

## PARECER N.º 101/CITE/2017

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante 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 12.02.

Processo n.º 227 – DL-C/2017

### I – OBJETO

- 1.1. Em 08.02.2017, a CITE recebeu da empresa ... cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora lactante ..., 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 12.02.
- 1.2. Na carta dirigida à trabalhadora objeto do presente parecer, e por esta recebida, em 11.01.2017, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *“Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 360.º do Código do Trabalho, vimos por este meio comunicar a intenção da empresa em iniciar um processo de despedimento coletivo, no qual V. Exa. se encontra abrangida.*”

- 1.2.2.** *Junto enviamos o relatório e respetivos anexos com a informação exigida por lei, confirmando a intenção da empresa em proceder ao despedimento coletivo.*
- 1.2.3.** *Ao abrigo do disposto no n.º 3 do citado artigo 360.º, têm os trabalhadores abrangidos pelo despedimento a faculdade de designar, entre eles, uma comissão representativa no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis a contar da data da receção da presente comunicação, após o que se dará início à fase de informações e negociações prevista na lei.*
- 1.2.4.** *Manifestamos a V. Exa. a total disponibilidade para prestar todos os esclarecimentos que entenderem por convenientes sobre o processo de despedimento coletivo em curso. Qualquer comunicação dirigida à Empresa deverá ser enviada para a sede, na morada abaixo indicada”.*
- 1.3.** Sobre a fundamentação do processo de despedimento coletivo a empresa refere, nomeadamente, o seguinte.
- 1.3.1.** *“O processo de despedimento coletivo ora promovido pela empresa fundamenta-se, conforme adiante melhor se detalhará, no encerramento de um estabelecimento comercial, o que corresponde ao encerramento de uma seção ou estrutura equivalente da Empresa, por causas que não lhe são imputáveis.*
- 1.3.2.** *A empresa faz parte do grupo ..., grupo este sediado em ... e que atua no mercado do pronto-a-vestir e dos produtos têxteis.*

- 1.3.3.** *Em Julho de 2011, a empresa incorporou por fusão a ..., da qual detinha 100% do capital social. A ... pertencia, igualmente, ao grupo ... e detinha a representação em Portugal da marca ..., propriedade do Grupo ... Por via da fusão, extinguiu-se a ... como sociedade incorporada, tendo todas as suas relações jurídicas geradoras de direitos e obrigações, incluindo os respetivos contratos de trabalho, sido transmitidos para a ..., enquanto sociedade incorporante.*
- 1.3.4.** *A empresa é a atual representante em Portugal das marcas de roupa feminina ... Com a incorporação da ..., e a conseqüente extinção desta sociedade, a empresa passou a explorar as 8 lojas próprias da marca ..., localizadas nos seguintes Centros Comerciais: ..., ..., ..., ..., ..., ..., ... e ... Para além destas lojas próprias, a empresa explorava ainda 3 outros estabelecimentos (“corners”), dois da marca ... e um da marca ..., localizados no ... de ... e no ... do ...*
- 1.3.5.** *Em 2012, a empresa viu-se forçada a encerrar o seu estabelecimento localizado no Centro Comercial ..., o que implicou o despedimento de 3 trabalhadoras no seguimento de um processo de despedimento coletivo que foi então realizado. Em 2013, por decisão do ... de ..., a empresa teve de encerrar o seu ponto de venda ... localizado nesse estabelecimento comercial.*
- 1.3.6.** *Em 2014, a empresa procedeu, ainda, ao encerramento do seu estabelecimento localizado no Centro Comercial ..., no ..., o que veio a culminar na cessação dos contratos com as 3 trabalhadoras que prestavam atividade nesse ponto de venda no seguimento de um processo de despedimento coletivo que foi então promovido.*

**1.3.7.** *Finalmente, em julho de 2016, por força da decisão da entidade gestora do Centro Comercial ..., em ..., de não renovar o respetivo contrato, a empresa viu-se forçada a encerrar a loja que explorava nesse Centro Comercial e promover um despedimento coletivo abrangendo as trabalhadoras afetas a esse ponto de venda.*

**1.3.8.** *Assim, e atualmente, a explora as seguintes lojas e pontos de venda:*

*LOJAS DA MARCA ...:*

- 1) Loja localizada no ...*
- 2) Loja localizada no ...*
- 3) Loja localizada no ...*
- 4) Loja localizada no ...*
- 6) Loja localizada no ...*

*PONTOS DE VENDA (“CORNERS”) ...:*

- 1) No ...de ...*
- 2) No ... de ...*

**1.3.9.** *Por via da fusão com a empresa ..., a que acima se fez referência, a empresa é atualmente parte no contrato denominado “Contrato de Utilização de Loja em Centro Comercial”, tendo por objeto a utilização da loja n.º ... localizada no Centro Comercial ..., em ... O Contrato em vigor foi celebrado com início no dia 13 de março de 2011 e termo no dia 12 de março de 2017.*

**1.3.10.** *No passado dia 29 de setembro de 2016, a empresa recebeu comunicação escrita da entidade gestora do referido Centro Comercial a informar não ser intenção do proprietário do ... celebrar novo contrato uma vez cessado o contrato em vigor.*

- 1.3.11.** *Não obstante os contactos depois havidos, a mencionada entidade gestora recusou a celebração de novo contrato para a mesma loja. Desta forma, e uma vez que o contrato atualmente em vigor tem prazo certo, sem possibilidade de renovação, e que a entidade gestora do ... recusou celebrar novo contrato, o contrato em vigor caducará no seu termo. Isto significa que o estabelecimento da empresa localizado no Centro Comercial ..., em ..., vai encerrar, a título definitivo, até ao dia 12 de março de 2017.*
- 1.3.12.** *Tendo em conta a situação atual do mercado, a Administração da empresa tomou a decisão de, uma vez encerrado o referido ponto de venda, passar a operar apenas com as restantes 4 lojas próprias já em exploração, assim como com os pontos de venda ... localizados no ... de ... e de ... Com efeito, o número de estabelecimentos com que a empresa vai passar a operar é, numa perspetiva de gestão, adequado à atividade atual da empresa e àquela que é expectável se venha a verificar no curto/médio prazo.*
- 1.3.13.** *O presente despedimento coletivo abrange, por isso, a totalidade das trabalhadoras vinculadas por contrato de trabalho a tempo indeterminado que se encontram, atualmente, afetas à loja sua no Centro Comercial ...*
- 1.3.14.** *A empresa não dispõe, atualmente, de outros postos de trabalho nos quais possa colocar as trabalhadoras abrangidas por este despedimento. Com efeito, por um lado, não existem lojas ou pontos de venda localizados geograficamente perto da loja a encerrar; por outro*

*lado, as lojas e pontos de venda mais próximas, que distam cerca de 300 Km, têm, nesta data, o seu quadro de pessoal preenchido, não havendo necessidade de reforçar a equipa de vendedoras.*

**1.3.15.** *Assim, e com fundamento no encerramento definitivo da loja explorada pela empresa no Centro Comercial ..., com a consequente impossibilidade de continuar a receber a prestação de trabalho das trabalhadoras abrangidas, a empresa manifesta a sua intenção de proceder a um despedimento coletivo.*

**1.4.** Relativamente aos critérios adotados para seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa informa o seguinte:

**1.4.1.** *“Nos termos da alínea c), do n.º 2, do artigo 360.º do Código do Trabalho, indica-se como critério de seleção das trabalhadoras a despedir o facto das mesmas estarem afetas à loja que vai ser encerrada, e não haver nesta data necessidade de mais postos de trabalho.*

**1.4.2.** *O despedimento vai abranger a totalidade das trabalhadoras vinculadas por contrato de trabalho por tempo indeterminado que se encontram afetas à loja a encerrar.*

**1.5.** Relativamente ao método de cálculo da compensação pela cessação dos contratos individuais de trabalho, a empresa refere o seguinte:

**1.5.1.** *“A compensação a conceder à trabalhadora, e considerando que a mesma foi admitida ao serviço da empresa no dia 04/06/2014, será calculada nos seguintes termos:*

*(i) Desde a data de admissão até 31 de Outubro de 2012, a compensação corresponderá a 1 (um) mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade ou o proporcional em caso de fração de ano;*

*(ii) De 1 de novembro de 2012 até 30 de setembro de 2013, a compensação corresponderá a 20 dias de retribuição base e diuturnidades calculado proporcionalmente ao período efetivo de trabalho prestado;*

*(iii) De 1 de outubro de 2013 até à data da cessação do contrato, a compensação corresponderá à soma dos seguintes montantes:*

*a) 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato;*

*b) 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes.*

**1.5.2.** Uma vez que da soma dos valores previstos nas alíneas (i) e (ii) supra resulta um montante de compensação superior a 12 vezes a retribuição base mensal da trabalhadora, não é aplicável o disposto nas alíneas a) e b) do (iii).

**1.5.3.** Para além da mencionada indemnização, não é intenção da empresa atribuir à trabalhadora qualquer compensação adicional pela cessação dos seus contratos de trabalho.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação a adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

*"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)*

*Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."*

- 2.2.** O artigo 10.º, n.º 1 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.

- 2.2.1.** 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;”.
- 2.2.2.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada 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 do artigo 14º n.º 1, alínea c) 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.
- 2.3.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63º, n.º 1 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 alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

**2.4.** Nos termos do artigo 359.º do Código do Trabalho:

“1 – 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 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 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 referido Código:

“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 sectores 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”.
- 2.6.** No despedimento coletivo “*sub judice*”, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado, indicou o número de trabalhadores a despedir (2) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal.
- 2.7.** No que respeita aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa refere o critério, segundo o qual “*o facto das trabalhadoras estarem afetadas à loja que vai ser encerrada, e não haver nesta data necessidade de mais postos de trabalho*”.
- 2.7.1.** A entidade empregadora refere que apesar de serem 4 as trabalhadoras da loja do ..., que vai encerrar, apenas 2 foram incluídas no despedimento coletivo, dado que as outras duas se encontram vinculadas à empresa por contratos de trabalho a termo certo que caducarão nos respetivos termos.
- 2.8.** A entidade empregadora informa que não foi constituída a comissão representativa dos trabalhadores a despedir, mas em 30.01.2017, “*teve lugar uma reunião, previamente convocada, para a fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho, no âmbito do presente processo de despedimento coletivo, que se realizou por*

*SKYPE, mediante o recurso a software de comunicação de voz e vídeo via internet.*

- 2.8.1.** *A reunião decorreu entre as trabalhadoras abrangidas pelo despedimento, a saber, ... e ..., e o Gerente da ..., ...*
- 2.8.2.** *A Direção de Serviços para as Relações Profissionais informou que, uma vez que as trabalhadoras abrangidas pelo despedimento coletivo não constituíram comissão representativa, não haveria lugar à presença de um seu representante na eventual reunião que viesse a ser realizada, razão pela qual não se procedeu à convocação daquela Direção de Serviços.*
- 2.8.3.** *Estando desta forma presentes as entidades indicadas no artigo 361.º do Código do Trabalho, e após a apresentação de todas as partes, o representante da Empresa expôs, de forma resumida, os fundamentos do processo em curso, o propósito da convocatória e o objetivo desta fase de negociações.*
- 2.8.4.** *Mais referiu o mesmo representante que a Empresa não tem qualquer alternativa ao despedimento tendo em conta que vai proceder ao encerramento do ponto de venda onde as trabalhadoras prestavam a sua atividade, sendo certo que não existe perspetiva de abrir novas lojas.*
- 2.8.5.** *No seguimento, foi apresentado às trabalhadoras o cálculo do valor da compensação que lhes será atribuído na data da cessação dos respetivos contratos, de acordo com o regime legal aplicável.*

- 2.8.6.** *Foi, ainda, explicado às trabalhadoras o procedimento que se seguirá até ao final do processo, incluindo a possibilidade de utilizarem durante o período de pré-aviso um crédito de horas facultado pela lei, o qual será pago na parte que não for utilizado.*
- 2.8.7.** *As partes deram como encerrada a fase de informações e negociações a que alude o artigo 361.º do Código do Trabalho”.*
- 2.8.8.** A respetiva ata da reunião foi assinada por todas as partes, inclusive a trabalhadora objeto do presente parecer.
- 2.9.** Da análise do processo não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da referida trabalhadora lactante no presente processo de despedimento coletivo.

### **III – CONCLUSÃO**

**Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento coletivo promovido pela ..., da trabalhadora lactante ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento não constitui uma discriminação por motivo de maternidade.**

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 03.03.2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA**



**ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**