



## **PARECER N.º 41/CITE/2011**

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, incluída em processo de despedimento colectivo/encerramento de empresa, 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 100 – DG-C/2011

### **I – OBJECTO**

- 1.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) recebeu em 4 de Fevereiro de 2011, cópia de um processo de despedimento colectivo, que inclui a Trabalhadora grávida ..., titular da categoria profissional de caixeira ajudante afecta à loja sita nos ..., 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 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
- 1.2. A empresa ... – Decoração e Vestuário, Sociedade Unipessoal, Lda (adiante designada por ...), junta ao processo carta dirigida à Trabalhadora, datada de 7 de Janeiro de 2011, com a intenção de proceder ao despedimento, assente na caducidade de contrato de trabalho em virtude de encerramento da empresa, nos termos do nº 3 do artigo 346 e 360º do Código do Trabalho.
- 1.3. Sobre os motivos invocados para o despedimento colectivo, a empresa refere o seguinte:



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

- 1.4. “A ... dedica-se ao comércio a retalho de artigos de vestuário, decoração e bijutaria”.
- 1.5. “Até recentemente, a empresa dispunha de dois estabelecimentos de venda ao público, respectivamente no Centro Comercial ... e no Centro Comercial ...”.
- 1.6. “O estabelecimento sito nas galerias ... encerrou ao público no dia 23.01.2011 e a loja sita nos ... encerrará até dia 15.02.2011”.
- 1.7. “A referida trabalhadora grávida está vinculada à empresa por contrato de trabalho sem termo desde 01-07-2008 com a categoria de caixa ajudante e encontra-se afecta à loja sita nos ...”.
- 1.8. “O encerramento total e definitivo da empresa determinará a caducidade dos contratos de trabalho de todo o pessoal ao serviço da empresa”.
- 1.9. “Assim, o despedimento em curso abrange forçosamente todos os trabalhadores da ... Lda. incluindo a Exma. Senhora D. ..., trabalhadora grávida”.
- 1.10. “De acordo com disposto no n.º 3 do artigo 346.º do Código do Trabalho deverá seguir-se o procedimento previsto na lei para o despedimento colectivo, designadamente as formalidades e trâmites constantes dos artigos 360.º e seguintes daquele diploma, com as devidas adaptações”.
- 1.11. “Assim, em obediência aos referidos preceitos legais, a ...procedeu já às comunicações mencionadas no n.º 2 e 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, designadamente a intenção de despedimento colectivo, que foi entregue à trabalhadora ... em 07 de Janeiro de 2011”.



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

- 1.12.** “A ... procedeu igualmente à comunicação de início de processo à Direcção de Serviços para as Relações Profissionais nas Regiões de Lisboa, Vale do Tejo e Algarve (DGERT), nos termos do n.º 2 do artigo 360º do CT”.
- 1.13.** “Não foi constituída comissão representativa de trabalhadores - seja das comissões previstas no art.º 360.º n.º 1 ou da comissão representativa indicada no n.º 3 do mesmo artigo do Código do Trabalho”.
- 1.14.** “Entre o dia 01 e o dia 02 de Fevereiro 2011, a ... Lda. entregou a decisão final de despedimento aos trabalhadores abrangidos, nos termos e para os efeitos do artigo 363.º do CT, da qual consta que todos os contratos de trabalho cessarão em 15.02.2011, por caducidade, por força do previsto no n.º 3 do artigo 346.º do CT”.
- 1.15.** “A trabalhadora ... recebeu a referida comunicação a 02 de Fevereiro 2011, cessando igualmente o seu contrato a 15.02.2011, por caducidade, em resultado do encerramento da empresa”.
- 1.16.** “Na presente data, a ... procedeu ao envio da relação a que alude o artigo 363.º nº 3 a) do CT aos Serviços da DGERT, em conjunto com a informação a que se refere a mesma disposição legal”.
- 1.17.** “Alega a empresa que “Os fundamentos que estão na origem da decisão de encerramento da empresa prendem-se directamente com a situação económica e financeira crítica em que a ... se encontra”.
- 1.18.** “Alega que “as contas relativas ao exercício a 31/10/2008 apresentaram um resultado líquido negativo de 97.486,47 e as relativas ao exercício à data de 31/10/2009 apresentaram um resultado líquido negativo de € 461.997,67, o que corresponde a uma perda de mais de metade do capital social da empresa”.



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

- 1.19.** “No exercício de 2010 o resultado líquido negativo é previsivelmente superior a € 330.000,00”.
- 1.20.** “Já na pendência do presente processo de despedimento colectivo a sócia única ..., S.L, sociedade de direito espanhol, apresentou-se à insolvência, em virtude de dificuldades económicas e financeiras críticas e irreversíveis, correndo o processo em causa perante os tribunais de Espanha”.
- 1.21.** “Com a insolvência da ... a ..., Unipessoal Lda., deixa de ter o suporte financeiro e operacional indispensável para prosseguir com a sua actividade”.
- 1.22.** “A ... depende da ... para laborar em Portugal porque é desta última que recebe todas as mercadorias para venda ao público”.
- 1.23.** “A situação de insolvência da ... impossibilita o fornecimento de mais mercadoria às lojas da ..., Unipessoal Lda, e por esse motivo não haverá reposição dos stocks para venda ao público”.
- 1.24.** “Acresce que, no final de Dezembro de 2010, o Banco BPI debitou numa das contas bancárias da ..., um valor de cerca de € 99.000,00 - decisão essa que a ... considera ilegal e sem suporte contratual - e que veio afectar dramaticamente a sua tesouraria”.
- 1.25.** “Impôs-se, assim, a decisão de encerrar os únicos estabelecimentos comerciais da empresa, em Lisboa, por ser inviável e insustentável suportar os custos inerentes à manutenção dos mesmos”.
- 1.26.** “Neste momento, o único estabelecimento aberto ao público, no ..., tem a actividade quase paralisada, em virtude da escassez de artigos para



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

venda e até à data de encerramento, deverão apenas decorrer operações necessária ao fecho da loja”.

- 1.27.** “Em consequência do quadro descrito, a paralisação total da actividade da empresa é iminente e a ... deixará de ter receitas que lhe permitam solver as suas dívidas, sendo também iminente a insolvência da empresa”.
- 1.28.** “A ... não dispõe de instalações em Portugal nas quais possa continuar a receber a prestação de trabalho do pessoal que se encontra ao serviço nos referidos estabelecimentos”.
- 1.29.** “A situação económica e financeira da Empresa não permite, nem justifica, a manutenção de uma estrutura física com o único objectivo de colocar qualquer dos trabalhadores”.
- 1.30.** “Não foi, nem será seguido até ao termo do processo, qualquer critério de selecção de trabalhadores, pois o presente procedimento e consequente cessação de contratos de trabalho abrange todos os trabalhadores ao serviço da empresa”.
- 1.31.** “Assim, e com fundamento no encerramento total e definitivo da empresa, por motivos estruturais relacionados com o seu desequilíbrio económico-financeiro com a consequente impossibilidade de continuar a receber a prestação de trabalho dos trabalhadores abrangidos, os contratos de trabalho de todo o pessoal ao seu serviço, cessarão por caducidade, por impossibilidade superveniente absoluta e definitiva de os trabalhadores prestarem o seu trabalho ou de o empregador os receber”.
- 1.32.** “Na verdade, ocorrendo a cessação de todos os contratos de trabalho, não há nem pode haver, por parte do empregador, qualquer critério



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

selectivo quanto ao pessoal abrangido pelo despedimento, e por força disso fica necessariamente afastado qualquer cenário de discriminação em função do género, ou outro”.

- 1.33.** “Por cautela, em obediência ao formalismo prescrito na lei, vem a ... solicitar que a CITE se pronuncie nos termos do artigo 63.º do CT requerendo assim a emissão de parecer prévio ao despedimento colectivo promovido pela ..., Lda. decorrente do encerramento da empresa, que inclui a trabalhadora grávida ...”.
- 1.34.** Termina requerendo que, “desde já se requer que tal parecer seja favorável, porquanto não se verifica, nem se pode verificar, no presente despedimento, qualquer prática discriminatória em função do estado da trabalhadora”.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.<sup>1</sup>  
Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.
- 2.2.** É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias<sup>2</sup> que o despedimento de uma trabalhadora por motivo de maternidade 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

<sup>1</sup> Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa.

<sup>2</sup> Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00).



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

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 (reformulação).

- 2.3.** Nos termos da lei (artigo 63.º do Código do Trabalho), o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
- 2.4.** A CITE, por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, é a entidade com competência para emitir o parecer.
- 2.5.** Nos termos do artigo 359.º do novo 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;



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

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”.

**2.6.** Em conformidade com o artigo 360.º 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.





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

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 colectiva”.

- 2.7.** Na verdade, compulsados os elementos remetidos pela Empresa ...- Decoração e Vestuário, Sociedade Unipessoal, Lda e a respectiva comunicação à Trabalhadora anunciando a intenção de promover um despedimento colectivo, prévio ao encerramento da empresa, nos termos do artigo 360.º do Código do Trabalho e conseqüentemente a caducidade do contrato - verificamos que, *in casu*, se trata de um encerramento total e definitivo da empresa, programado, e por isso, operando a caducidade dos contratos de trabalho de todas as trabalhadoras e não de um encerramento imprevisto ou de um encerramento de uma ou várias secções ou estruturas equivalentes.
- 2.8.** Ora, como sabemos no caso de encerramento temporário ou no caso de encerramento de uma ou várias secções ou estruturas equivalentes pode a empresa socorrer-se com base em despedimento colectivo, que tem obrigatoriamente como fundamento os motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos e não tem que abranger todos os trabalhadores da empresa.
- 2.9.** Assim, no presente caso, tratando-se de um encerramento total e definitivo da empresa fica desta forma ultrapassada a possibilidade de qualquer reintegração, reconversão e/ ou reclassificação profissional das Trabalhadoras na empresa que é inviabilizada, na prática, pelo seu encerramento.



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

**POR OUTRO LADO,**

- 2.10.** No presente processo de despedimento colectivo, prévio ao encerramento total e definitivo da empresa foram cumpridos, por parte da empresa, os requisitos legais a que estava obrigada, nomeadamente, a apresentação dos fundamentos do despedimento, consubstanciados nos motivos invocados e que se prendem fundamentalmente com os motivos estruturais relacionados com o seu desequilíbrio económico-financeiro com a consequente impossibilidade de continuar a receber a prestação de trabalho das trabalhadoras abrangidas e não ocorreram circunstâncias que permitissem inverter o quadro que está na origem de encerrar os estabelecimentos comerciais da empresa (... e ...).
- 2.11.** Acresce ainda referir que a empresa indicou o número das trabalhadoras a despedir (21) e as categorias profissionais abrangidas, apresentou o quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa e o método de cálculo da compensação a atribuir, nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho.
- 2.12.** Mostra o processo que a empresa procedeu igualmente, nos termos do n.º 3 do artigo 363.º do Código do Trabalho, à comunicação da intenção de promover um despedimento colectivo, prévio ao encerramento da empresa, à Direcção de Serviços para as Relações Profissionais (DGERT) e informa que não foi constituída a comissão representativa de trabalhadores – seja das comissões previstas no artigo 360.º, n.º 1 ou da comissão representativa indicada no n.º 3 do mesmo artigo, nem na empresa existe estrutura representativa dos trabalhadores e não decorreram negociações individuais com os trabalhadores, tendo apenas alguns dos trabalhadores contactado a ..., para esclarecimentos pontuais sobre créditos vencidos e a data prevista para encerramento de ambos os estabelecimentos e por isso a empresa não apresenta actas de reuniões no âmbito de negociações.



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

- 2.13.** Relativamente aos critérios de selecção, as 21 (vinte e uma) trabalhadoras a despedir correspondem ao facto de a empresa ... – Decoração e Vestuário, Sociedade Unipessoal, Ld<sup>a</sup> não ter condições de manter os postos de trabalho, nem a manutenção dos estabelecimentos em funcionamento, sendo que alegadamente refere que na pendência do processo não ocorreram circunstâncias que permitissem inverter o quadro que está na origem da decisão de encerrar os estabelecimentos comerciais da empresa e não ocorreram circunstâncias que permitissem à empresa propor medidas alternativas, individuais ou conjuntas, à cessação dos contratos de trabalho ou adoptar outras medidas, designadamente, algumas das previstas no n.º 1 do artigo 361.º do Código do Trabalho.
- 2.14.** No que diz respeito à situação concreta da Trabalhadora grávida abrangida pelo despedimento colectivo – ... – refere a entidade empregadora que se encontra fundamentada nos motivos atrás referidos, ou seja, será abrangida pelo presente processo de despedimento colectivo, promovendo-se a cessação do contrato de trabalho de todas as trabalhadoras da ... – Decoração e Vestuário, Sociedade Unipessoal, Ld<sup>a</sup>.
- 2.15.** Da análise do processo, não se vislumbram indícios de discriminação por motivos de maternidade na inclusão da referida trabalhadora grávida no presente processo de despedimento colectivo, prévio ao encerramento da empresa, nos termos do artigo 360.º do Código do Trabalho.
- 2.16.** Face ao exposto, conclui-se que foram observados os requisitos legais estabelecidos para os procedimentos por despedimento colectivo, não se detectando indícios de discriminação com base no sexo em virtude



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO  
da maternidade na inclusão no despedimento colectivo da trabalhadora  
grávida.

### **III – CONCLUSÃO**

**3.1.** Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento colectivo promovido pela ... – DECORAÇÃO E VESTUÁRIO, SOCIEDADE UNIPessoal, LDA da Trabalhadora grávida ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 3 DE MARÇO DE 2011**