedimento coletivo por motivos económicos, de mercado e estruturais que determinarão o encerramento da loja onde a referida trabalhadora presta serviço, nos termos constantes da comunicação inicial recebida, em 07/03/2013, pela trabalhadora e restantes quatro trabalhadores abrangidos que se juntam em cópia e que aqui se dão*

*por inteiramente reproduzidas para todos os efeitos legais (doc. 1).*

*Na mesma data, foi remetida à DGERT- Porto e à DGERT-Lisboa a comunicação a que se refere o n.º 5 do art.º 360.º do Código do Trabalho (docs.2 e 3).*

*Mais requer a V. Exas:*

*Que a emissão do parecer prévio seja efetuada antes da fase de informações e negociação, pelos motivos e seguintes fundamentos:*

- 1. Os motivos económicos, de mercado e estruturais melhor descritos no doc. 1 que aqui se dão por reproduzidos, determinam a do encerramento do estabelecimento comercial onde a trabalhadora exerce as suas funções.*
- 2. O encerramento da referida loja, previsivelmente em 23/04/2013, determinará a cessação dos contratos de trabalho de todos os cinco trabalhadores que lá exercem as suas funções, todos eles abrangidos no presente procedimento de despedimento coletivo (Cfr. Anexo IV, do doc. 1).*
- 3. O critério de seleção dos trabalhadores a despedir é, assim, o de exercer funções no estabelecimento comercial a encerrar, sito em ... (Cfr. Anexo III, do doc. 1).*
- 4. Consequentemente, em razão do critério de seleção apontado pela empresa, o despedimento da trabalhadora não é discriminatório.*
- 5. Por outro lado, na fase de informações e negociações, prevista no art.º 361.º do Código do Trabalho, não poderão ser apresentadas à trabalhadora, nem a qualquer um dos trabalhadores abrangidos, medidas alternativas ao despedimento que possibilitem a manutenção do seu contrato de trabalho.*
- 6. Designadamente, porque, encerrando-se o estabelecimento comercial ..., a Requerente não possui qualquer outra loja na zona ..., nem é possível a transferência para qualquer outro estabelecimento que explora, designadamente no distrito de ..., área geográfica mais próxima do ...*
- 7. Acresce que, considerando a data para o encerramento previsível do estabelecimento, a empresa, tem interesse em que o despedimento se efetive dentro dos prazos legais para o efeito, o que, salvo melhor opinião, não ocorreria ou ficaria mais prejudicado, se o presente pedido fosse efetuado depois da fase de informações e negociações, conforme previsto no art.º 63, n.º 3, alínea b) do Código do Trabalho.*

8. Por tudo o exposto, a empresa solicitou autorização à trabalhadora para que a remessa do processo a V. Exas. para emissão de parecer prévio, fosse efetuada antes da fase de informações e negociações, conforme declaração que se anexa e se dá por reproduzida para todos os efeitos legais (doc. 4).

Nestes termos e considerando o exposto supra e a informação constante da documentação em anexo, requer-se a V. Exas. a emissão de parecer prévio favorável ao despedimento da trabalhadora lactante ... no âmbito do processo de despedimento coletivo em curso na empresa ..., S.A.”

**1.1.2.** A comunicação prévia sobre a intenção de proceder ao despedimento, entregue à trabalhadora por mão própria em 04.03.2013, refere o seguinte que se transcreve:

*“Assunto: Comunicação da Intenção de promover um Despedimento coletivo - Encerramento da loja ...*

*Exma. Senhora,*

*Como já será do conhecimento de V. Exa., o nosso estabelecimento comercial ..., sito em ..., onde V. Exa. presta serviço a esta empresa, irá encerrar previsivelmente em 23/04/2013, pelos motivos económicos e de mercado melhor explicitados no Anexo 1 desta comunicação.*

*Por esse motivo, vimo-nos obrigados a promover o despedimento coletivo de todos os cinco trabalhadores que aí prestam serviço, o que fazemos, por esta via, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho.*

*Uma vez que não existe na empresa comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissão sindical, a comunicação da intenção de proceder ao despedimento é efetuada a cada um dos trabalhadores abrangidos, onde se inclui V. Exa. Mais informamos que poderão, nos termos legais, no prazo de cinco dias úteis contados da receção da presente comunicação, designar uma comissão representativa, a qual poderá ter, no máximo, três elementos.*

*Em Anexo à presente comunicação constam os elementos referidos no n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho e que a seguir se discriminam:*

- *Parte I - Descrição dos Motivos invocados para o Despedimento Coletivo;*
- *Parte II— Quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;*
- *Parte III- Indicação dos Critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir;*
- *Parte IV- Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas;*
- *Parte V- Indicação do Período de Tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;*
- *Parte VI- Indicação do Método de Cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da indemnização referida no artigo 366.º do Código do Trabalho.*

*Mais informamos que, nesta mesma data e, em cumprimento do disposto no n.º 5 do artigo 360.º do Código do Trabalho, notificaremos a DIREÇÃO-GERAL DO EMPREGO E DAS RELAÇÕES DE TRABALHO (DGERT) da nossa intenção de proceder ao presente procedimento, remetendo cópia da presente comunicação.*

*Sem outro assunto, subscrevemo-nos,*

*Junta: Um Anexo*

*ANEXO*

*I- Descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo (Alínea a) do n.º 2 do artigo 360º do Código do Trabalho)*

*A ..., S.A. é uma empresa cujo objeto social consiste na comercialização a retalho de vestuário para adultos.*

*Desde que iniciou a sua atividade, a empresa tem procurado implementar uma política de crescimento sustentado, através da expansão a nível nacional da sua rede de lojas e consolidação dos seus níveis de rentabilidade.*

*No âmbito da sua política expansionista sustentada, a empresa abriu ao público, em 24.04.2001 a loja ..., sita em ..., estando inserida a sua atividade num mercado altamente concorrencial — o comércio de artigos de vestuário — a liberdade estratégica da ..., SA está fortemente condicionada pela atual crise económica que*

*afeta o país e pelas, conseqüentes, oscilações conjunturais de mercado de procura dos artigos que comercializa, sendo determinante o local onde se situa o respetivo estabelecimento comercial.*

*Sucedede que, a opção estratégica tomada pela empresa em 24.04.2001 não atingiu os objetivos económicos e de rentabilidade esperados, acrescendo a evolução negativa de vendas verificada desde 2010 e cuja tendência se acentuou em 2012 e no corrente ano, sem que haja uma perspetiva sustentada de inversão desta situação. Pelo contrário, considerando a atual crise económica e a acentuada retração do consumo, designadamente nos produtos comercializados pela empresa é de esperar um agravamento desta tendência negativo.*

*Neste cenário, a empresa terá que optar por encerrar os estabelecimentos comerciais que representam os resultados líquidos mais negativos, sob pena de pôr em causa o resultado global da empresa. Acresce que, das 21 Lojas que a empresa possui e explora, esta é uma das que apresenta o resultado líquido mais negativo, que em 2012 se situou em -€31.985,29.*

*O resultado da loja em questão representa um agravamento de 17,7% em relação ao ano de 2011. Sendo certo que a tendência negativa vem já a verificar-se desde 2008, pelo que, no contexto atual, não é de prever a inversão desta tendência.*

*A decisão de encerramento desta loja, ..., é assim uma medida que a empresa entende como imprescindível para equilibrar ou melhorar a performance financeira e a própria viabilidade da empresa.*

*Atendendo, portanto, diminuição do volume de vendas na loja ..., aos seus resultados de exploração negativos, e às condições atuais de mercado, é necessidade da empresa proceder ao encerramento, previsivelmente em 23/04/2013 da loja ... — ..., estabelecimento onde atualmente exerce as suas funções, pelos motivos económicos e de mercado supra explicitados.*

## II - Quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa

### (Alínea b) do n.º 2 do artigo 360º do Código do Trabalho)

*Atualmente, o quadro de pessoal da empresa é composto por 140 colaboradores, distribuídos pelos seguintes setores organizacionais/ estabelecimentos comerciais ou*

sede (...). ver anexo.

III - Indicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir (Alínea c) do n.º 2 do artigo 360º do Código do Trabalho)

Atentos os motivos Invocados na Parte I, ou seja, o encerramento da loja sita em ... todos os 5 (cinco) trabalhadores que exercem funções no referido estabelecimento na presente data, verão os seus contratos de trabalho cessados. O critério de selecção dos trabalhadores abrangidos por este procedimento é, portanto, o de exercer funções no referido estabelecimento comercial.

IV Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas (Alínea d) do n.º 2 do artigo 360º do Código do Trabalho)

Serão abrangidos pelo presente procedimento de despedimento coletivo 5 (cinco) trabalhadores, a seguir discriminados e com alusão à categoria profissional respetiva:

- ... – Encarregada de loja B
- ... – Empregado de balcão de 1ª
- ... – Empregado de balcão de 2ª
- ... – Empregado de balcão especializado
- ... – Empregado de balcão de 2ª

V - Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento coletivo (Alínea e) do n.º 2 do artigo 360º do Código do Trabalho)

O procedimento será implementado com observância dos prazos legais estabelecidos, considerando, todavia, que o encerramento da loja ocorrerá, previsivelmente, a 23/04/2013. Tal não prejudicará, todavia, o pagamento do período do aviso prévio que, eventualmente, esteja em falta, nos termos previstos no n.º 4 do artigo 363.º.

VI - Indicação do método de calculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da indemnização referida no artigo 366.º do Código do Trabalho

A compensação pela cessação do contrato de trabalho obedecerá aos critérios previstos nos nºs 1 e 2 do artigo 366.º e do artigo 366.º-A do Código do Trabalho.”

**1.1.3.** A trabalhadora ..., após a receção da notificação da intenção de despedimento comunicada pela entidade empregadora, assinou a declaração, que se transcreve:

*“..., (...) atualmente a exercer funções no estabelecimento comercial da ..., S.A, sito em ..., com a categoria profissional de Encarregado de Loja B, declara, para os devidos efeitos legais, o seguinte:*

*a) Que recebeu, em mão, nesta data (07.03.2013), a comunicação da intenção de despedimento coletivo, prevista no artigo 360º do Código do Trabalho;*

*b) Que é trabalhadora lactante, em razão do nascimento do(a) sua filha (o), em 10/12/2013;*

*c) Que compreende e aceita que os motivos do despedimento coletivo determinam o encerramento da loja, onde presta as suas funções e que, por isso, não existem medidas alternativas ao despedimento a propor ou negociar na fase de informações e negociação, prevista no artigo 361º do Código do Trabalho;*

*d) Que, em razão, do referido na alínea anterior, o seu despedimento não será discriminatório, uma vez que abrangerá todos os trabalhadores (cinco) que, atualmente, exercem funções na referida loja.*

*Que, por tudo o exposto:*

*Não se opõe e autoriza expressamente que a remessa do processo à CITE para emissão de parecer prévio, conforme previsto no artigo 63º do Código do Trabalho, seja efetuada antes da fase de informações e negociação.”*

**1.1.4.** Em 01.04.2013, a entidade empregadora informou a CITE que, em 26.03.2013, foi assinado um acordo de revogação de contrato de trabalho por mútuo acordo com a trabalhadora ..., e que portanto, pretendiam desistir do pedido de emissão de parecer prévio.



## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** A Diretiva 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 excecionais não relacionados com o estado de gravidez.*”

**2.1.1.** 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 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.

**2.1.2.** 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.



**2.1.3.** Nos termos do artigo 359.º do Código do Trabalho, o despedimento coletivo pode ser promovido pelo empregador, quando o mesmo “*se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou de redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.*”

**2.1.4.** Este artigo 359º, no nº 2 define ainda o que se considera por *motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos*, nos seguintes termos:

- 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 dos serviços ou automatização de meios de comunicação.*”

### III – APRECIÇÃO

**3.1.** Tendo em conta que a assinatura do acordo de revogação por mútuo acordo do contrato de trabalho entre a entidade empregadora e a trabalhadora ocorreu já na pendência do processo de despedimento coletivo, considera a CITE, emitir o presente parecer prévio.

**3.2.** A empresa alega como causa justificativa para o despedimento coletivo a existência de motivos de mercado e motivos estruturais, decorrentes da situação de crise em geral, e em particular, decorrente da “(...) *evolução negativa de vendas verificada desde 2010 e cuja tendência se acentuou em 2012 e no corrente ano, sem que haja uma perspectiva sustentada de inversão desta situação. Pelo contrário, considerando a atual crise económica e a acentuada retração do consumo, designadamente nos produtos comercializados pela empresa é de esperar um agravamento desta tendência negativo. Neste cenário, a empresa terá que optar por encerrar os estabelecimentos comerciais que representam os resultados líquidos mais negativos, sob pena de pôr em causa o resultado global da empresa. Acresce que, das 21 Lojas que a empresa possui e explora, esta é uma das que apresenta o resultado líquido mais negativo, que em 2012 se situou em -€31.985,29. O resultado da loja em questão representa um agravamento de 17,7% em relação ao ano de 2011. Sendo certo que a tendência negativa vem já a verificar-se desde 2008, pelo que, no contexto atual, não é de prever a inversão desta tendência.*”

**3.2.1.** O critério utilizado para a seleção dos 5 trabalhadores e trabalhadoras a incluir no despedimento coletivo foi o de prestarem funções na Loja que apresenta resultados mais negativos e que por isso vai ser encerrada, tendo a empresa apresentado documentação comprovativa de que todos/as estes/as trabalhadores e trabalhadoras, prestavam efetivamente funções na Loja da ..., sita em ..., o que garante a aplicação objetiva deste critério.

**3.2.2.** A informação prestada pela empresa às trabalhadoras e trabalhadores a despedir, incluindo à trabalhadora especialmente protegida, e à CITE, contém todos os elementos legalmente exigidos, conforme disposto no artigo 360º, nº 2 do Código do Trabalho, ou seja:

a) *o quadro de pessoal discriminado por setor de atividade,*

- b) *os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir,*
- c) *o número de trabalhadores a despedir e as categoria profissionais,*
- d) *o período de tempo em que se pretende efetuar o despedimento e*
- e) *o método de cálculo da compensação a conceder aos trabalhadores.*

**3.2.3.** A trabalhadora ..., tomou conhecimento de todos estes elementos e manifestou expressamente à sua aceitação face aos fundamentos invocados para justificar o recurso ao despedimento coletivo e que a sua inclusão no referido despedimento não é discriminatória, conforme declaração transcrita no ponto 1.1.3. do presente parecer prévio.

**3.2.4.** Termos em que, não se vislumbram indícios de discriminação por motivos de parentalidade na escolha da trabalhadora lactante ..., que integra o despedimento coletivo em análise, entre outros 4 trabalhadores e trabalhadoras (não especialmente protegidos/as), promovido pela ..., Lda.

#### **IV – CONCLUSÃO**

Em face do exposto, a CITE delibera não se opor ao despedimento da trabalhadora em lactante ..., incluída no processo de despedimento coletivo iniciado pela empresa ..., S.A.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 3 DE ABRIL DE 2013**