

PARECER N.º 93/CITE/2014

Assunto: Parecer sobre a cessação do contrato de trabalho da trabalhadora puérpera ..., no âmbito de um despedimento, promovida pelo empresário em nome individual ...

Processo n.º 246 – DP-C/2014

I – OBJETO

1.1. Em 17.03.2014, a CITE recebeu do empresário em nome individual ..., detentor de três estabelecimentos comerciais dedicados ao comércio de calçado, sítos em Terras do Bouro, Vila Verde e Porto, conhecidos no giro comercial por "...", pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora ..., especialmente protegida, por ser puérpera, no âmbito de um despedimento coletivo, que envolveu mais 2 pessoas.

1.1.2. O pedido de emissão de parecer prévio enviado pela entidade empregadora à CITE, refere o seguinte, que se transcreve:

“Dando cumprimento ao disposto no artigo 63.º n.ºs 1 e 3, alínea b) do Código do Trabalho, solicita-se a V/Exas. a emissão de parecer prévio ao despedimento do trabalhadora puérpera, incluída no processo do despedimento coletivo, conforme a seguir se descreve. O ora signatário, ..., desenvolve a sua atividade na área da venda do calçado ao público, enquanto empresário em nome individual (NIF ...), explorando, nessa qualidade, três estabelecimentos comerciais de sapataria em Terras do Bouro, Vila Verde e Porto. conhecidos no giro comercial por “...”. Por cartas remetidas em

19.02.2014, comunicou-se às três trabalhadoras do estabelecimento comercial/loja da cidade do Porto, sito na rua de ..., n.º ..., dessa cidade, a intenção do proceder ao seu despedimento (coletivo) em face da decisão do encerramento dessa mesma loja.

Na pendência do processo de despedimento, foi efetivamente decidido cessar a atividade da loja, tendo-se decidido pelo seu encerramento definitivo, o que ocorreu a 28.02.2014.

As trabalhadoras, na ausência de comissão de trabalhadores, não usaram da faculdade prevista no n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, não tendo designado ou constituída comissão representativa.

Conforme explanado nas comunicações enviadas as trabalhadoras, a decisão de encerramento do aludido estabelecimento surgiu em consequência da instalada crise económica que se faz sentir sobretudo ao nível do consumo das famílias e, designadamente, dentro do segmento de consumidor médio e baixo que é o consumidor alvo. Os resultados operacionais da loja “...” da cidade do Porto estão aquém das expectativas. Efetivamente, desde 2009, verificou-se um acentuado abaixamento das vendas/facturação próxima dos 50% (2009: €134.113; 2010: €120.630; 2011: €105.138; 2012: €80.764; 2013: €76.121) e, por outro lado, um aumento dos custos de operação. Tendo em conta que se trata de uma loja situada numa das artérias da designada baixa portuense e o atual contexto económico, os custos tornaram-se muito elevados e, nessa justa medida, insuportáveis. O valor anual do arrendamento do local onde se encontra instalada a loja é de € 27.000 anuais (12 x € 2 250), não tendo sido aceite pelos senhorios a sua renegociação para montante inferior que permitisse equacionar a continuação da atividade. A isto, evidentemente, acrescem os valores respeitantes as remunerações salariais das três funcionárias, obrigações fiscais e perante a Segurança Social e demais despesas correntes

Em bom rigor, os meios financeiros próprios desta loja tornaram-se insuficientes para fazer face aos seus custos operacionais.

Assim, atendendo ao desequilíbrio económico e financeiro provocado por motivos de mercado, tornou-se manifestamente impossível a manutenção da atividade da unidade ou estabelecimento comercial em questão, razão pela qual se decidiu pelo seu encerramento e consequente extinção de todos os contratos de trabalho existentes, no total de três. No caso, quer em face da grande distância, quer em face a falta de outros postos de trabalho nas duas outras lojas de Terras de Bouro e Vila Verde, não restou outra alternativa senão a cessação de todos os (três) contratos de trabalho, entre as referidas três trabalhadoras incluídas no processo de despedimentos, encontra-se uma trabalhadora puérpera, ..., admitida em 04.03.2010, por ajuste verbal, que se encontra em gozo de licença de maternidade desde 21.12.2013. Em face do supra referido relativamente ao encerramento do estabelecimento comercial, a inclusão da identificada trabalhadora no processo de despedimento coletivo não se prende com qualquer discriminação em função do sexo ou por motivo do maternidade.

Assim, nos termos dos n.ºs 1 e 4 do artigo 63.º do Código do Trabalho, submete-se ao parecer prévio de V/Exas. a decisão de despedimento da trabalhadora acima identificada, com a categoria profissional de caixa de balcão, pelos motivos também supra invocados, tudo conforme estabelecido no artigo 360.º do mesmo Diploma Legal. (...)

1.1.3. A trabalhadora recebeu comunicação da entidade empregadora dando a conhecer a intenção de promover o despedimento coletivo em 20.02.2014.

1.1.4. Em 01.04.2014, a entidade empregadora enviou à CITE cópia de declaração assinada pela trabalhadora ..., nos seguintes termos:

“(...) declara para os devidos e legais efeitos que conhece as circunstâncias que levaram à decisão do seu despedimento e das demais funcionárias do local onde presta trabalho, conformando-se com essa mesma decisão considerando ainda que não foi vítima de qualquer discriminação em função do

sexo ou da sua situação de maternidade. Mais declara que não está disponível para prestar o seu trabalho em outros estabelecimentos comerciais que sua entidade patronal ... dispõe em Terras de Bouro e Vila Verde, no Distrito de Braga, uma vez que tal deslocalização implicaria Custos e alterações de vida incomportáveis”.

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.*”

2.1.2. 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 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.

2.1.3. 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.

2.1.4. 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.*”

2.1.5. Este artigo 359.º, no n.º 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. O pedido de emissão de parecer prévio solicitado pela entidade empregadora não obedece aos requisitos legais previstos no artigo 63.º do Código do Trabalho, uma vez que o despedimento da trabalhadora efetivou-se em 28.02.2014, data anterior à receção do pedido pela CITE (17.03.2014), impedindo assim, legal, formalmente e de facto, uma deliberação prévia por parte desta Comissão.

3.1.2. Ora, de acordo com o disposto na alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho “(...) o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito em caso de trabalhadora (...) puérpera (...) se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres”, sendo que para ser prévio o pedido tem que ser feito à CITE necessariamente antes da concretização do despedimento.

3.1.3. Perante esta circunstância, a CITE não pode emitir agora parecer prévio sobre um despedimento que já se concretizou há mais de um mês, não sendo assim possível analisar se existiram ou não indícios de discriminação na decisão de incluir a trabalhadora ... no despedimento coletivo que a entidade empregadora encetou, sem prejuízo do conteúdo da declaração expressa da trabalhadora no sentido de se conformar com a cessação do seu contrato e de reconhecer que no âmbito do despedimento coletivo em que foi incluída não foi vítima de discriminação de género.

III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE delibera não emitir parecer prévio relativamente ao despedimento da trabalhadora especialmente protegida ..., incluída no processo de despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora ..., podendo aquela trabalhadora, caso queira, alegar judicialmente a ilicitude do referido despedimento nos termos da alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 7 DE ABRIL DE 2014