



## PARECER N.º 100/CITE/2015

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida e trabalhador em 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 195 – DGH-C/2015

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu da empresa ... cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora grávida ..., operadora de call center no departamento comercial e o trabalhador em licença parental ..., técnico comercial do departamento comercial, 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. Nas cartas enviadas à trabalhadora e ao trabalhador a despedir, objeto do presente parecer, a empresa refere, o seguinte:

*Comunicamos que a ..., S.A., tem intenção de proceder ao encerramento da empresa e à consequente cessação dos contratos de trabalho de todos os seus trabalhadores, nos termos do artigo 346.º, n.º 3, do Código do Trabalho.*

*Em cumprimento do disposto no artigo 360.º, n.º 3, do Código do Trabalho, juntamos, em anexo, os seguintes documentos:*

- *Motivos;*
- *Quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa;*
- *Critérios para seleção dos trabalhadores;*
- *Número de trabalhadores a despedir e respetivas categorias profissionais;*
- *Período de tempo para efetuar a cessação dos contratos;*



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- *Método de cálculo da compensação a atribuir aos trabalhadores.*

*Esclarece-se que poderá, no prazo de 5 dias úteis, juntamente com os demais trabalhadores da empresa, designar Comissão Representativa (artigo 360.º, n.º 3, do Código do Trabalho), com um máximo de 5 elementos.*

*A reunião de informações e negociação, prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho, poderá ter a participação da Comissão Representativa que os trabalhadores venham a designar e terá lugar nos escritórios da empresa, sendo a data e hora respetivas oportunamente indicadas.*

*Com os melhores cumprimentos*

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

*A ..., S.A., (adiante, ...) é uma sociedade anónima que desenvolve em Portugal as seguintes atividades:*

- a) *Instalação de cadeiras elevatórias (montadas em escadas), Instalação de borne elevators (elevadores para unidades unifamiliares) e instalação de plataformas elevatórias.*

- b) *Prestação de serviços de assistência técnica aos produtos instalados.*

*Os produtos da ... representam soluções de acessibilidade.*

*A ... vem desenvolvendo esta atividade em Portugal desde 2005.*

*Atualmente, a ... possui as instalações (arrendadas) ... (...) — sede, serviços centrais/administrativos e pequeno armazém. Possui ainda um pequeno escritório e armazém no Porto, cedidos à ... em regime de cedência precária de espaços.*



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

*A ... pertence ao grupo ...*

*A ... encontra-se organizada em vários departamentos aos quais estão alocados determinados postos de trabalho. Atualmente, a estrutura compreende os seguintes departamentos (áreas de atividade) e postos de trabalho:*

## 2. Estrutura da ...

### (a) Direção Geral

*Administrativa Principal - ...*

### 2. (b) Departamento Financeiro

• *Chefe de Departamento - ...*

• *Administrativa — ...*

• *Administrativa — ...*

### 3. (c) Departamento Operacional

• *Chefe de Departamento — ...*

• *Assistente administrativo — ...*

• *Encarregado — ...*

• *Encarregado ...*

• *Eletromecânico Oficial-...*

• *Eletromecânico Oficial ...*



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- *Ajudante ...*

- *Ajudante ...*

#### 4. (d) Departamento Comercial

- *Chefe de Departamento - ...*

- *Operadora Call Center — ...*

- *Técnico Comercial — ...*

- *Técnico Comercial — ...*

- *Técnico Comercial - ...*

- *Técnico Comercial — ...*

#### 3. Situação da ...

*A situação económica e financeira da ... tem vindo a evoluir de forma negativa.*

*Nos exercícios anuais de 2011/12 e 2012/13 — o exercício anual vai de 1 de outubro a 30 de setembro — a ... apresentou resultados negativos. Para o exercício de 2013/14 (início em 1/10/2013 e termo em 30/9/2014), embora as contas não se encontrem ainda totalmente encerradas, face aos dados já apurados estima-se que venha a ser obtido um resultado muito negativo, tal como sucedeu nos exercícios anteriores.*

*Relativamente a esse exercício de 2013/14, os principais indicadores económicos revelam os seguintes valores (em milhares de euros):*



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- (a) *Vendas e prestação de serviços: €1.731*
- (b) *Custos das vendas e dos serviços prestados: €1.238*
- (c) *Margem bruta: 493€*
- (d) *Gastos operacionais €1.268*
- (e) *Resultado operacional (EBIT) -€714*

*Para o exercício de 2014 / 2015 foi preparada uma estimativa num cenário em que: i) o valor de vendas foi baseado nas vendas de outubro e novembro de 2014 — cenário bastante improvável, atentos os fatores referidos infra, designadamente o desinvestimento público e a pressão da concorrência; (ii) a margem bruta considerada foi a do ano anterior — cenário igualmente improvável, dado que os preços estão sob grande pressão e não beneficiam de economias de escala; (iii) o custo de vendas considerado foi igual ao do ano anterior, (iv) os custos gerais considerados foram idênticos aos do ano anterior; (v) não foram consideradas provisões para incobráveis — situação improvável.*

*Nesse cenário, os valores para o exercício de 2014 / 2015 seriam os seguintes (em milhares de euros):*

- (a) *Vendas e prestação de serviços: € 1.410*
- (b) *Custos das vendas e dos serviços prestados: €986*
- (c) *Margem bruta: €424*
- (d) *Gastos operacionais: €761*
- (e) *Resultado operacional (EBIT): -337€*



*Contudo, como se referiu, esse cenário é baseado em pressupostos muito otimistas e improváveis, pelo que o resultado operacional muito provavelmente viria a ser bastante mais penalizador.*

*Para além disso, não estão a ser considerados os custos financeiros, que representam cerca de € 40.000,00/ano. Sendo estes considerados — como teriam de ser, uma vez que a ... não gera meios suficientes para satisfação das suas despesas —, o resultado do exercício seria muito negativo.*

*Os valores indicados supra permitem facilmente concluir que a atividade da sociedade não é economicamente viável.*

*Não se antevem que medidas pudessem ser adotadas para inverter substancialmente a tendência de resultados que se vem verificando, por forma a que a sociedade pudesse gerar resultados positivos.*

*Na verdade ao nível das vendas e das margens não se prevê uma melhoria, antes uma tendência para uma evolução negativa. Tal deve-se, designadamente, à crise que se instalou, em especial no setor da construção civil e obras públicas, ao desinvestimento das entidades públicas (que constituíam tradicionalmente uma das componentes importantes da clientela) decorrente da crise e das conseqüentes restrições orçamentais e à forte concorrência que se instalou (em especial do concorrente ..., S.A., que se estabeleceu no mercado em Portugal a partir de 2011/2012).*

*Ao nível dos custos, dada a atual estrutura, não se visualizam medidas de redução substancial.*

*Assim, a sociedade não consegue gerar resultados operacionais positivos. Conseqüentemente, também os resultados líquidos do exercício seriam, nesse contexto, fortemente negativos.*



*A sociedade só tem conseguido fazer face aos seus compromissos devido ao apoio financeiro do Grupo em que se insere a ... Atualmente, o endividamento da sociedade para com o Grupo é de cerca de € 1.100.000,00. Em face dos resultados operacionais dos últimos anos e estimados para o futuro, a ... não gera receitas suficientes para satisfazer esse endividamento, antes se prevendo um agravamento. Uma opção pela reestruturação da ..., embora pudesse desacelerar tal agravamento, como referido, não apresenta quaisquer garantias de que mesmo a longo prazo seja possível atingir uma recuperação sustentável. Perante o contexto económico e financeiro descrito e a ausência de perspetiva séria de viabilidade da empresa, foi decidido proceder ao encerramento total e definitivo da ..., com cessação da sua atividade e dos contratos de trabalho de todos os trabalhadores, com posterior dissolução e liquidação. O encerramento da atividade decorrerá durante o primeiro quadrimestre de 2015, no decurso do processo legal conducente à cessação dos contratos de trabalho.*

#### 4. Encerramento

*Perante o contexto económico e financeiro descrito e a ausência de perspetiva séria de inviabilidade da empresa, foi decidido proceder ao encerramento total e definitivo da ..., com cessação da sua atividade e dos contractos de trabalho de todos os trabalhadores, com posterior dissolução e liquidação.*

*O encerramento da atividade decorrerá durante o primeiro quadrimestre de 2015, no decurso do processo legal conducente à cessação dos contratos de trabalho.*

*Por forma a evitar que a ... incorra em responsabilidade contratual perante os seus clientes (designadamente porque existem garantias relativas aos fornecimentos efetuados e contratos com períodos de vigência em curso),*



*procurar-se-á, entretanto, encontrar uma solução que assegure os compromissos existentes, fora do âmbito da ...*

*Sem prejuízo de a cessação de cada um dos contratos de trabalho ocorrer no termo do pré-aviso legal, a prestação efetiva de trabalho poderá vir a ocorrer antes, relativamente a alguns trabalhadores. Por outro lado, poderá haver necessidade de estender o pré-aviso relativamente a um trabalhador (diretora financeira), por forma a que seja dado o apoio requerido para a finalização de todas as tarefas relativas à área financeira.*

*O encerramento da atividade da ... conduz à cessação, por caducidade (artigo 346.º, n.º3, do Código do Trabalho) dos contratos de trabalho de todos os trabalhadores que se encontrem ao serviço na data em que venha a ser comunicada a decisão prevista no artigo 363.º, n.º 1, do Código do Trabalho.*

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

*Em virtude de ocorrer um encerramento total e definitivo da empresa, serão incluídos no despedimento todos os trabalhadores que estejam ao serviço.*

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

- a) Quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa
- b) Número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas;
- c) O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;



d). 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.

e) Ata da reunião de negociação

f) informação com declaração dos trabalhadores

## 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;”.

**2.2.** 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 e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal, que discriminou por setores organizacionais da empresa.

No que respeita, aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa refere o seguinte: *Em virtude de ocorrer um encerramento total e definitivo da empresa, serão incluídos no despedimento todos os trabalhadores que estejam ao serviço.*

- 2.6. Da análise do processo, não resulta, portanto, que existam indícios de discriminação na inclusão dos referidos trabalhadores.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento coletivo dos trabalhadores em virtude de se afigurar que tal não constitui uma discriminação por motivo de parentalidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO  
DA CITE DE 3 DE MARÇO DE 2015**