

PARECER N.º 420/CITE/2017

Assunto: Parecer relativo à cessação do contrato de trabalho de um trabalhador no gozo de licença parental, em consequência do encerramento total e definitivo da empresa.

Processo n.º 1117/DH-C/2017

I – OBJETO

- 1.1. Em 19.07.2017, a CITE recebeu do Senhor Dr, ... , mandatário da sociedade ..., LDA., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui o trabalhador no gozo de licença parental ... , 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. Na carta dirigida ao trabalhador objeto do presente parecer, e por este recebida, em 30.06.2017, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Considerando a inexistência das entidades identificadas no n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho, designadamente comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissões sindicais, vimos, por este meio, comunicar-lhe a decisão de extinguir e encerrar a ..., LDA., facto que, nos termos legais, determina a cessação de todos os contratos de trabalho a ela afetos, incluindo, naturalmente, o seu contrato de trabalho.*
 - 1.2.2. *Como é do seu conhecimento, a Empresa tem vindo a acumular resultados negativos e prejuízos desde o ano de 2013, sem ter*

conseguido, até á presente data, obter o necessário volume de negócios que lhe permita inverter esta situação negativa.

- 1.2.3. Com efeito, com o fecho das contas respeitantes ao ano de 2016, verificou-se uma vez mais um resultado negativo, tendo a Empresa voltado a registar prejuízo.*
- 1.2.4. Na verdade, como também é do seu conhecimento, a Empresa não tem conseguido angariar novos clientes em número suficiente que lhe permita prever, a médio prazo, a obtenção das receitas necessárias para inverter a presente situação económico- financeira.*
- 1.2.5. Assim, a Empresa vem apresentando graves dificuldades financeiras, acumulando prejuízos e dividas, nomeadamente para com os seus colaboradores, fornecedores e entidades públicas, pelo que é evidente o atual desequilíbrio económico-financeira da Empresa.*
- 1.2.6. Com efeito, a Empresa já não consegue gerar as receitas necessárias para cumprir com as suas obrigações contratuais junto dos seus fornecedores, o que inviabiliza a prossecução do próprio objeto social da empresa e do respetivo negócio.*
- 1.2.7. É pois, efetivamente, inelutável extinguir e encerrar total e definitivamente a empresa e, conseqüentemente, operar a cessação de todos os contratos de trabalho.*
- 1.2.8. Em face da previsão de não obtenção de receitas a curto e médio prazo que permitam a alteração da presente situação económica da Empresa, a manutenção da situação atual seria um cenário que acabaria por determinar, inelutavelmente e a curto prazo, uma ainda*

maior degradação da situação económico-financeira da Empresa, impossível de sustentar e suportar, levando inevitavelmente ao seu encerramento sem possibilidades de sequer cumprir com as suas atuais obrigações contratuais.

- 1.2.9.** *Assim, todos os fatores acima descritos acabam por, de um ponto de vista de gestão eficiente e racional, determinar a decisão de extinguir e encerrar a empresa e a consequente cessação de todos os contratos de trabalho em vigor.*
- 1.2.10.** *Neste contexto e por todos os fatores e motivos acima mencionados, cessam todos os contratos de trabalho existentes no seio da Empresa, num total de 13 (treze) contratos de trabalho, incluindo, forçosamente, o seu.*
- 1.2.11.** *A cessação do seu contrato de trabalho é, assim, fundamentada na extinção e no encerramento total e definitivo da empresa, decisão que se deve ao contínuo desequilíbrio económico-financeiro da Empresa que já não é possível continuar a suportar, nos termos conjugados do disposto no n.º 3 do artigo 346.º e no número 1 e na alínea b) do número 2 do artigo 359.º, ambos do Código do Trabalho.*
- 1.2.12.** *A Empresa pretende, obviamente, salvaguardar integralmente os direitos de que os trabalhadores abrangidos pelo presente processo são titulares no quadro da legislação atualmente em vigor.*
- 1.2.13.** *Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, aplicável por força do disposto no n.º 3 do artigo 346.º do mesmo diploma, convidamo-lo, juntamente com todos os outros trabalhadores da empresa, a designar, de entre todos, no prazo de 5 (cinco) dias úteis*

a contar da receção da presente comunicação, uma comissão representativa com o máximo de 5 (cinco) membros.

1.2.14. Os elementos constantes das várias alíneas do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, devidamente adaptados por força da lei, serão tempestivamente remetidos à comissão representativa dos trabalhadores que venha a ser designada ou, caso a mesma não seja designada ou algum trabalhador opte por não ser representado pela mesma, serão remetidos individualmente a cada um dos trabalhadores abrangidos”.

1.3. Em 11.07.2017, a entidade empregadora enviou outra carta ao trabalhador a despedir, objeto do presente parecer, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. *“O objeto da Empresa é o comércio por grosso de garrafas de gás, de materiais e acessórios relativos ao gás, instalação de redes e equipamentos de gás, bem como a prestação de assistência técnica. A Empresa opera predominantemente nos Concelhos do ..., ... e*

1.3.2. *Como é do conhecimento de todos os trabalhadores, a Empresa tem vindo a acumular resultados sucessivos negativos e prejuízos desde o ano de 2013, sem ter conseguido, até à presente data, obter o necessário volume de negócios que lhe permita inverter esta situação negativa.*

1.3.3. *Com o fecho das contas respeitantes ao ano de 2016, verificou-se uma vez mais um resultado negativo, tendo a Empresa voltado a registar prejuízos.*

- 1.3.4. *O volume de vendas e serviços prestados entre 2013 e 2016 desceu de € 3.084.535,00 para € 1.783.96764, ou seja, verificou-se uma diminuição de quase 50% num período de 4 anos.*
- 1.3.5. *Verifica-se também que, pelo menos, desde o ano de 2013 que o ... e os Resultados Líquidos foram constantemente negativos, registando-se largos prejuízos totais acumulados.*
- 1.3.6. *A atividade comercial da empresa centra-se principalmente na distribuição e instalação de gás de botija. Há já vários anos que a Empresa tem vindo a perder inúmeros clientes e faturação por força de estes optarem pela instalação e utilização do gás canalizado em detrimento do gás de botija.*
- 1.3.7. *A empresa não tem conseguido manter nem angariar novos clientes em número suficiente que lhe permita prever, a curto ou médio prazo, a obtenção das receitas necessárias para inverter a presente situação económico-financeira.*
- 1.3.8. *A verdade é que o número de clientes decresceu, a faturação diminuiu, o volume de trabalho reduziu, mas os custos salariais e os demais encargos não acompanharam esta situação.*
- 1.3.9. *Assim, é por demais evidente que a Empresa vem apresentando graves dificuldades financeiras, acumulando prejuízos e dívidas, nomeadamente para com os seus colaboradores, fornecedores e entidades públicas, pelo que é claro o atual desequilíbrio económico-financeiro da Empresa.*

- 1.3.10. *A Empresa já não consegue gerar as receitas necessárias para cumprir com as suas obrigações contratuais junto dos seus fornecedores, o que inviabiliza a prossecução do próprio objeto social da empresa e do respetivo negócio.*
- 1.3.11. *A empresa encontra-se, pois, perante uma conjuntura económica, financeira e operacional extremamente difícil, que não é mais sustentável e não pode continuar a manter-se.*
- 1.3.12. *Adicionalmente, todas as previsões e expectativas indicam claramente que esta situação não se irá inverter a curto ou médio prazo.*
- 1.3.13. *A não obtenção de receitas a curto e médio prazo, a manutenção da situação atual ou a instauração de um processo de despedimento coletivo que não abrangesse todos os trabalhadores da Empresa, seria um cenário que acabaria por determinar uma ainda maior acentuada degradação da situação económico-financeira da Empresa impossível de sustentar e suportar. Não é pois, possível reestruturar ou reorganizar a empresa no sentido de a manter operacional, uma vez que esta já não é, de facto, sustentável ou viável.*
- 1.3.14. *É pois, efetivamente, inelutável extinguir e encerrar total e definitivamente a empresa e, conseqüentemente, operar a cessação de todos os contratos de trabalho.*
- 1.3.15. *Em face da previsão de não obtenção de receitas suficientes, a curto ou médio prazo, que poderiam permitir a alteração da presente situação económica da Empresa, a manutenção da situação atual seria um cenário que acabaria por determinar, inelutavelmente e a bastante curto prazo, uma ainda maior degradação da situação*

económico-financeira da Empresa, impossível de sustentar e suportar, conduzindo inevitavelmente ao seu encerramento, sem possibilidades de nessa altura a Empresa ser sequer capaz de cumprir com as obrigações legais e contratuais, concretamente fazer face ao pagamento das compensações legais pelo despedimento e demais créditos laborais aos seus trabalhadores.

1.3.16. *De facto, a situação é de tal forma grave e insustentável que a continuação da atividade e a manutenção desta tendência colocaria em sério risco os direitos dos trabalhadores da Empresa resultantes da cessação dos seus contratos de trabalho, nomeadamente o direito às compensações legalmente previstas e aos créditos laborais devidos.*

1.3.17. *Atualmente, é ainda possível proceder-se ao despedimento dos trabalhadores sem colocar em crise o pagamento de tais quantias, cumprindo-se escrupulosamente a lei e salvaguardando-se os direitos dos trabalhadores em virtude da cessação dos respetivos contrato de trabalho.*

1.3.18. *Assim, todos os fatores acima descritos acabam por, de um ponto de vista de gestão eficiente e racional, determinar a decisão de extinguir e encerrar a empresa e a conseqüente cessação de todos os contratos de trabalho em vigor.*

1.3.19. *A redução da atividade da empresa provocada pela diminuição da procura dos seus bens e serviços, e pela dificuldade crescentemente sentida em colocá-los no mercado, determinam e impõem, inelutavelmente, o encerramento total e definitivo da Empresa e a cessação de todos os contratos de trabalho em vigor. Por sua vez, o desequilíbrio económico-financeiro que tais factos forçosamente*

determinaram e determinam, também o impõe de forma inevitável, nos termos conjugados do disposto no n.º 3 do artigo 346.º e no número 1 e nas alíneas a) e b) do número 2 do artigo 359.º, ambos do Código do Trabalho”.

1.4. Relativamente aos critérios adotados para seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa refere o seguinte:

1.4.1. *“Uma vez que, como acima se evidenciou, o processo de despedimento coletivo tem como fundamento a extinção e o encerramento total e definitivo da empresa, cessam, forçosamente, todos os contratos de trabalho.*

1.4.2. *Nestes termos, inexistente qualquer seleção de trabalhadores a despedir em detrimento de outros, cessando, pois, todos os contratos de trabalho em vigor no âmbito do processo de despedimento coletivo”.*

1.5. Relativamente ao método de cálculo da compensação pela cessação dos contratos individuais de trabalho, a empresa refere o seguinte:

1.5.1. *“A Empresa pretende respeitar integralmente a compensação legalmente prevista e aplicável em função da retribuição base e antiguidade de cada trabalhador.*

1.5.2. *Não se pretende conceder qualquer compensação genérica aos trabalhadores a despedir, para além da compensação referida no artigo 366.º do Código do Trabalho.*

- 1.5.3. *O montante da compensação a conceder aos trabalhadores a despedir será, assim, o que resultar da aplicação das normas legais aplicáveis”.*
- 1.6. Em 16.07.2017, a empresa fez uma reunião de informações e negociação com todos os trabalhadores, reiterando os fundamentos já mencionados para o encerramento total e definitivo da empresa, declarando, em 17.07.2017, todos os trabalhadores, incluindo aquele que é objeto do presente parecer, concordar e aceitar os termos, as condições e o montante da compensação pelo presente processo de cessação dos contratos de trabalho.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:
- “Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)*

Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

- 2.2. 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.
- 2.2.1. 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;".
- 2.2.2. 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 14º 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.

- 2.3. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63º, 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 b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.
- 2.4. Nos termos do artigo 359.º do 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”.

2.5. 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 sectores 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”.
- 2.6. Nos termos do n.º 3 do artigo 346º 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 360º e seguintes, com as necessárias adaptações”.
- 2.7. No encerramento “*sub judice*”, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do mesmo, consubstanciados em motivos de mercado, indicou o número de trabalhadores cujo contrato vai cessar (11) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal, constituído por 11 trabalhadores/as.
- 2.8. Todos os trabalhadores da empresa aceitaram o seu despedimento, bem como a compensação legal, que lhes foi atribuída.
- 2.9. Da análise do processo e perante o encerramento total e definitivo da empresa, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de paternidade, na cessação do contrato de trabalho do trabalhador objeto do presente parecer.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento coletivo promovido pela ..., LDA., do trabalhador no gozo de licença parental ... , em virtude de se afigurar que tal despedimento não constitui uma discriminação por motivo de paternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE AGOSTO, DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.