

PARECER N.º 26/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio à cessação do contrato de trabalho de trabalhadora lactante de empresa em processo de encerramento total e definitivo, a que se aplica o procedimento de despedimento coletivo, nos termos do n.º 3 do artigo 346.º e do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º, ambos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
Processo n.º 17 – DL-C/2014

I – OBJETO

- 1.1. Em 07.01.2014, a CITE recebeu da ..., LDA., cópia de processo de encerramento total e definitivo, a que se aplica o procedimento de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora lactante ..., 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 12.02.
- 1.2. No que respeita às razões do despedimento, a empresa refere o seguinte:
 - 1.2.1. “O presente procedimento, implementado nos termos dos artigos 346.º, n.º 3 e 360.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (adiante CT 2009), decorre do encerramento total e definitivo da ..., Lda., (adiante “Empresa”), a qual implicará a caducidade dos contratos dos seus atuais 12 trabalhadores”.
 - 1.2.2. “Nos capítulos seguintes, proceder-se-á à análise do (1) enquadramento financeiro, (2) decisão de proceder ao encerramento total e definitivo da

Empresa e (3) caducidade dos contratos dos atuais 12 trabalhadores da Empresa”.

- 1.2.3.** “Apesar dos esforços da Empresa levados a cabo nos últimos anos, os fracos resultados que têm vindo a ser alcançados pela Empresa tornam inviável a sua manutenção em atividade”.
- 1.2.4.** “E no atual contexto de recessão e abrandamento económico, a nível nacional e mundial, não é naturalmente expectável que esta tendência se venha a inverter, sendo mesmo provável um agravamento dos resultados, já extremamente negativos, que têm vindo a ser alcançados”.
- 1.2.5.** “Na verdade, a Empresa tem vindo a apresentar resultados líquidos negativos, situação que, em face das perspetivas de mercado a médio e longo prazo acima referidas, resulta impossível inverter em prazo compatível com a sua subsistência”.
- 1.2.6.** “Nesta sede, deve registar-se que os exercícios de 2010/2011/2012 encerraram com prejuízos, sendo que o último exercício findo regista um aumento substancial nos resultados líquidos negativos para um valor de - € 455.885,64”.
- 1.2.7.** “Este agravamento da situação financeira da Empresa resulta essencialmente de uma progressiva e substancial redução das vendas e serviços prestados”:
- 1.2.8.** “No ano de 2013, em face do desenrolar da atividade da Empresa, prevê-se uma vez mais vir a encerrar com um resultado de exercício negativo”.
- 1.2.9.** “Na verdade, segundo dados já apurados a 30 de novembro de 2013, a Empresa registava um volume de vendas de apenas € 636 903, tendo, como referência à mesma data, faturado apenas € 68,100,00 em serviços

prestados, num total de € 705.003,00. Em comparação com período homologado de 2012 a empresa registava um volume de vendas e serviços que ascendia a € 1.041,665,00. Ou seja, por comparação com período homólogo do ano de 2012, ano em que a Empresa registou uma das maiores quedas no volume de vendas e serviços face aos 2 anos anteriores, em 2013 conclui-se que o volume de vendas caiu € 336.665,00, o que representa em termos percentuais uma queda de cerca de 32% do volume de vendas no mesmo período”.

1.2.10. “Em face dos resultados já registados, a estimativa da Empresa aponta assim para um resultado de vendas e serviços em 2013 muito inferior ao atingido em 2012, com um impacto muito negativo no resultado líquido do exercício do que resultará a acumulação de mais prejuízos”.

1.2.11. “Mais, não se prevê, em face das previsões económicas para Portugal, que este quadro se altere significativamente nos próximos anos, sendo a conjugação deste facto com o quadro financeiro profundamente negativo da ..., Lda., se concluiu mostrar-se economicamente inviável a continuação da atividade da Empresa em Portugal”.

1.2.12. “Face ao enquadramento anteriormente referido, o Grupo que a Empresa integra decidiu fazer cessar a sua atividade direta em Portugal, tendo assim as sócias da Empresa (... e ...) decidido proceder ao encerramento total e definitivo desta e à sua subsequente dissolução e liquidação”.

1.2.13. “O encerramento da Empresa far-se-á por fases e culminará, segundo se prevê, em final de março de 2014”.

1.2.14. “Fase 1: A partir do dia 31 de dezembro de 2013, a Empresa cessará todas as atividades referentes à promoção e angariação de novas vendas

quer no mercado português, quer no mercado espanhol, sendo cessados, tão breve quanto possível, os contratos com os agentes comerciais em Portugal e em Espanha, sem prejuízo das instruções para interromperem a angariação de novas vendas”.

- 1.2.15.** “Fase 2: “A partir de 1 de janeiro de 2014, a Empresa dará início aos procedimentos de encerramento realizando as atividades de apuramento de inventário, encerramento contabilístico do exercício de 2013, e preparará os procedimentos de encerramento, dissolução e liquidação da empresa”
- 1.2.16.** .”Fase 2.1: “Até 31 de janeiro de 2014 será realizado o inventário das existências em armazém, as quais transitarão para outras subsidiárias do grupo ...”.
- 1.2.17.** “Fase 2.2: Até 31 de março de 2014, serão assegurados aos clientes os serviços de manutenção e reparação ao abrigo e fora da garantia ..., os quais, após aquela serão assegurados por outra subsidiária do Grupo ... Até à mesma data proceder-se-á à faturação, pagamentos a fornecedores, cobranças a clientes”.
- 1.2.18.** “Fase 2.3: Até 30 de junho de 2014, proceder-se ao encerramento contabilístico e financeiro, entrega de declarações fiscais no contexto do processo de dissolução da Empresa. Neste enquadramento, prevê-se que o processo de encerramento definitivo e dissolução da Empresa venha a estar totalmente concluído até ao próximo dia 30 de junho de 2014”.
- 1.2.19.** “O encerramento total e definitivo da Empresa conduzirá à cessação dos contratos dos atuais 12 trabalhadores da Empresa, por caducidade, nos termos previstos no artigo 346.º, n.º 3 do Código do Trabalho, a qual se promove através do presente procedimento”.

- 1.2.20.** “A caducidade dos contratos dos trabalhadores será promovida no final do presente processo, decorridos os prazos legais aplicáveis”.
- 1.2.21.** “Assim, no seu limite temporal mínimo, o processo durará por 15 (quinze) dias, contados da comunicação inicial aos trabalhadores ou, sendo o caso, da data da comunicação deste documento à eventual comissão representativa de trabalhadores, de forma a dar cumprimento à fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho, atento, designadamente, o disposto no artigo 363.º, n.º 1 do mesmo diploma legal”.
- 1.2.22.** “Ao período de tempo previsto no parágrafo anterior, e uma vez feitas as comunicações finais, acresce o período de aviso prévio mínimo de 15 (quinze) a 75 (setenta e cinco) dias que antecede o momento da efetiva cessação dos contratos de trabalho, consoante a antiguidade dos trabalhadores abrangidos”.
- 1.2.23.** “Os Trabalhadores terão direito à compensação legal, decorrente atualmente da aplicação do disposto no art.º 50 da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, e/ou do artigo 366.º do Código do Trabalho, consoante o aplicável em função da data da admissão de cada trabalhador ao serviço da Empresa. À referida compensação acrescem as quantias legais que à data da cessação dos contratos forem devidas”.
- 1.2.24.** “Não está prevista a atribuição de qualquer outra compensação genérica aos trabalhadores em virtude da cessação do vínculo laboral por via da caducidade”.
- 1.2.25.** “No entanto, a Empresa está disposta, mediante declaração de renúncia abdicativa a quaisquer direitos, reclamações, ou direitos de ação que os trabalhadores tenham, ou possam vir a ter, por virtude da vigência,

execução ou cessação dos respetivos contratos de trabalho (incluindo o direito de impugnar a caducidade ora promovida), a outorgar nos 5 dias úteis seguintes à data da cessação, a pagar adicionalmente, também a título de compensação, uma quantia correspondente à diferença entre a indemnização legal que resulta dos preceitos atrás mencionados e a que resulta da seguinte fórmula: Remuneração base mensal x 14 : 12 x n.º de anos de antiguidade”.

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 excecionais 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 artigo 2.º do Decreto Lei n.º 76/2012, de 26 de março.
- 2.3.** Nos termos do n.º 3 do artigo 346.º do Código do Trabalho:
“O encerramento total e definitivo de 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 360º 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 caso “sub judice”, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do encerramento total e definitivo da empresa, consubstanciados em prejuízos sucessivos, indicou o número de trabalhadores a despedir (12) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal, constituído por 12 trabalhadores, que discriminou por setores organizacionais da empresa.
- 2.6.** Não há lugar aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir dado que é a totalidade dos trabalhadores da empresa que é objeto de cessação do seu contrato de trabalho.
- 2.7.** Em 20.12.2013, houve uma reunião de informações e negociação entre os representantes da empresa e a totalidade dos seus trabalhadores, que aceitaram a cessação do seu contrato de trabalho.

- 2.8.** 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 cessação de contratos de trabalho, face ao encerramento total e definitivo da empresa.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à cessação do contrato de trabalho da trabalhadora lactante ..., promovido pela empresa ..., LDA., face ao seu encerramento total e definitivo.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 3 DE FEVEREIRO DE 2014**