



## PARECER N.º 153/CITE/2013

**Assunto:** Parecer prévio ao 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, das trabalhadora grávidas ..., ..., e puérpera, ..., incluídas no processo promovido pela ...  
Processo n.º 543 – DGP-C/2013

### I – OBJETO

1.1. Em 04 de junho de 2013, a CITE recebeu da administração da ..., S.A, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e na 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, cópia do processo de despedimento coletivo, abrangendo 19 trabalhadores e trabalhadoras afetos ao estabelecimento comercial sito no ... designado por ..., do qual estão incluídas as trabalhadoras identificadas no assunto em epígrafe detentoras da categoria de operadora de 1.ª.

1.1.1. Para o efeito, a entidade empregadora anexou cópia do processo de despedimento coletivo, donde constam cópias dos seguintes documentos:

- Comunicações enviadas aos 19 trabalhadores/as abrangidos/as pelo despedimento coletivo;
- Comunicações enviadas à comissão sindical representativa dos trabalhadores, CESP;
- Fundamentação do processo de despedimento coletivo;



- Critérios de seleção dos Trabalhadores abrangidos;
- Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento coletivo;
- Indicação do método de cálculo de eventuais compensações genéricas a conceder aos trabalhadores e despedir, para além da referida no n.º1 do artigo 366.º do Código do Trabalho; Carta dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento nomeando a comissão representativa dos trabalhadores;
- Ata da reunião de informações e negociação realizada no dia 28.05.2013;

e, a solicitação da CITE:

- Anexo A do relatório único do estabelecimento;
- Esclarecimento sobre número de trabalhadores da entidade empregadora.

**1.2.** A entidade empregadora apresenta como fundamento para o despedimento:

*... 1. FUNDAMENTOS ECONÓMICO-FINANCEIROS DA NECESSÁRIA REDUÇÃO DE EFETIVOS A CONCRETIZAR ATRAVÉS DE DESPEDIMENTO COLETIVO*

#### *1.1. Panorama Internacional*

*O ano 2011 terá registado um crescimento global de 3,8%, substancialmente abaixo do previsto há um ano atrás. Foi um retrocesso face à evolução 2009/10. O abrandamento, notório nas economias desenvolvidas, atingiu todas as regiões. Catástrofes naturais, como o terramoto seguido de tsunami no Japão, em março, ou mais recentemente, as cheias na Tailândia tiveram um impacto negativo acentuado na supply-chain mundial. A crise da dívida soberana na Zona Euro, com todos os avanços e recuos, ditou a penalização da confiança*



*dos investidores, condicionando gradualmente empresas e famílias — Investimento e consumo terão caído acentuadamente. Os países emergentes terão evidenciado os efeitos da contração das importações europeias, tendo-se registado um volte-face relativamente aos receios de sobreaquecimento que se ponderavam no final do primeiro semestre. Os efeitos da crise financeira/bancária iniciada em 2007, tornada crise económica em 2008/09, persistiram no ano transato. O processo de desalavancagem da economia mundial prosseguiu o seu curso. O setor privado e público mantiveram o esforço de diminuição do endividamento. O setor imobiliário nos Estados Unidos da América, uma das condicionantes conjunturais da evolução macroeconómica, terá mantido a tendência negativa que registava antes, mas a taxas sucessivamente menores. O final do ano terá mesmo observado uma estabilização a níveis baixos. O comércio Internacional terá crescido à taxa de 6,9%, praticamente metade do apurado em 2010. As condições de financiamento à economia degradaram-se globalmente, à medida que o ano progrediu tendo, estime-se, registado um agravamento na parte final do exercício. A Zona Euro poderá ter, inclusive, observado condições próximas das de um credit crunch. Em agosto, os Estados Unidos da América sofreram um corte no rating máximo atribuído pela Standard & Poor. Os fluxos de capital para as economias emergentes terão diminuído durante 2011, de forma mais acentuada nos últimos meses do ano.*

*A Zona Euro terá registado em 2011 um crescimento em torno de 1,6%, abaixo do referencial do ano anterior. Os Estados Unidos da América terão crescido ao ritmo de 1,8% enquanto o Japão, evidenciando o forte impacto dos fenómenos naturais que atingiram o país, terá registado contração económica de 0,9% - uma alteração substancial face aos 4,4% de crescimento observados em 2010. A China, por sua vez, terá registado um abrandamento no crescimento, registando uma taxa de*



9,2%. A Índia terá registado uma expansão em torno de 7,4%, um ritmo menor do que o verificado no ano precedente. O mesmo terá acontecido com o Brasil, se bem que em magnitude superior, pois a taxa de crescimento terá diminuído de 7,5% para 2,9%. A Rússia terá sido a verdadeira exceção à evolução desfavorável face a 2010 uma vez que terá registado um Incremento marginal de 0,1 pontos percentuais na taxa de crescimento face aos 4,0% de 2010.

No que concerne à política monetária, o ano 2011 caracterizou-se pela manutenção de condições ultraexpansionistas num número substancial de economias (Estados Unidos da América, Japão e Reino Unido mantiveram taxas de juro extraordinariamente baixas e procederam a operações de quantitative easing) e pela reversão de apertos monetários implementados em 2010/11 nos casos restantes. No caso da Zona Euro, o Banco Central Europeu optou por cortar a sua taxa diretora de 1,5% para 1,0% no último trimestre do ano tendo também optado, contrariando o que vinha reiterando anteriormente, pelo reforço de medidas não ortodoxas de cedência de liquidez, nomeadamente pela oferta de refinanciamento bancário a três anos. Brasil e China são exemplos da reversão da tendência de aumento de taxas de juro, Com a exceção da Índia, a maior parte das economias mundiais terá registado uma aceleração na taxa de inflação: estima-se que as economias desenvolvidas tenham registado 2,7% e as emergentes 7,2%, um incremento de 1,1 pontos percentuais em ambos os casos. Apesar da descida do custo das commodities, o preço do crude manteve-se sustentado em níveis elevados. Nas economias emergentes, a subida observada na componente alimentar foi particularmente aguda.

As notícias macroeconómicas mais recentes continuam a dar conta de um progressivo enfraquecimento da atividade económica, em praticamente todas as zonas do globo. São particularmente preocupantes os sinais de arrefecimento do comércio internacional, a



*quebra dos fluxos de entrada e saída de mercadorias nas economias emergentes mais dinâmicas e a tendência de estagnação ou retração apontada pelos Indicadores prospetivos globais (PMI's, ISM). Neste contexto, destacam-se as economias que constituem a UEM, onde se confirmou uma retração da atividade no segundo trimestre e onde a informação mais recente aponta para que se instale uma recessão no terceiro trimestre do ano. A OCDE, nas previsões intercalares de setembro, antecipa uma queda do P18 de 1% e de 0,7% (valores trimestrais atualizados), respetivamente no terceiro e quarto trimestre, nas três maiores economias da região. Refira-se, no entanto, que a recente melhoria do sentimento nos mercados financeiros internacionais e a aparente redução da probabilidade de ocorrência de ruturas no âmbito da zona euro, deverão induzir a recuperação dos níveis de confiança de famílias e empresas nos próximos meses. Não obstante, permanecem escolhos estruturais ao alcance de um crescimento mais rápido. Nomeadamente a montanha de dívida e de desequilíbrios financeiros gerados no passado, e que vão continuar a pesar sobre a capacidade de crescimento e de geração de emprego nas economias desenvolvidas num horizonte alargado.*

### *1.1. Panorama Português*

*Depois de um crescimento moderado no ano anterior, Portugal regressou em 2011 a um contexto de contração económica, que se estima ter atingido 1,5%. Os desequilíbrios estruturais, acumulados ao longo de anos, determinando necessidades crescentes de financiamento externo, atingiram um ponto extremo, exigindo o ajustamento inadiável. O contexto de crise da dívida soberana da Zona Euro não auxiliou. O ano foi caracterizado pela degradação permanente do prémio de risco - país apesar dos esforços de consolidação fiscal. A notação de rating da República foi sucessivamente revista em baixa até atingir níveis inferiores a investment grade. Em abril, o país atingiu um ponto de rutura*



*financeira (perda de acesso a financiamento de mercado pelo Estado e pela banca) e avançou com um pedido de auxílio financeiro. Este consubstanciou-se num Programa de Ajustamento Económico e Financeiro (PAEF) assinado em maio com a União Europeia, os países membros da Zona Euro e o Fundo Monetário Internacional (FMI). A evolução económica refletiu uma desalavancagem sem precedentes no setor privado, a que se juntou um esforço de consolidação orçamental — foram definidas e implementadas um conjunto alargado de medidas estruturais quer do lado da receita quer do lado da despesa. A contração económica traduziu-se numa queda muito significativa na procura interna, sendo observável uma contribuição negativa de todas as componentes deste agregado. Se ao nível do investimento a tendência anterior era já negativa, o agravamento da contração para níveis superiores a 11,0% terá refletido uma forte limitação no acesso ao crédito; a nível do consumo privado e público registou-se uma significativa alteração de comportamentos/decisões de consumo, nomeadamente pela atuação consentânea com os compromissos assumidos em contrapartida da ajuda externa. Alguns dos Indicadores terão registado mínimos multianuais em setembro. A procura externa líquida contribuiu favoravelmente, mas não conseguiu contrabalançar o ajustamento doméstico.*

*Terá sido, ainda assim, responsável por uma evolução menos desfavorável do que o antecipado na segunda metade do ano. O desemprego, em janeiro de 2013 registou uma taxa de 17,6%, um incremento de 2,9% face ao mesmo período do ano anterior, conduzindo o indicador para níveis recorde pelo menos desde 1963. A inflação, por seu turno, terminou o ano de 2012 nos 2,8%, evidenciando não só as alterações fiscais implementadas em 2011 e 2012, mas também a excessiva sensibilidade da economia à componente energética.*

*O INE confirmou uma retração da economia portuguesa de 3,2% em*



2012. Segundo Instituto Nacional de Estatística (INE) na primeira estimativa para o PIB do quarto trimestre de 2012, o produto terá caído 1,8% face ao terceiro trimestre de 2012, a maior queda em cadeia do ano. Portugal surge, assim, com o segundo pior desempenho entre os 20 países que apresentaram resultados ao Eurostat, com uma contração homóloga do seu PIB de 3,8% no quarto trimestre, 3,5% no terceiro trimestre, 3,1% no segundo trimestre e 2,5% no primeiro trimestre do ano.

As metas agora vigentes implicam a implementação de medidas de austeridade adicionais e que poderão repercutir-se desfavoravelmente no crescimento, sobretudo por via de uma retração mais acentuada do consumo. As famílias começaram já a fazer refletir o consumo, dada a quebra do rendimento disponível no consumo atual, atuando com maior cautela e precaução. Relativamente a 2013 e 2014, a maior retração esperada do consumo privado deverá conduzir a um agravamento do cenário macroeconómico, apesar de parcialmente compensado pela componente das importações.

## 1.2. ANÁLISE DA EMPRESA

A atividade da Empresa consiste no comércio a retalho de materiais de construção, bricolage, jardinagem e decoração.

O ano de 2012 veio reforçar a tendência de quebra da procura dos produtos que a empresa comercializa influenciada pelo clima de incerteza quanto à evolução da economia portuguesa e dos mercados onde tradicionalmente opera. O ano de 2013 veio ainda piorar, dada a situação da economia desses mercados escalpelizada no título anterior.

O efeito da retração do consumo privado tem condicionado fortemente as decisões de investimento por parte dos nossos clientes, onde se incluem a administração pública e autarquias. Este setor que



*designamos por Estado tem vindo, fruto das políticas de contenção em aplicação, a reduzir fortemente.*

*A quebra no mercado onde a empresa opera traduziu-se não só na diminuição de atividade como numa pressão em baixa do nível de preços praticado, especialmente a nível nacional.*

*A Empresa apresenta uma quebra (2012 face a 2011) no volume de negócios de cerca de 40%, ou seja, um decréscimo de cerca de 17 milhões de euros. A empresa apresenta rácios que denotam a situação descrita.*

*O Peso dos custos operacionais, fortemente influenciado pela diminuição de atividade, regista em 2012 um peso relativo face ao volume de negócios de 82% quando em 2011 era de 60%.*

*Incluído nos custos operacionais, a verba mais representativa é a referente aos custos com pessoal que apesar de ter diminuído de 9.462.299 euros em 2011 para 8.424.900 euros em 2012, agrava o peso face ao volume de negócios em 10.2% (representava 21.9% em 2011 e representa em 2012 32.2% do volume de negócios).*

*A mesma tendência se verifica em todos os rácios de rentabilidade, sendo de destacar o rácio de EBIT sobre vendas que se agravou em cerca de 13% para um valor negativo de 43%.*

*A capacidade da empresa cumprir com os seus fornecedores foi, obviamente, penalizada pelo desenrolar desta atividade. O Cash flow operacional registou valores negativos de 8.851.596 euros o que provocou incapacidade de cumprir com as obrigações da empresa.*

*Se atentarmos ao ponto crítico de vendas para suportar a estrutura de custos que a empresa apresenta chegamos a um nível de volume de*





*negócios que se deveria cifrar na ordem dos 60.000.000 euros, longe dos 26.174.482 euros efetivamente atingidos.*

*É neste contexto de redução da atividade da empresa e de desequilíbrio económico financeiro em que a Empresa se encontra.*

*Tal desequilíbrio é, ainda, bastante patente nas unidades de negócios de forma individualizada (estabelecimentos comerciais), como é o caso concreto do estabelecimento comercial "...", explorado pela Empresa no ... designado por ..., Instalado em..., concelho de...*

*Neste estabelecimento comercial, verificamos uma quebra acentuada de vendas nos anos de 2010, 2011 e 2012. A saber, no ano de 2010, a Loja de ... apresentou vendas na ordem dos € 2.430.161, no ano de 2011 de € 1.892.285 e no ano de 2012 de € 935.192.*

*No entanto, e apesar daqueles valores de vendas registados, os resultados líquidos daquele estabelecimento não lograram atingir, sequer, resultados positivos, tendo, antes pelo contrário, os resultados negativos se vindo a acentuar desde o ano de 2010. A título de exemplo, veja-se que no ano de 2010, os resultados líquidos do estabelecimento em causa foram de € 11.652,88 negativos, em 2011 tais resultados negativos mantiveram-se, agravando-se para os € 254.627,63 negativos, culminando, em 2012 nos € 320294,48 negativos.*

*De igual forma, também o número de clientes do estabelecimento comercial "... de ... tem vindo a decrescer acentuadamente nos últimos 3 (três) anos, tendo-se verificado, em 2012 e face a 2010, uma quebra na ordem dos 44%.*

*Concretamente, nos últimos 3 (três) anos, a Loja de ... apresentou o seguinte número de clientes: em 2010, 104.981; em 2011, 85.240 atingindo, em 2012, os 46.130.*



*O desequilíbrio económico-financeiro registado na Empresa, aliado ao, ainda maior desequilíbrio que se fazia sentir no estabelecimento comercial de ..., levou, inevitavelmente, ao encerramento daquele espaço comercial, para o qual concorreu a resolução do contrato de Utilização de Loja em ... por parte do proprietário do mesmo.*

*É, por isso, neste grave contexto de desequilíbrio, os quais integram motivos de mercado e estruturais, que se insere, como último recurso, o presente processo de despedimento coletivo.*

*Torna-se, pois impossível a manutenção dos trabalhadores ao serviço da empresa, com os custos daí decorrentes, vendo-se a Empresa obrigada a proceder à cessação de todos os contratos de trabalho dos trabalhadores afetos ao estabelecimento comercial em causa.*

**1.3.** Como critério de seleção dos trabalhadores a empresa declara:

*... O presente despedimento coletivo abrange todos os trabalhadores da empresa que se encontram afetos ao estabelecimento comercial que vinha a ser explorado pela Empresa e sito no ... designado por ..., instalado em..., atendendo a que, pelos motivos supra explanados, o mesmo encerrará. ...*

**1.4.** No dia 28 de maio realizou-se a reunião de informações e negociação cuja ata se transcreve:

*... No dia vinte e oito de maio do ano de dois mil e treze, pelas catorze horas e trinta e cinco minutos realizou-se, nos termos do artigo 361, número 1, do Código do Trabalho, a reunião de negociação entre o empregador "..., S.A.", a Comissão Representativa de Trabalhadores, acompanhada por um perito, o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio Escritórios e Serviços de Portugal, enquanto comissão sindical e o Trabalhador ..., não representado nem pela Comissão*



*Representativa nem pela Comissão Sindical, no âmbito do despedimento coletivo que abrange os seguintes trabalhadores:*

- 1. ..., com a categoria profissional de Chefe de Secção,*
- 2. ..., com a categoria profissional de Operador Especializado,*
- 3. ..., com a categoria profissional de Gerente de Loja,*
- 4. ..., com a categoria profissional de Operador de 1.ª,*
- 5. ..., com a categoria profissional de Operador de 1,*
- 6. ..., com a categoria profissional de Sub-Chefe de Secção,*
- 7. ..., com a categoria profissional de Operador de 1.ª,*
- 8. ..., com a categoria profissional de Operador de 1.ª,*
- 9. ..., com a categoria profissional de Operador de 1.ª,*
- 10. ..., com a categoria profissional de Operador de 1.ª,*
- 11. ..., com a categoria profissional de Operador de 1.ª,*
- 12. ... com a categoria profissional de Operador de 1.ª,*
- 13. ..., com a categoria profissional de Operador de 1.ª,*
- 14. ... com a categoria profissional de Operador de 1.ª,*
- 15. ..., com a categoria profissional de Operador de 1.ª,*
- 16. ..., com a categoria profissional de Operador de 1.ª,*
- 17. ..., com a categoria profissional de Operador de 1.ª,*
- 18. ..., com a categoria profissional de Operador de 1.ª,*
- 19. ..., com a categoria profissional de Chefe de Secção.*

*Foram devidamente convocados para a reunião de negociação os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo, por si e através do Sindicato dos Trabalhadores do Comércio Escritórios e Serviços de Portugal, enquanto comissão sindical representativa dos trabalhadores supro mencionados, com exceção do trabalhador ..., o Ministério da Economia e do Emprego, sito em Usboa e a Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, sita em Lisboa.*



*Por carta datada de 24 de maio de 2013, o empregador foi notificado da constituição de Comissão Representativa de todos os Trabalhadores, com exceção do Trabalhador ...*

*Estiveram presentes:*

- Em representação do empregador, ..., Advogada, ..., Diretora de Marketing e Recursos Humanos e ..., Administradora,*
- Em representação do Sindicato dos Trabalhadores do Comércio Escritórios e Serviços de Portugal (CESP), ...;*
- Da Comissão representativa dos Trabalhadores (CRT), os Trabalhadores ..., ..., e ..., acompanhada pelo perito Dr. ...;*
- O Trabalhador ...;*
- Em representação da Direção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho (DGERT), a Dr.a ...*

*Iniciada a reunião, tomou a palavra a Dr.a ..., que, no uso da mesma, recordou aos presentes que a presente Reunião visava esclarecer os Trabalhadores quanto à intenção de despedimento coletivo enviada pela empresa, podendo aqueles, solicitar informações adicionais àquela intenção. Após essa fase, passar-se-ia a uma fase de negociação, relativamente à compensação.*

*Mais esclareceu que, à presente data, apenas estamos perante uma intenção, a qual apenas se consubstanciará num despedimento coletivo após a emissão de declaração da empresa nesse sentido e no final do aviso prévio a conceder a cada um dos trabalhadores.*

*De seguida, foi, pela Representante da DGERT indagado se a Empresa havia ponderado todas as alternativas legais à decisão de despedimento coletivo, ao que foi explicado, pela Arquiteta ... em sentido afirmativo. Mais explicou a representante da empresa que, tal como havia sido transmitido aos Trabalhadores aquando da primeira reunião com eles havida no local de Trabalho, a impossibilidade de manter aquele estabelecimento aberto ao público e sem que fosse possível a manutenção dos postos de trabalho.*



*De imediato, a Dr.<sup>a</sup> ..., acrescentou que, tal como era conhecimento dos trabalhadores, já no passado houve necessidade de efetuar alterações dos estabelecimentos, tendo, agora, verificado a empresa que as alternativas possíveis não eram viáveis. Após estes esclarecimentos, os Trabalhadores declararam estar devidamente informados não carecendo de demais esclarecimentos.*

*Antes de passar à fase de negociação, a Representante do CESP, ..., solicitou a palavra e no uso da mesma, informou sobre as seguintes questões:*

*Em primeiro lugar, alertou para a existência de dois trabalhadores que se encontram erradamente classificados, a saber, o Trabalhador ..., com a categoria profissional de Sub-Chefe de Secção, cujo vencimento base mensal está fixado nos € 650,00, quando a tabela salarial prevê um vencimento base de € 660,00; quanto ao Trabalhador ..., este tem a categoria de Operador de 1.<sup>a</sup>, quando, na realidade exerce funções de sub-chefe de secção há cerca de 12 meses.*

*Confrontada com tal informação, a representante da Empresa, Arquiteta ... informou que iria verificar tais situações.*

*A representante do CESP informou, ainda, que há necessidade de alterar o aviso prévio a conceder aos Trabalhadores ... e ..., dado que os mesmos são casados entre si e tal facto não foi tido em consideração.*

*Foi, ainda, dado a conhecer pela Representante do CESP que existem duas funcionárias grávidas, a saber, a ... e a ..., bem como uma trabalhadora em gozo de licença de parentalidade, a funcionária ..., pelo que, existe a necessidade de solicitar parecer prévio ao CITE.*

*Já entrando na fase de negociação, pela representante do CESP foi dada a conhecer (a proposta dos Trabalhadores. Assim, os mesmos propõem que a compensação por despedimento coletivo seja fixada em um vencimento e meio (vencimento base e diuturnidades) por cada ano de trabalho, sendo que, no caso dos trabalhadores que auferem subsídio*



*de isenção de horário de trabalho, o mesmo seja contabilizado para efeitos de vencimento e cálculo da referida compensação.*

*Mais alertou que as trinta e cinco horas de formação profissional certificada não foram cumpridas, pelo que, cada um dos trabalhadores terá um crédito total de cento e cinco horas de formação, correspondente a trinta e cinco horas/ano dos últimos três anos.*

*Após o conhecimento desta proposta, pela Dr.<sup>a</sup> ... e antes de se pronunciar sobre a mesma, alertou para o facto de ser necessário esclarecer perante os trabalhadores a questão do exercício efetivo de funções até ao termo do aviso prévio, onde os Trabalhadores, através do Sr. ..., evidenciou que era desejo dos trabalhadores, logo que desmantelada a loja, pudessem ficar dispensados de apresentação ao serviço.*

*Foi, então, esclarecido pela Dr.<sup>a</sup> ... (DGERT) que tal seria possível, emitindo a empresa declarações de dispensa de apresentação ao serviço, mas que seriam trabalhadores da empresa até ao final do aviso prévio, data em que cessariam os seus contratos de trabalho. De imediato, no que concerne ao pagamento das compensações, foi esclarecido pela representante da DGERT que as mesmas têm que ser liquidadas até ao final do aviso prévio, nada opondo que hajam pagamentos durante este período.*

*Por forma a esclarecer todos os presentes acerca da proposta apresentada pelos representantes dos trabalhadores, a Dr.<sup>a</sup> ... alertou que nem todos os trabalhadores auferem subsídio de isenção de horário de trabalho pelo que, sendo aceite tal proposta, isso poderia criar desigualdades nos trabalhadores abrangidos, ao que os trabalhadores, através dos seus representantes deixaram claro que todos os trabalhadores estão cientes desse facto e que estão de acordo, não tendo nenhum dos trabalhadores apresentado qualquer oposição nesse sentido.*



*Feito este esclarecimento, a empresa, através da Dr.<sup>a</sup> ..., declarou aceitar a proposta apresentada pelos trabalhadores quanto à compensação por despedimento coletivo, a saber, pagamento de um vencimento e meio por cada ano de trabalho (vencimento base e diuturnidades), sendo contabilizado, nos trabalhadores que o auferem, o subsídio de isenção de horário de trabalho.*

*Ficou assente, entre a empresa, os trabalhadores e o CESP que, sendo aceite a proposta de compensação apresentada (como o foi) inexistia qualquer outro ponto que os opusesse. Mais se consignou que, após o termo dos trabalhos de desmantelamento do estabelecimento, que se prevê para a próxima semana, os Trabalhadores ficarão dispensados de comparecer ao serviço, mediante declaração da empresa nesse sentido. Nada mais havendo a tratar foi a reunião encerrada às dezasseis horas, dela tendo sido lavrada a presente ata que, por estar conforme, depois de lida, vai ser assinada por todos os presentes.*

*Os representantes do empregador ...*

## **II – ENQUADRAMENTO JURIDICO**

**2.1.** A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, chama desde logo a atenção nos considerandos para o risco destas mulheres serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado, pelo que no artigo 10.º, sob a epígrafe *Proibição de despedimento* determina:

*... A fim de garantir às trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, o exercício dos direitos de proteção da sua segurança e saúde reconhecidos no presente artigo, prevê-se que:*



1. *Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras ... sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade referida ...salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.*
  2. *Quando uma trabalhadora ... for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.*
  3. *Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proteger as trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, contra as consequências de um despedimento que fosse ilegal ....*
- 2.2.** A Constituição da República Portuguesa (CRP) no artigo 67.º sob a epígrafe *Família* estabelece:
- ...1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros ....*
- 2.3.** O artigo 68.º da CRP sob a epígrafe *Paternidade e maternidade* consagra:
- ...1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*
- 2- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*
- 3- As mulheres têm proteção especial durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias....*





2.4. Na sequência destes princípios o CT na Subsecção IV – Parentalidade estipula no artigo 63.º sob a epígrafe *Proteção em caso de despedimento*

... 1 – *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...*

2 – ...

3 – *Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:*

a) ...

b) *Depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º, no despedimento coletivo;*

c) ...

4 – *A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à receção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.*

5 – *Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.*

6 – *Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.*

7 – *A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.*

8 – *Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e*



*o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.*

*9 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos nºs 1 ou 6. ...:*

**2.5.** Para implementação deste procedimento o Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) estabelece, no artigo 3.º, sob a epígrafe: *Atribuições próprias e de assessoria:*

*... A CITE, prossegue as seguintes atribuições, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria:*

*a)...*

*b) Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental;*

*c)...*

**2.6.** O CT no Capítulo VII *Cessação de contrato de trabalho*, Divisão II *Despedimento coletivo* (artigos 359.º a 366.º), procede à definição e motivações legais, no artigo 359.º sob a epígrafe *Noção de despedimento coletivo:*

*...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...*

**2.7.** E quanto ao procedimento, o artigo 360.º do mesmo Código sob a epígrafe *Comunicações em caso de despedimento coletivo* vem estabelecer:

*... 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 despedirem;*
- 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 referido 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.*

*6 - Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.s 1 a 4 e constitui contraordenação leve o efetuado com violação do disposto no n.º 5....*

**2.8.** *Relativamente a Informações e negociação em caso de despedimento coletivo epígrafe do artigo 361.º:*

*... 1 – Nos cinco dias posteriores à data do ato previsto nos nºs 1 ou 4 do artigo anterior, o empregador promove uma fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:*

- a) Suspensão de contratos de trabalho;*
- b) Redução de períodos normais de trabalho;*
- c) Reconversão ou reclassificação profissional;*



*d) Reforma antecipada ou pré-reforma.*

*2 – A aplicação de medida prevista na alínea a) ou b) do número anterior a trabalhadores abrangidos por procedimento de despedimento coletivo não está sujeita ao disposto nos artigos 299.º e 300.º*

*3 – A aplicação de medida prevista na alínea c) ou d) do n.º 1 depende de acordo do trabalhador.*

*4 – O empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores podem fazer-se assistir cada qual por um perito nas reuniões de negociação.*

*5 – Deve ser elaborada ata das reuniões de negociação, contendo a matéria acordada, bem como as posições divergentes das partes e as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.*

*6 – Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.s 1 ou 3....*

**2.9.** *A Intervenção do ministério responsável pela área laboral, como epígrafe do artigo 362.º do CT, prevê:*

*...1 – O serviço competente do ministério responsável pela área laboral participa na negociação prevista no artigo anterior, com vista a promover a regularidade da sua instrução substantiva e procedimental e a conciliação dos interesses das partes.*

*2 – O serviço referido no número anterior, caso exista irregularidade da instrução substantiva e procedimental, deve advertir o empregador e, se a mesma persistir, deve fazer constar essa menção da ata das reuniões de negociação.*

*3 – A pedido de qualquer das partes ou por iniciativa do serviço referido no número anterior, os serviços regionais do emprego e da formação profissional e da segurança social indicam as medidas a aplicar, nas respetivas áreas, de acordo com o enquadramento legal das soluções que sejam adotadas.*

*4 – Constitui contraordenação leve o impedimento à participação do serviço competente na negociação referida no n.º 1 ....*



- 2.10.** Toda esta legislação, ao estabelecer princípios e procedimentos especiais de proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou em gozo de licença parental, nas situações de despedimento, como é o caso *Sub Júdice*, plasmados nas Diretivas Europeias, na CRP e CT, mostra que as entidades empregadoras devem ter um cuidado acrescido no tratamento destes casos, justificando de forma cabal, objetiva e coerente a inclusão das mesmas nos despedimentos, sob pena dos processos poderem conter indícios de discriminação em função da maternidade/parentalidade.
- 2.11.** Compulsadas as normas legais acima reproduzidas enquadradoras do pedido de parecer prévio formulado pela entidade empregadora com a prova produzida no processo, nomeadamente a fundamentação do despedimento, ponto 1.2 do presente parecer, os critérios de seleção aplicados aos trabalhadores/as a despedir ponto 1.3, e o teor da ata de informações e de negociação, ponto 1.4, atendendo à necessidade de encerramento do estabelecimento comercial de ..., não se vislumbra indício da prática de discriminação em função do sexo por virtude da maternidade, pelo que a CITE não se opõe à inclusão das trabalhadoras no despedimento ora em causa.

### III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao que antecede, não se vislumbrando indício da prática de discriminação em função do sexo por virtude da maternidade, a CITE não se opõe à inclusão das trabalhadoras grávidas ..., ..., e puérpera ..., no processo despedimento coletivo promovido pela ..., S.A.



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO

**CITE**

COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 19 DE JUNHO DE 2013**