



## PARECER N.º 283/CITE/2015

**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 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

Processo n.º 753 – DG-C/2015

### I – OBJETO

- 1.1. 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 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. Na carta entregue à trabalhadora a despedir, objeto do presente parecer, a empresa refere, o seguinte:

*Na qualidade de entidade empregadora, vem a ... LDA. (adiante abreviadamente designada por “Empresa”) comunicar a V. Exa., nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, a decisão de iniciar um procedimento de despedimento coletivo.*

*Este procedimento assenta em razões de mercado e estruturais, nos termos constantes dos documentos que acompanham a presente comunicação, que determinam a necessidade de proceder ao encerramento total e definitivo da loja da Empresa sita no Centro Comercial ... e, conseqüentemente, à eliminação de todos os postos de trabalho afetos à mesma.*



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

*Após a receção desta comunicação, os trabalhadores abrangidos pelo procedimento de despedimento coletivo podem, no prazo de 5 dias úteis, designar uma comissão representativa constituída, no máximo, por 5 elementos.*

*Nos 5 dias posteriores à data de receção da presente comunicação, terá lugar uma fase de informações e negociação entre a Empresa e os trabalhadores abrangidos com vista à obtenção de um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar.*

*Celebrado o acordo ou, na falta deste, decorridos 15 dias sobre a data de receção da presente comunicação pelos trabalhadores, a Empresa comunicará, por escrito, a cada trabalhador a despedir a respetiva decisão. Mais se informa que a indemnização a atribuir no presente procedimento de despedimento coletivo é superior à legalmente devida, correspondendo a 1,3 meses de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade, sendo a fração calculada proporcionalmente.*

*Em cumprimento do disposto no n.º 5 do artigo 360.º do Código do Trabalho, os serviços competentes do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social foram, nesta data, informados do início deste procedimento de despedimento coletivo.*

## **MOTIVAÇÃO E FUNDAMENTAÇÃO**

Em cumprimento do disposto na alínea a) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, a ... LDA., pretende promover o presente despedimento coletivo pelos seguintes motivos e fundamentos:

### **1. Considerações gerais**



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Como é do conhecimento de V. Exa., a Empresa dedica-se, essencialmente, à compra e venda, produção e exportação, em todas as suas formas, de artigos têxteis e quaisquer outros relacionados com a indústria de vestuário.

A viabilidade da atividade da Empresa e a conseqüente manutenção em Portugal depende, pois, do volume de procura, por parte dos respetivos clientes, dos bens comercializados pela mesma.

Assim, atenta a especificidade da atividade que desenvolve, a Empresa é bastante sensível a qualquer abrandamento ou estagnação que ocorra na procura dos bens comercializados, inserindo-se num mercado que, como veremos mais detalhadamente em seguida, tem sentido a pressão da recessão económica, com um crescimento nulo e poucos sinais de retoma.

Com efeito, o setor das vendas a retalho, com particular incidência no segmento de vestuário, tem sido, pela conjugação de diversos fatores, um dos mais afetados pela crise económica global que atualmente assola a Europa e que se repercute de forma particularmente sensível em Portugal.

Os fatores que, diretamente, influenciam a atividade económica da Empresa e que, nessa medida, contribuíram, de forma decisiva, para a atual situação de crise irreversível em que a mesma se encontra são os seguintes:

- A diminuição drástica das vendas globais efetuadas pela Empresa e das respetivas margens de negócio em Portugal;
- A crise financeira nacional e internacional e a, conseqüente, dificuldade de acesso ao crédito bancário;
- Elevados custos de manutenção da atividade da Empresa em Portugal, nomeadamente custos de arrendamento e outros encargos;



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- O encerramento das demais lojas da Empresa em Portugal, encontrando-se apenas em funcionamento a do Centro Comercial ...; e
- Não existência de perspectiva de retoma a curto prazo.

Os fatores acima elencados determinaram, como veremos pormenorizadamente *infra*, uma redução drástica nas receitas globais registadas pela Empresa em Portugal e um aumento crescente das despesas, colocando a mesma a operar com um nível de resultados impossibilita a sua manutenção em Portugal.

## 2. Dos motivos de mercado

Como já foi referido, o sucesso da Empresa depende do volume de procura dos bens comercializados, por parte dos consumidores que constituem o público-alvo dos produtos em apreço.

Sucedem, porém, que também neste aspeto a atividade da Empresa tem sido, indiretamente, afetada pelo clima de crise económica atualmente instalado. Com efeito, os consumidores em nome individual reduziram, de forma drástica, a procura dos bens comercializados pela Empresa em Portugal.

Para esta circunstância contribui, decisivamente, o clima de crise financeira que assola o mercado português e cujas medidas de combate se têm traduzido em constantes reduções salariais, aumentos consecutivos da carga fiscal e manutenção de uma elevada taxa de desemprego.



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

As referidas medidas de combate à crise financeira reduzem, naturalmente, o rendimento disponível dos consumidores, circunstância que, aliada ao clima de desconfiança instalado, contribuiu decisivamente para acentuar e consolidar os resultados negativos registados pela Empresa em Portugal.

De facto, a conjuntura atual afeta, negativamente, a capacidade financeira dos clientes da Empresa, bem como a disponibilidade dos mesmos para adquirirem, com a frequência desejada e necessária, os bens comercializados pela Empresa.

Acresce ao exposto que, os bens transacionados pela Empresa não consubstanciam bens de primeira necessidade.

Desta forma e atenta a redução do rendimento disponível dos consumidores e clientes da Empresa, a procura e, conseqüente, aquisição de peças de vestuário, fica, naturalmente prejudicada.

No segmento das vendas a retalho, verifica-se uma tendência cada vez mais acentuada dos consumidores para a aquisição de bens de primeira necessidade em detrimento de outros produtos (e.g. vestuário) que, gradualmente e face ao clima de crise financeira instalado em Portugal, são considerados supérfluos e não prioritários.

Para além do mencionado clima de crise que assola o mercado português e europeu, existem outros fatores que influenciam negativamente a capacidade da Empresa na obtenção de resultados positivos ou que, no mínimo, impedem o desenvolvimento da sua atividade económica de forma viável.

Com efeito, para além da acentuada retração verificada no consumo, o preço de venda ao público das peças de vestuário comercializadas pela Empresa



constitui, igualmente, um fator que contribui para a diminuição verificada no consumo.

De facto, o elevado preço de venda ao público das peças de vestuário comercializadas pela Empresa contribui, de forma decisiva, para o abrandamento verificado no consumo das mesmas, não consubstanciando, para os respetivos consumidores, uma aquisição que revista carácter prioritário.

A gravidade das circunstâncias acima referidas e o impacto das mesmas na atividade da Empresa é agudizada pelo clima de crise financeira instalado em Portugal, que potencia o decréscimo acentuado verificado na procura de peças de vestuário,

Neste contexto importa agora analisar especificamente a forma como os fatores elencados se repercutem em cada um dos estabelecimentos da Empresa abrangidos pelo presente despedimento coletivo, por forma a demonstrar o impacto negativo que os mesmos têm na atividade comercial prosseguida pela Empresa.

## **2.1 Da loja da Empresa sita no Centro Comercial ...**

A evolução dos resultados referentes à loja da Empresa sita no Centro Comercial ... ao longo dos últimos 4 anos é ilustrada através da seguinte tabela.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Tabela indicada junta ao pedido de parecer prévio, demonstrativa do decréscimo de lucros.



A evolução dos dados constantes da tabela anterior e registados desde 2012 é reveladora da total inoperância do estabelecimento sito no Centro Comercial ... face a todos os fatores conjunturais acima descritos.

Sem prejuízo do exposto e no que respeita ao resultado registado em 2014, importa esclarecer que o mesmo apenas foi possível em virtude da concessão, no período compreendido entre janeiro e novembro, de uma bonificação de 30% na renda paga pela Empresa pelo espaço ocupado no Centro Comercial ...

Para o ano de 2015 o estabelecimento apenas irá usufruir de uma bonificação temporária na renda paga pela Empresa, nos 6 (seis) primeiros meses, renda esta cujo valor mensal ascende a € 4.935, acrescido de despesas fixas, circunstância que já se está a refletir nos resultados registados.

Com efeito, no período de doze meses compreendido entre março de 2014 e março de 2015, o EBIT (lucros antes de encargos financeiros e impostos) referente à loja da Empresa sita no Centro Comercial ... registou um resultado negativo de cerca de - E 13.333.

Para esta circunstância contribui igualmente a quebra verificada nas vendas registadas na loja em análise, as quais, durante o primeiro trimestre de 2015, sofreram uma redução de 44% relativamente ao mesmo período de 2014.

A título de exemplo, refira-se que nos meses de janeiro e março de 2015, a loja da Empresa sita no Centro Comercial ... registou respetivamente, perdas de - € 1.868 e - € 1.748 relativamente ao período homólogo de 2014. Mais, o volume de visitantes na loja da Empresa sita no Centro Comercial ... registou também uma redução de - 14%, face ao transato ano de 2014.



O volume de vendas registado no último ano, desde fevereiro de 2014 a março de 2015, de € 309.200, estão bastante longe dos alcançados em 2010, de €453.000 o que pressupõe uma redução drástica de - 32% nos últimos 5 anos.

Para além dos referidos fatores, importa ainda ter presente que a oferta de produtos semelhantes aos comercializados pela Empresa é excessiva no referido Centro Comercial.

Com efeito e em concorrência direta com a Empresa operam no Centro Comercial ... a ..., a ..., a ..., a ..., a ..., a ... a ... e a ..., bem como a ... e a ..., ainda que estas últimas em menor grau atenta a gama mais generalizada de produtos têxteis que comercializam.

Ora, como facilmente se antevê, excluindo a ... e a ..., 9 lojas desenvolvem, no Centro Comercial ..., a respetiva atividade comercial em concorrência direta, circunstância que se traduz numa oferta excessiva que prejudica a procura dos produtos comercializados pela Empresa, refletindo-se nos resultados registados.

A conjugação dos fatores acima elencados determina que os proveitos do estabelecimento da Empresa sito no Centro Comercial ... se revelem insuficientes para fazer face aos custos fixos em que a mesma incorre.

De resto, o único motivo que poderia justificar a manutenção desta loja seria a concessão, para os anos de 2015 e seguintes, da bonificação na renda paga pelo espaço ocupado pela Empresa, circunstância que poderia contribuir para compensar as perdas registadas na faturação.

No entanto, a rejeição da referida bonificação consubstancia mais um fator que contribuirá para acentuar os resultados fortemente negativos registados





na loja da Empresa sita no Centro Comercial ..., uma vez que, como referido *supra*, só esta componente representa um encargo mensal fixo de € 4.935, ao qual crescem despesas fixas.

Nestes termos e atenta a ausência de rentabilidade desta loja, a Empresa e a ..., proprietária do Centro Comercial ..., acordaram no termo do contrato de arrendamento para o dia 30 de junho de 2015 data do encerramento total e definitivo da loja da Empresa sita no Centro Comercial ...

## **2.2 Dos resultados da Empresa em Portugal**

Como resulta da análise acima efetuada, na prossecução da respetiva atividade comercial em Portugal, a Empresa incorre em custos de manutenção elevados e completamente desajustados face às receitas geradas.

Entre os referidos custos de manutenção destacam-se, pela carga que representam na faturação da Empresa, os custos com pessoal, arrendamentos e encargos das diversas que, atualmente, ainda se encontram em atividade.

Estes custos de manutenção não são minimamente compensados pelo nível de vendas e pelas receitas geradas pelo negócio da Empresa em Portugal.

Pelo contrário os elevados custos de manutenção inerentes ao desenvolvimento da atividade comercial em Portugal, associados às circunstâncias acima descritas, apenas contribuem para acentuar os resultados negativos registados pela Empresa em Portugal.

GOVERNO DE  
PORTUGALMINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Os custos de manutenção em que Empresa incorre em Portugal encontram-se claramente identificados e quantificados na tabela seguinte<sup>2</sup>:

Conforme resulta da tabela em referência, os custos fixos em que a Empresa incorre em Portugal não são minimamente sustentáveis.

Pelo contrário, os valores apresentados são reveladores da total inoperância da atividade da Empresa em Portugal, patenteando, ainda, uma completa impotência para, face aos fatores conjunturais acima descritos, inverter os resultados negativos anualmente registados.

De facto, as receitas geradas são exponencialmente inferiores aos custos incorridos, circunstância que coloca a Empresa a operar em níveis de rentabilidade negativos que, naturalmente, impedem a sua manutenção no mercado nacional.

Importa referir que, mesmo após os esforços da Empresa no sentido de reduzir os custos fixos em que incorre, a verdade é que os proveitos dos diversos estabelecimentos da Empresa em Portugal revelam-se insuficientes para fazer face aos referidos custos fixos, determinando uma deterioração acentuada da respetiva performance financeira.

Como forma de combater os maus resultados registados, a Empresa implementou um processo de reestruturação interna que se consubstanciou no encerramento, no período compreendido entre dezembro de 2012 e dezembro de 2014, de sete das lojas sitas em território nacional.

A Empresa encerrou, com efeitos a 31 de dezembro de 2012, a respetiva loja sita na cidade de ..., com a conseqüente cessação dos contratos de trabalho da totalidade dos trabalhadores afetos à mesma.

---

<sup>2</sup> Tabela indicada junta ao pedido de parecer prévio, demonstrativa do decréscimo de lucros.



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Acresce que, com efeitos a 31 de janeiro de 2013, a Empresa encerrou a sua loja sita no Centro Comercial ..., em ..., circunstância que determinou, igualmente, a cessação do contrato de trabalho da totalidade dos trabalhadores que exerciam funções no referido estabelecimento.

A Empresa encerrou, com efeitos a 17 de março de 2013, o estabelecimento localizado no Centro Comercial ..., uma vez mais com a consequente cessação dos contratos de trabalho dos respetivos colaboradores.

A Empresa encerrou, com efeitos a 31 de dezembro de 2013, o estabelecimento sito em ..., com a consequente cessação dos contratos de trabalho da totalidade dos trabalhadores afetos à mesma.

A empresa encerrou também, com efeitos a 31 de maio de 2014, o estabelecimento localizado no Centro Comercial ..., sito em ..., com a consequente cessação dos contratos de trabalho da totalidade dos trabalhadores afetos à mesma.

A empresa encerrou ainda, com efeitos a 31 de maio de 2014, o estabelecimento localizado no Centro Comercial ..., sito em ..., com a consequente cessação dos contratos de trabalho da totalidade dos trabalhadores afetos à mesma.

A empresa encerrou por fim, com efeitos a 31 de maio de 2014, o estabelecimento localizado no Centro Comercial ..., sito em ..., com a consequente cessação dos contratos de trabalho da totalidade dos trabalhadores afetos à mesma.

As medidas acima expostas inseriram-se num processo de reestruturação implementado pela Empresa tendente a salvaguardar a sua viabilidade financeira, mediante a redução, ao mínimo, dos custos fixos incorridos.



No entanto, face à gravidade da situação económica da Empresa, estas insuficientes para assegurar a respetiva viabilidade financeira.

De facto, não obstante o enorme esforço feito pela Empresa, a redução na procura dos bens comercializados foi de tal forma intensa que todas as medidas a que a Empresa recorreu para manter os seus níveis de eficiência e viabilidade económica e financeira se revelaram insuficientes.

Assim e mesmo após as medidas já adotadas, continuam a não existir quaisquer perspetivas de inversão da situação atual, nem dados que permitam prever um aumento da rentabilidade do negócio em Portugal, como de resto resulta da análise individualizada efetuada à loja da Empresa sita no Centro Comercial ...

Atenta a necessidade premente de redução dos custos fixos mensalmente incorridos pela Empresa em Portugal, o encerramento do estabelecimento sito no Centro Comercial ... assume um carácter imperioso no sentido de tentar, na medida do possível, salvaguardar a sustentabilidade financeira da Empresa.

Desta forma, a redução dos custos resultantes do encerramento do referido estabelecimento afigura-se como uma medida determinante no sentido de permitir à Empresa alcançar, um *ratio* económico-financeiro eficiente. Face ao exposto, conclui-se que a acentuada quebra de rentabilidade verificada nos estabelecimento da Empresa sito no Centro Comercial ... aliada à redução verificada no volume de vendas globais da Empresa em Portugal provocou uma diminuição drástica das respetivas receitas, circunstância que impede a Empresa de continuar suportar as despesas correntes em que mensalmente incorre com o referido estabelecimento e nas quais se incluem, nomeadamente, o valor do arrendamento e demais



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

encargos, bem como os compromissos assumidos perante as instituições financeiras e perante os respetivos trabalhadores.

### **3. Dos motivos estruturais**

Sem prejuízo do exposto, importa ter presente que os motivos económico-financeiros subjacentes ao presente procedimento de despedimento coletivo não se limitam às razões de mercado, sendo também e em boa parte motivados por razões de ordem económico-estrutural relacionadas com a Empresa.

Com efeito e face ao quadro económico descrito, não resta à Empresa outra alternativa senão reduzir, ao mínimo, os custos fixos inerentes à atividade comercial desenvolvida em Portugal.

Importa ter presente que o valor do arrendamento do estabelecimento sito no Centro Comercial é consideravelmente mais elevado, se comparado com a generalidade dos restantes espaços comerciais.

De facto e no caso específico do estabelecimento sito no Centro Comercial ... o valor do respetivo arrendamento representa um elevado encargo mensal para a Empresa, contribuindo, significativamente, para os resultados negativos registados em Portugal.

É neste contexto que se enquadra a necessidade de encerramento total e definitivo do referido e único estabelecimento comercial da Empresa em Portugal



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

#### **4. Conclusões**

A Empresa está, atualmente, a atravessar dificuldades económico-financeiras graves.

Os motivos acima expostos determinaram uma redução drástica nas receitas globais registadas pela Empresa em Portugal, as quais, neste momento, não são suficientes para fazer face às despesas correntes assumidas.

A este propósito refira-se que todos os fatores acima descritas contribuíram para a redução, significativa, verificada no volume de negócios da Empresa. Nestes termos, o produto decorrente do volume dos bens e serviços por si transacionados na loja sita no Centro Comercial ... não alcança, por motivos a que a Empresa é totalmente alheia, os níveis de viabilidade financeira necessários para continuar a operar em Portugal.

Desta forma, o encerramento do referido estabelecimento e a consequente eliminação da totalidade dos postos de trabalho afetos aos mesmos, bem como o encerramento de toda a atividade da Empresa em Portugal, afigura-se como uma medida necessária para, dessa forma, tentar inverter os resultados fortemente negativos registados em Portugal.

#### **Documento 2**

Em cumprimento do disposto na alínea b) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, o quadro de pessoal da ..., LDA., discriminado por setores organizacionais da empresa é o seguinte:



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO

**CITE**

COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

...	CAIXA BALCÃO - I3A	CC ...
...	GERENTE COMERCIAL	CC ...
...	CAIXA BALCAO +3A	CC ...
...	CAIXA BALCAO +3A	CC ...
...	RESPONSAVEL ADJUNTA	CC ..

### Documento 3

Em cumprimento do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, elabora-se o presente documento de descrição de critérios a utilizar para o presente despedimento coletivo:

Os motivos de mercado e estruturais descritos no Documento 1 da presente comunicação determinam o encerramento do estabelecimento da Empresa sito no Centro Comercial ..., circunstância que implica, necessariamente, a cessação dos contratos de trabalho da totalidade dos trabalhadores afetos ao referido estabelecimento.

### Documento 4



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Em cumprimento do disposto na alínea d) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, os trabalhadores a despedir pelo presente despedimento coletivo são os seguintes:

Nome do Trabalhador	Categoria Profissional	Local de trabalho
...	CAIXA BALCAO +3A	CC ...
...	GERENTE COMERCIAL	CC ...
...	CAIXA BALCAO +3A	
...	CAIXA BALCAO +3A	CC ...
...	RESPONSÁVEL ADJUNTA	

Assim, o número total de trabalhadores a despedir é de 5.

### Documento 5

Em cumprimento do disposto na alínea e) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, a ..., LDA. pretende concluir o presente processo de despedimento coletivo respeitando todos os prazos legais previstos.

Por último, informa-se que a Empresa pretende efetuar todo o procedimento de despedimento coletivo até à data de cessação do contrato de





GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

arrendamento que titula a utilização do estabelecimento abrangido, circunstância que determinará o encerramento total e definitivo do referido estabelecimento, nos seguintes termos:

a) Data limite do despedimento dos trabalhadores afetos ao estabelecimento sito no Centro Comercial ...: 30 de junho de 2015.

Nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 363.º do Código do Trabalho, caso não seja possível cumprir integralmente os períodos de aviso prévio legalmente estabelecidos, os eventuais períodos em falta serão devidamente pagos aos trabalhadores afetados.

## **Documento 6**

Em cumprimento do disposto na alínea t) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, o método de cálculo da compensação a conceder aos trabalhadores a despedir é o seguinte:

A indemnização a atribuir no presente procedimento de despedimento coletivo corresponderá a 1,3 meses de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade, sendo a fração calculada proporcionalmente.

A compensação acima referida será paga ao trabalhador na data de cessação do contrato de trabalho.

A entidade empregadora comunica os motivos justificativos do despedimento coletivo.



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

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

*Os motivos de mercado e estruturais descritos no Documento 1 da presente comunicação determinam o encerramento do estabelecimento da Empresa sito no Centro Comercial ..., circunstância que implica, necessariamente, a cessação dos contratos de trabalho da totalidade dos trabalhadores afetos ao referido estabelecimento.*

- 1.4.** 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 de reunião, assinada pela trabalhadora, em que reconhece os fundamentos do despedimento e a supressão do seu posto de trabalho.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGOCOMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

## 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.



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

No que respeita, aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa refere o seguinte

*Os motivos de mercado e estruturais descritos no Documento 1 da presente comunicação determinam o encerramento do estabelecimento da Empresa sito no Centro Comercial ..., circunstância que implica, necessariamente, a cessação dos contratos de trabalho da totalidade dos trabalhadores afetos ao referido estabelecimento.*

### **III – CONCLUSÃO**

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

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO  
DA CITE DE 17 DE JUNHO DE 2015**