

## PARECER N.º 534/CITE/2017

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávida e lactante incluídas 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 1428/DGL-C/2017

### I – OBJETO

1.1. Em 11/09/2017, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., **Lda**, cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora grávida ..., e a trabalhadora lactante ..., 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 de fevereiro.

1.2. Na carta dirigida à trabalhadora ... e na carta dirigida à trabalhadora ..., recebidas em m.p. em 04 de setembro de 2017, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:

*"(...)*

*Como é do conhecimento de V. Exa. todas as superfícies comerciais do País. Encontram-se a sofrer abruptos reflexos da crise financeira mundial que nos assola desde há vários anos.*

*A sociedade '...', Lda.,' - contribuinte fiscal (...) que explora o estabelecimento "...", infelizmente não é imune a todas estas desequilibradas oscilações de mercado, que impõem sob pena de colapso, uma tomada de atitude na gestão produtiva da entidade empregadora de V. Exa.*

*O ramo de atividade da ..., Lda. está cada vez mais sujeito a feroz concorrência de outras empresas nacionais e internacionais que também implicam o grande decréscimo de margens e das trocas comerciais.*

*As sociedades comerciais que exploram o estabelecimento ... nos últimos 5 anos apresentaram sempre resultados negativos acumulados no valor de aproximadamente um milhão e trezentos mil euros.*

*No ano de 2015 foi efetuada uma reestruturação financeira com o objetivo de viabilizar a exploração do estabelecimento, através da criação de uma nova sociedade comercial (ora ... Lda. que adquiriu o trespasse à anterior sociedade por 1€. Esta operação permitiu uma redução de custos financeiros. Ao mesmo tempo foi realizada uma grande redução na estrutura de custos operacionais da sociedade ..., Lda. Conseguindo-se uma diminuição de cerca de 200.000€ face ao ano anterior. Embora se tenha registado uma melhoria nos resultados líquidos, a sociedade ... Lda. registou em 2 anos consecutivos um resultado líquido negativo acumulado de cerca de 400.000.00 €; originando uma situação líquida negativa de 190.000.00 € a 31-12-2016 face ao contexto descrito, e após uma profunda e ponderada análise confrontamo-nos involuntariamente com a existência de uma desequilibrada situação económica financeira.*

*(...)*

*Assim, vimos por este meio informar V. Exa. que nos termos do disposto nos artigos 359.º a 366.º do Código do Trabalho tencionamos proceder ao despedimento coletivo dos vários trabalhadores, entre os quais se inclui V. Exa.*

*Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 360º do Código do Trabalho, informamos ainda V. Exa. do seguinte:*

- a. Do quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa – conforme anexo 1 junto;*
- b. Os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir – Os trabalhadores visados são todos aqueles que desenvolvem atividade no nosso único estabelecimento sito no ... e cujos contratos a termo não cessem antes da data da produção de efeitos do despedimento coletivo ora desencadeado.*
- c. Computam-se em 28 o número de trabalhadores a despedir, abrangendo as categorias profissionais descritas no quadro de pessoal anexo, sendo certo que os trabalhadores contratados a termo também nesta data receberam comunicação de intenção de cessar os seus contratos de trabalho no âmbito deste processo de despedimento coletivo., sendo que, outras duas trabalhadoras*

*também a termo certo, já haviam recebido carta de caducidade a fazer cessar os contratos no termo em curso.*

- d. O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento coletivo respeitará os pré-avisos legais exigidos pontualmente para cada trabalhador concretamente a despedir pelo que, face à antiguidade de alguns dos colegas de trabalho, e com vista a assegurar o encerramento administrativo, contabilístico e logístico do estabelecimento prevê-se que o despedimento tenha produzido a totalidade dos seus efeitos no limite de 180 dias posteriores à presente notificação.*
  - e. A compensação a conceder aos trabalhadores até à data da cessação do contrato será aquela que conta do artigo 366.º do Código do Trabalho (com interpretação e aplicação respeitante a data de cada admissão) para além dos outros créditos salariais que também assistam aos trabalhadores.*
  - f. Apesar de na empresa não existir constituída comissão representativa de trabalhadores ou comissão sindical, desde já nos colocamos ao dispor para comparecer no estabelecimento no dia 05 de setembro de 2017, entre as 13h e as 15 horas para vos prestar qualquer esclarecimento, e bem assim para cumprir com as informações e negociações decorrentes da lei.*
- (...)"*

- 1.3.** Sobre a fundamentação do processo de despedimento coletivo a empresa refere, nomeadamente, o seguinte.

*"(...) Quer do ponto de vista orgânico quer financeiro, a manutenção da atividade da sociedade é altamente desaconselhável ao nível das boas práticas de gestão pois face às análises de mercado realizadas, para evitar a insolvência. não existe outra opção senão decidir, cessar a atividade da empresa devido à sua absoluta inviabilidade financeira e, por consequência, dos enormes prejuízos acumulados. Assim. Face à conjuntura financeira, fomos fortemente aconselhados por técnicos especializados, no sentido de fazer cessar rapidamente a atividade da nossa empresa na exploração do seu único estabelecimento comercial.*

*Atendendo a tais motivos estruturais, vê-mo-nos, inevitavelmente, forçados a encerrar, o nosso único Estabelecimento Comercial, sito em (...), e, consequentemente, cessar todos contratos de trabalho ao serviço da (...)."*

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

*"(...) Os trabalhadores visados são todos aqueles que desenvolvem atividade no nosso único estabelecimento, sito no ..., e cujos contratos a termo não cessem antes da data da produção de efeitos do despedimento coletivo ora desencadeado. Computam-se em 28 o número de trabalhadores a despedir abrangendo as categorias profissionais descritas no quadro de pessoal (...)"*

- 1.5. Relativamente ao método de cálculo da compensação pela cessação dos contratos individuais de trabalho, a empresa refere que os trabalhadores *"a compensação a conceder aos trabalhadores até à data da cessação do contrato será aquela que consta do artigo 366.º do Código do Trabalho (com interpretação e aplicação respeitando a data de cada admissão) para além dos outros créditos salariais que também assistam aos trabalhadores*
- 1.6. Do processo ora em análise, consta o relatório único, Anexo A, a lista com o quadro de pessoal da empresa, constando da mesma os/as trabalhadores/as no processo de despedimento coletivo, sendo no total 28 trabalhadores, as atas de um a vinte e três, assinadas e rubricadas pelos trabalhadores, e, ainda, cópia dos ofícios remetidos à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) e à Direção Geral do Emprego e das Condições de Trabalho.
- 1.7. Não consta do processo que tenha sido constituída comissão representativa dos trabalhadores, mas verificou-se que existiram várias reuniões de informações e negociação, nos termos do artigo 361.º do Código, porquanto no processo remetido a esta Comissão constam as atas referentes às reuniões que a empresa teve com os trabalhadores.

## **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 a 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 excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.3. 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;”.

- 2.4. 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.
- 2.5. 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.
- 2.6. 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”.

2.7. 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”.

### III ANÁLISE

3.1 No despedimento coletivo “*sub judice*”, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado e estruturais, indicou o número de trabalhadores a despedir (28) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal

da empresa onde constam 28 trabalhadores/as, que discriminou por nome e categoria.

- 3.2 A entidade empregadora entregou às trabalhadoras, em 04/09/2017, ofício com a intenção do despedimento coletivo onde se verifica que à descrição dos fundamentos do despedimento coletivo, o quadro de pessoal discriminado por nome e categoria, à indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas, à indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento, à indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação a conceder aos/às trabalhadores/as a despedir, não à indicação dos critérios que serviram de base à seleção dos/as trabalhadores/as a despedir, existindo a descrição dos motivos que levou a entidade empregadora ao despedimento coletivo, *“o ..., nos últimos 5 anos apresentaram sempre resultados negativos acumulados no valor de aproximadamente um milhão e duzentos mil euros, (...) face às análises de mercado realizada, para evitar a insolvência, não existe outra opção senão decidir, cessar a atividade da empresa”*, ofícios que foram rececionados, por mão própria, pelas trabalhadoras.
- 3.3 Pelo que, da análise do processo, não se vislumbra indício de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da trabalhadora grávida e da trabalhadora lactante no presente processo de despedimento coletivo.

#### IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento coletivo promovido pelo ..., Lda., da trabalhadora grávida ... e da trabalhadora lactante ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento não constitui uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 11 DE OUTUBRO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**