

## PARECER N.º 19/CITE/2013

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida 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 1257 – DG-C/2013

### I – OBJETO

1.1. Em 23/12/2013, a CITE recebeu da empresa ..., Lda., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora grávida ..., 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., nos seguintes termos:

*Exmos Senhores*

*Vimos pelo presente nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012 de 25 de junho, solicitar a emissão de parecer prévio no âmbito do despedimento coletivo, que abrange a totalidade das empregadas ao nosso serviço e na qual se encontra incluída a trabalhadora grávida, ..., detentora da categoria profissional de caixeira ajudante de 1.º ano desde 06/08/2008.*

*Anexamos para este efeito cópias das cartas entregues às Trabalhadoras, com a intenção de proceder ao seu despedimento, cópias das cartas entregues às Trabalhadoras com a decisão definitiva de proceder ao despedimento coletivo das mesmas, dando assim cumprimento ao aviso prévio, justificativa da decisão, data da cessação do contrato e forma de pagamento dos montantes devidos a título de créditos laborais.*

*A cessação do contrato de trabalho por esta via resulta dos motivos económico-financeiros e de mercado, resultante da quebra acentuada de receitas que põem em causa a própria subsistência da empresa. Pelas razões acima explanadas a empresa encerrou já um dos estabelecimentos em outubro de 2013, sito na cidade de Loulé e irá proceder ao encerramento do único estabelecimento onde a empresa exerce a atividade, sito em Portimão, no próximo dia 31 de dezembro de 2013.*

*Sem outro assunto, atentamente ao dispor para eventual esclarecimentos*

**1.2.** Na carta entregue em mão à trabalhadora a despedir a 18/12/2013, objeto do presente parecer, e à qual a trabalhadora declara prescindir da fase negocial, aceitando que de imediato seja comunicada a decisão final, a empresa refere, o seguinte:

*Assunto: Despedimento Coletivo Decisão nos termos do art. 360.º do Código do Trabalho aprovado Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012 de 25 de junho.*

*Ex.ma Senhora;*

*A empresa ..., Lda., vem pela presente, em cumprimento do disposto no 3 do art.360º do Código do Trabalho, aprovado Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as*



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIAL



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

*alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012 de 25 de junho, comunicar-lhe que é necessário proceder a um processo de Despedimento Coletivo que abrangerá os postos de trabalho incluídos no anexo I, medida essa que terá como consequência a cessação da relação de trabalho vigente entre os trabalhadores abrangidos e esta sociedade.*

*A extinção dos postos de trabalho que estão na origem do presente processo de despedimento coletivo deve-se a motivos económico-financeiros e de mercado, resultante da quebra acentuada de receitas que põem a causa a própria subsistência da empresa.*

*Como é do seu perfeito conhecimento, pois tal é notório para quem conosco trabalha, houve um decréscimo acentuado das vendas.*

*A conjuntura económica que o país atravessa e as dificuldades de acesso ao crédito não possibilitam perspetivar, a curto, nem tão pouco a médio prazo, evolução positiva das atuais condições de mercado, o que nos traz graves problemas de tesouraria.*

*Os recursos económicos da empresa têm sido usados para manter em dia os nossos compromissos fiscais, pagamento de salários e segurança social, não se logrando, no entanto, e em simultâneo, o cumprimento de outros compromissos financeiros da sociedade, nomeadamente com os fornecedores da empresa, renda do estabelecimento.*

*Todos estes motivos de mercado e estruturais, relativos à empresa, mas fruto da grave crise que os diversos setores de atividade atravessam e em particular o do comércio, tornam impossível manter os postos de trabalho e a empresa a laborar na área do comércio a retalho de vestuário e calçado e acessórios de criança.*



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIAL



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

*Ao longo do ano de 2012 muito se lutou para manter todos a trabalhar numa tentativa de assegurar a continuidade da nossa atividade mas tal não foi suficiente, tivemos no entanto de encerrar o nosso estabelecimento sito na cidade de Loulé, no dia 31 de outubro de 2013 sendo certo que iremos proceder ao encerramento do único estabelecimento onde a empresa exerce a atividade, sito em Portimão, no próximo dia 31 de dezembro de 2013.*

*Por esta razão, a empresa irá pois entrar em inatividade, pelo que terá inevitavelmente que concluir pelo seu despedimento e das suas duas colegas, ... e ..., atualmente as únicas trabalhadoras da empresa.*

*Conforme previsto no n.º 1 do art.º 366.º, da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela lei n.º 23/2012 de 25 de junho, informa-se que encontrar-se-à à sua disposição a compensação devida de um mês por cada ano de trabalho.*

*Sem outro assunto de momento, atentamente ao dispor,*

**1.3.** A entidade empregadora comunica os motivos justificativos do despedimento coletivo.

*A extinção dos postos de trabalho que estão na origem do presente processo de despedimento coletivo deve-se a motivos económico-financeiros e de mercado, resultante da quebra acentuada de receitas que põem a causa a própria subsistência da empresa.*

*Como é do seu perfeito conhecimento, pois tal é notório para quem connosco trabalha, houve um decréscimo acentuado das vendas.*

*A conjuntura económica que o país atravessa e as dificuldades de acesso ao crédito não possibilitam perspetivar, a curto, nem tão pouco a médio prazo, evolução positiva das atuais condições de mercado, o que nos traz graves problemas de tesouraria.*

*Os recursos económicos da empresa têm sido usados para manter em dia os nossos compromissos fiscais, pagamento de salários e segurança social, não se logrando, no entanto, e em simultâneo, o cumprimento de outros compromissos financeiros da sociedade, nomeadamente com os fornecedores da empresa, renda do estabelecimento.*

*Todos estes motivos de mercado e estruturais, relativos à empresa, mas fruto da grave crise que os diversos setores de atividade atravessam e em particular o do comércio, tornam impossível manter os postos de trabalho e a empresa a laborar na área do comércio a retalho de vestuário e calçado e acessórios de criança.*

*Ao longo do ano de 2012 muito se lutou para manter todos a trabalhar numa tentativa de assegurar a continuidade da nossa atividade mas tal não foi suficiente, tivemos no entanto de encerrar o nosso estabelecimento sito na cidade de Loulé, no dia 31 de outubro de 2013 sendo certo que iremos proceder ao encerramento do único estabelecimento onde a empresa exerce a atividade, sito em Portimão, no próximo dia 31 de dezembro de 2013.*

*Por esta razão, a empresa irá pois entrar em inatividade, pelo que terá inevitavelmente que concluir pelo seu despedimento e das suas duas colegas, ... e ..., atualmente as únicas trabalhadoras da empresa.*



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIAL



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

**1.4.** A comunicação integra ainda os critérios do despedimento coletivo nos seguintes termos:

*Por esta razão, a empresa irá pois entrar em inatividade, pelo que terá inevitavelmente que concluir pelo seu despedimento e das suas duas colegas, ... e ..., atualmente as únicas trabalhadoras da empresa.*

**1.5.** O processo remetido à apreciação da CITE integra ainda:

- a) Número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas;
- b) O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar despedimento;
- c) 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.
- d) Declaração da trabalhadora declarando prescindir da fase negocial, aceitando que de imediato seja comunicada a decisão final.

## **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”.
- 2.2.** 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 artigo 359.º do novo 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”.

**2.4.** 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.** No despedimento coletivo “sub judice”, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos estruturais e de mercado, indicou o número de trabalhadores a despedir (3) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal, que discriminou por setores organizacionais da empresa.
- 2.6.** No que respeita, aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa refere estarem incluídas todas as trabalhadoras da empresa.
- 2.7.** Encontram-se observados todos os requisitos legais da comunicação a que alude o art.º 360.º do CT, nomeadamente:
- 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

- Da análise do processo, não resulta, portanto, que existam indícios de discriminação na inclusão da referida trabalhadora.

### **III – CONCLUSÃO**

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

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO  
DE 16 DE JANEIRO DE 2014**