

## PARECER N.º 521/CITE/2018

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, incluída 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 de fevereiro.

**Processo n.º 2294/DP-C/2018**

### I – OBJETO

1.1. Em 27.08.2018, a CITE recebeu da ..., ..., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora puérpera ..., 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 dirigida à CITE, a entidade empregadora refere, nomeadamente, o seguinte:

*"(...) Exmos Senhores*

*Ao abrigo do disposto no art.º 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela L 7/2009, de 12/02, vimos pela presente comunicar a V. Exas. na qualidade de mandatários da sociedade ..., ....., sociedade por quota com o número único de matrícula e de pessoa colectiva ..., inscrita na Conservatória do Registo Comercial ... com o mesmo número, com capital social de ..., NISS: ..., e sede na ... que é intenção desta empresa proceder ao despedimento da sua trabalhadora ..., no âmbito do processo de despedimento colectivo em curso nesta empresa e que teve o seu início em 3 de Agosto de 2018.*

*Atendendo a que se trata de trabalhadora puérpera, vimos por esta forma submeter ao parecer prévio favorável de V. Exas. a decisão de despedimento da mencionada trabalhadora.*

*Para tanto, junto se remete com a presente cópia do processo de despedimento coletivo, concluída que está a fase de informações e negociações prevista no art.º 361.º do Código do Trabalho.*

*Sem outro assunto de momento, subscrevemo-nos, permanecendo ao dispor para qualquer esclarecimento adicional que entendam por conveniente.*

*Com os melhores cumprimentos, (...)*

**1.3.** Na comunicação efetuada à trabalhadora puérpera e datada de 02.08.2018, a entidade empregadora refere o que a seguir se transcreve:

*" (...) ASSUNTO: Comunicação de Intenção de despedimento no Âmbito de Despedimento Coletivo*

*Exma. Sra. ...,*

*Ao abrigo do disposto no n.º 3 do art. 360.º do Código do Trabalho e constatando-se a inexistência, no seio desta empresa, de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou de quaisquer comissões sindicais, vimos pela presente informar V. Ex.*

*Que é intenção da ..., ..... proceder a despedimento coletivo, promovendo a cessação do contrato individual de trabalho dos trabalhadores que nele venham a ser abrangidos, como é, potencialmente o caso de V Ex.ª.*

*Pretende-se que os contratos de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo cessem a sua vigência em 15 de setembro de 2018.*

*Fazemos notar que os trabalhadores a abranger podem, nos termos da lei, a no prazo de 5 (Cinco) dias úteis contados da data entrega da presente comunicação, designar uma comissão ad hoc que os represente na fase de consultas que se segue, comissão essa que no caso presente poderá ser composta por um máximo de 3 (três) trabalhadores. Convidamos, assim, V. Ex.ª a*

*comunicar logo que possível a eventual constituição e composição de uma tal comissão, sob pena de o procedimento seguir os seus termos legais até final.*

*Apesar de a lei não o exigir, procede-se desde já ao envio da documentação prevista no referido art. 360.º, sem embargo de, após a receção de informação sobre a constituição da comissão ad hoc, se repetir o envio à Comissão então designada, nos termos da Lei.*

### **FUNDAMENTAÇÃO DO PROCESSO DE DESPEDIMENTO COLETIVO**

*Lisboa, aos 30 de julho de 2018.*

*Despedimento Coletivo na Sociedade denominada:*

*..., ....., ....., sociedade por quota com o número único de matrícula e de pessoa colectiva ..., inscrita na Conservatória do Registo Comercial ... com o mesmo número, com capital social de ..., NISS: ..., e sede na ...*

- 1. Fundamentos económico-financeiros da necessidade de redução de efetivos a concretizar através de despedimento coletivo;*
- 2. Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;*
- 3. Critérios que servirão de base à seleção dos trabalhadores a despedir;*
- 4. Número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas;*
- 5. Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento coletivo;*
- 6. Indicação do método de cálculo de eventuais compensações genéricas a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho.*

- 1. Fundamentos económico-Financeiros da necessária redução de efetivos a concretizar através de despedimento coletivo:*

A ..., ....., ....., sociedade por quota com o número único de matrícula e de pessoa colectiva ..., inscrita na Conservatória do Registo Comercial ... com o mesmo número, com capital social de ..., NISS: ..., e sede na ..., é uma sociedade que exerce a sua atividade na .... Ainda, desenvolver a sua atividade comercial na ... . A ..., ....., Tem presença em todo o território nacional, e foca uma parte notável da sua estratégia ... , .... Em 01/03/2018 a ..., ....., Contava com lojas em .... .

Esta sociedade foi constituída em ... .

Atualmente, o capital social é inteiramente detido pelo único sócio, titular de uma quota no valor nominal de ..., a sociedade comercial ..., com sede em ... .

#### - ANÁLISE ECONÓMICO-FINANCEIRA

Devido à situação do mercado do ... , a empresa tem registado Resultados Negativos na sua exploração, nos últimos dois anos, com um notável agravamento da situação em 2017:

- Resultados líquidos de 2016: Negativo, no montante de ... ;

- Resultados líquidos de 2017: Negativo, no montante de ... .

Ainda, acresce uma grave situação de ... , sendo que o nível de unidades de produto em estoque, ... . durante os primeiros seis meses de 2018, ... , disponível para venda. A situação é particularmente grave nos ... . Em outras palavras, as lojas ... estão a ficar sem ... , sendo que os custos de exploração aumentam ou permanecem estváveis.

Por seu lado, em 2017 os custos com mercadoria aumentaram em mais de ... . E o passivo total da sociedade aumentou em ... % entre Dezembro de 2016 e Dezembro de 2017, para a quantia de ... , uma percentagem sensivelmente superior ao aumento do volume de faturação entre as datas anteriormente referidas.

*Apesar de todos os esforços realizados no sentido de conter e reduzir a despesa e reestruturar a estratégia de negócio, demasiado assente no modelo de lojas ... , já totalmente saturado e ultrapassado, tem-se verificado uma acentuada degradação da situação económico-financeira da empresa, nos últimos dois anos. Nesse sentido, torna-se necessário encerrar a ... .*

*Os factos anteriormente descritos provocaram o desequilíbrio económico-financeiro da empresa, não sendo possível garantir a continuidade da mesma, e portanto, é neste contexto que se insere, como último recurso, o presente processo de despedimento coletivo, atendendo a que o nível de redução da atividade da empresa, através do encerramento das .., e o desequilíbrio económico-financeiro em que a mesma se encontra, não permitem a manutenção de qualquer trabalhador das lojas anteriormente referidas, com os custos daí decorrentes, impondo pois, a cessação dos contratos de trabalho.*

## **2. Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa**

<i>Nome</i>	<i>Categoria</i>	<i>Setor</i>	<i>estabelecimento</i>
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...

...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...

### **3. Critérios que servirão de base à seleção dos trabalhadores a despedir**

*O presente despedimento abrange todos os trabalhadores da empresa que exercem funções nas lojas ..., atendendo a que o nível de redução da atividade da empresa, e o desequilíbrio económico-financeiro em que se encontra não permitem a manutenção de qualquer trabalhador ao seu serviço, nas lojas anteriormente referidas, e que as mesmas deverão encerrar no prazo mais breve possível. Por isso, impõe-se a cessação de todos os contratos de trabalho dos trabalhadores que exercem funções nas mesmas.*

### **4. Número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas**

*Serão abrangidos pela medida 4 (quatro) trabalhadores, a saber:*

<i>Nome completo</i>	<i>Categoria</i>
...	...
...	...
...	...
...	...

### **5. Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento coletivo**

*Os contratos dos trabalhadores abrangidos serão feitos cessar de modo simultâneo no culminar do processo ora indicado, e sempre após o correspondente parecer da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, caso for necessário.*

***6. Indicação do método de cálculo de eventuais compensações genéricas a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da referida no n.º 1 artigo 401.º do Código do Trabalho.***

*Não estão previstas compensações genéricas a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da compensação prevista na Lei, no artigo 366.º do Código do Trabalho. (...)*

1.4. Do processo constam os seguintes elementos:

- Comunicação da intenção de despedimento à trabalhadora especialmente protegida;
- Ata da reunião de informações e negociação;
- Quadro de pessoal abrangido pelo despedimento coletivo.

## 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 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.

**2.2.** 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 3º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

**2.3.** Nos termos do artigo 359º 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”.

**2.4.** 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 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”.

**2.5.** 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”.

**2.6.** No despedimento “*sub judice*”, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do mesmo, consubstanciados em motivos de mercado e estruturais.

**2.7.** Na comunicação efetuada à trabalhadora especialmente protegida a entidade empregadora refere que: “ (...) *O presente despedimento abrange todos os trabalhadores da empresa que exercem funções nas lojas ..., nomeadamente a loja sita no ... e a loja sita .... (...)*”

2.8. Mais é referido que "(...) Apesar de todos os esforços realizados no sentido de conter e reduzir a despesa e reestruturar a estratégia de negócio, demasiado assente no modelo de lojas ..., já totalmente saturado e ultrapassado, tem-se verificado uma acentuada degradação da situação económico-financeira da empresa, nos últimos dois anos. Nesse sentido, torna-se necessário encerrar a loja ... não sendo possível garantir a continuidade da mesma, e portanto, é neste contexto que se insere, como último recurso, o presente processo de despedimento coletivo, atendendo a que o nível de redução da atividade da empresa, através do encerramento das lojas ..., e o desequilíbrio económico-financeiro em que a mesma se encontra, não permitem a manutenção de qualquer trabalhador das lojas anteriormente referidas, com os custos daí decorrentes (...)"

2.9. Conforme consta do processo, foi realizada uma reunião de informações e negociação, em 24.08.2018, entre os representantes da empresa e a trabalhadora incluída no presente despedimento coletivo, donde se verifica que foram propostas várias alternativas ao despedimento, não tendo havido concordância por parte da trabalhadora relativamente a nenhuma das opções apresentadas, conforme consta da declaração subscrita pela trabalhadora e junta pela entidade empregadora.

2.10. Do mapa de pessoal anexo ao presente processo verifica-se a cessação de todos os contratos de trabalho existentes na empresa e referentes àquela loja.

2.11. Desta forma, da análise do processo e perante o encerramento total e definitivo do estabelecimento comercial, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade na cessação dos contratos de trabalho em causa.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

3.1. A CITE delibera não se opor à cessação dos contratos de trabalho celebrado entre a entidade empregadora ..., ... e a trabalhadora ..., em virtude da cessação do referido contrato de trabalho não constituir discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 19 DE SETEMBRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**