



## PARECER N.º 153/CITE/2012

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e de trabalhador no gozo de licença parental, incluídos 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 693 – DGPLH-C/2012

### I – OBJETO

- 1.1. Em 26.07.2012, a CITE recebeu do Senhor Dr. ..., em representação da empresa ..., S.A., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui 5 trabalhadoras grávidas ..., ..., ..., ... e ..., 2 trabalhadoras puérperas ... e ..., 5 trabalhadoras lactantes ..., ..., ..., ... e ... e 1 trabalhador no gozo de licença parental ..., 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. Sobre os fundamentos do presente despedimento coletivo, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. Que “por comunicação datada de 18 de junho de 2012 foi comunicada a todos os trabalhadores da empresa (abrangidos pelo presente procedimento de despedimento coletivo, incluindo as trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e o trabalhador no gozo de licença parental) a intenção de

despedimento nos termos do número 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho para que, na ausência de estrutura representativa dos trabalhadores, pudessem os mesmos decidir quanto à constituição de Comissão Representativa de Trabalhadores, nos termos do mesmo número 3 do referido artigo”.

- 1.2.2.** Que, “não obstante o n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho estabelecer que a referida Comissão deve ter um número máximo de 5 elementos, atendendo à dispersão geográfica dos trabalhadores abrangidos pelo procedimento de despedimento coletivo, a empresa permitiu a constituição de uma Comissão Representativa que integrasse, no máximo, 1 (um) trabalhador por cada estabelecimento da Empresa, ou seja, com o máximo de 26 (vinte e seis) elementos”.
- 1.2.3.** Que, “por comunicação datada de 21 de junho de 2012 foi a empresa informada da constituição de Comissão Representativa de Trabalhadores”.
- 1.2.4.** Que, “por meio de comunicação datada de 3 de julho de 2012 foi enviada à referida Comissão Representativa (tendo sido por esta recebida no dia 4 de julho de 2012) comunicação contendo a informação relativa ao despedimento coletivo, nos termos dos números 1 e 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, tendo também sido enviada a cada um dos trabalhadores abrangidos pelo procedimento de despedimento coletivo iniciado pela empresa (incluindo os trabalhadores relativamente aos quais ora se solicita parecer) cópia da comunicação enviada para a Comissão Representativa de Trabalhadores”.
- 1.2.5.** Que, “nessa mesma data foi igualmente enviada cópia da mencionada documentação para a Direção-Geral do Emprego e das Relações de

Trabalho/Direção dos Serviços para as Relações Profissionais do Ministério da Economia e Emprego, nos termos do número 5 do artigo 360.º do Código do Trabalho”.

- 1.2.6.** Que, “a fase de informação e negociações, nos termos do número 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho, foi iniciada no dia 9 de julho de 2012, tendo a respetiva reunião tido a intervenção dos representantes do Ministério da Economia e do Emprego”.
- 1.2.7.** Que, “em face do pedido de documentação formulado pelos peritos da Comissão Representativa dos Trabalhadores, a mencionada reunião foi suspensa para que a empresa pudesse disponibilizar os documentos em causa, o que veio a fazer, por meio de comunicação entregue em mão a 16 de julho de 2012, e de e-mail enviado a 18 de julho de 2012”.
- 1.2.8.** Que, “a fase de informações e negociação foi concluída no dia 23 de julho de 2012, tendo mais uma vez tido a intervenção dos representantes do Ministério da Economia e do Emprego, e tendo os representantes da Empresa afirmado que a decisão de encerramento total e definitivo é irreversível”.
- 1.2.9.** Que, “a ... é uma sociedade Portuguesa especializada no comércio de calçado e respetivos acessórios, couros e borrachas, artigos desportivos e de chapelaria, bem como no comércio de acessórios de moda, e que faz parte do Grupo ... Atualmente, a empresa dispõe de 26 estabelecimentos por todo o país e conta com 146 trabalhadores”.
- 1.2.10.** Que, “a presente crise económico-financeira global e o ambiente de forte recessão em que Portugal se encontra têm contribuído para uma significativa diminuição do rendimento disponível dos cidadãos, bem como

do seu poder de compra. Desta forma, a empresa tem vindo a sentir ao longo dos últimos anos, em especial no corrente ano de 2012, as consequências da conjuntura económica e financeira, a qual levou os seus clientes a alterarem os seus hábitos de consumo, diminuindo o consumo”.

- 1.2.11.** Que, “no ano de 2011, a empresa sofreu uma quebra de 26.43% no seu volume de negócios, que passou de € 19.330.588,00 em 2010 para 14.220.737,00 em 2011. Esta quebra no volume de negócios estendeu-se de um modo geral a todos os resultados da Empresa (operacionais, correntes e financeiros) e, em consequência, registou em 2011 um resultado líquido negativo de € 5.262.840,00. Sucede que já no ano de 2010 a empresa havia sofrido uma quebra de 10,5% no seu volume de negócios, ano em que registou um resultado ilíquido negativo de € 3.656.507”.
- 1.2.12.** Que, “a empresa não foi imune às atuais incertezas económicas globais, não se prevendo que essa tendência venha a ser invertida a médio ou longo termo. Na sequência de todo o supra exposto, e de forma a assegurar a sustentabilidade e o equilíbrio dos seus negócios, a empresa sentiu a necessidade de adotar medidas de redução de custos, tendo procedido, nos anos de 2010 e 2011 e no início de 2012, ao encerramento de sete estabelecimentos. No entanto, tal redução não se mostrou suficiente e, em consequência, a empresa decidiu encerrar a sua atividade, conforme deliberação tomada em assembleia geral realizada em 21 de junho de 2012. Na sequência desta decisão, a empresa irá iniciar os procedimentos necessários à cessação total e definitiva da sua atividade – que se prevê venha a ocorrer até ao fim de outubro de 2012 – e à consequente dissolução e liquidação da Empresa”.

- 1.2.13.** Que, “o encerramento total e definitivo da atividade da empresa implica, portanto, a cessação dos contratos de trabalho de todos os trabalhadores da Empresa, pelo que, em face do enquadramento acima efetuado, a empresa iniciou um procedimento de despedimento coletivo, nos termos previstos na lei, motivado pelo seu encerramento total e definitivo”.
- 1.2.14.** Que, “para cumprimento do disposto na alínea b) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, a empresa juntou à comunicação enviada à Comissão Representativa de Trabalhadores o Quadro de Pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa e identificou o número de trabalhadores abrangidos pelo procedimento de despedimento coletivo e as respetivas categorias”.
- 1.2.15.** Que, “no que respeita à inclusão no procedimento de despedimento coletivo das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e do trabalhador no gozo de licença parental, cumpre realçar que, dado que o encerramento total e definitivo da atividade da empresa implica a cessação dos contratos de trabalho de todos os trabalhadores da Empresa, não foi necessário determinar e aplicar quaisquer critérios para seleção dos trabalhadores a despedir e, em concreto, destes 13 (treze) trabalhadores, para além do critério comum a todos os trabalhadores de extinção do posto de trabalho”.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** 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 excepcionais 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”.
- 2.1.2.** 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 14.º 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.
- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º, 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 e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, aplicável por força da alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.

**2.3.** Nos termos do n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho:

“O encerramento total e definitivo da empresa determina a caducidade do contrato de trabalho, devendo seguir-se o procedimento previsto nos artigos 360.º e seguintes, com as necessárias adaptações”.

**2.4.** 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 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”.

- 2.5.** A entidade empregadora apresentou os fundamentos do presente despedimento coletivo, consubstanciados numa forte diminuição do consumo, que originou uma drástica redução do volume de negócios, indicou o número de trabalhadores a despedir (146) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal, constituído por 146 trabalhadores, que discriminou por setores organizacionais da empresa.
- 2.6.** No que diz respeito aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa referiu que dado tratar-se do encerramento total e definitivo da atividade da empresa que implica a cessação dos contratos de trabalho de todos os trabalhadores da Empresa, não foi necessário determinar e aplicar quaisquer critérios para seleção dos trabalhadores a despedir.
- 2.7.** Nas reuniões de informações e negociação, após a apresentação das suas posições, os representantes dos trabalhadores a despedir não se opuseram ao presente procedimento de despedimento coletivo, promovido pela empresa.
- 2.7.1.** Da análise do processo, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de parentalidade na inclusão das referidas trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e do aludido trabalhador no gozo de licença parental no presente processo de despedimento coletivo.



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento coletivo promovido pela empresa ..., S.A., das trabalhadoras grávidas ..., ..., ..., ... e ..., das trabalhadoras puérperas ... e ..., das trabalhadoras lactantes ..., ..., ..., ... e ... e do trabalhador no gozo de licença parental ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO  
DA CITE DE 13 DE AGOSTO DE 2012**