

PARECER Nº 474/CITE/2019

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 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 3103 - DG-C/2019

I – OBJETO

1.1- Em 05.08.2019, a CITE recebeu da entidade empregadora "...", 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 de fevereiro.

1.2- Na carta dirigida à trabalhadora, expedida a 02.08.2018 e recepcionada em 08/08/2018, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte: "

"(...)A difícil situação financeira da empresa, determina que a gerência da sociedade "... tenha necessidade de proceder ao despedimento colectivo de todos os seus trabalhadores que prestam serviço no restaurante do

Infelizmente, V. Exa., que desempenha as funções de cozinheira, no citado restaurante, é uma das pessoas abrangidas pelo referido despedimento colectivo.

Assim, nos termos e para os efeitos do disposto no art. 360º do Código do Trabalho, vimos por este meio comunicar a necessidade de proceder a um

despedimento colectivo, estando V. Exa., como se disse, abrangida pelo mesmo, com a consequente cessação do correspondente contrato de trabalho.

Mais se informa a V. Exa. que, nos termos legalmente estabelecidos, após o decurso do prazo de 5 dias a contar da recepção da presente comunicação, terá início a fase de informações e negociações entre “...” e cada os dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo, encontrando-se desde já designada a data de 07 de Agosto de 2019, pelas 10:00 horas, nas instalações do restaurante, onde V. Exa. presta serviço, sito na

Informa-se ainda V. Exa que foi remetida cópia da presente comunicação à D.G.E.R.T. – Direcção Geral de Emprego e Relações de Trabalho, na qualidade de representante do Ministério do Trabalho nesta matéria, assim sendo dado cumprimento ao estabelecido nos arts. 360, nº 5 e 362º, ambos do Código do Trabalho.

Em cumprimento do disposto no art. 360º, nº 2, do mesmo diploma legal, enviamos em anexo os seguintes documentos, que aqui se dão por integralmente reproduzidos:

- *Documento justificativo dos motivos invocados para o despedimento colectivo;*
- *Quadro de pessoal da “...”;*
- *Indicação dos critérios que servem de base à selecção dos trabalhadores a despedir;*
- *Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas pelo presente processo;*
- *Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento;*
- *Indicação do método de cálculo da indemnização a pagar pelo despedimento.*

O despedimento colectivo agora iniciado e que abrange V. Exa. implicará a cessação do contrato de trabalho existente com a “...”.

Contudo, a cessação do vínculo laboral apenas se concretizará no termo do processo agora iniciado, ou seja, com a comunicação da decisão final, a qual, oportunamente, será enviada a V. Exa. e da qual constará, entre outros elementos exigidos por lei, a data prevista para a cessação do contrato de trabalho.

De acordo com o art. 363º do Código do Trabalho, a cessação do contrato será comunicada com uma antecedência não inferior a 15 (quinze) dias, caso a sua antiguidade seja inferior a um ano; 30 (trinta) dias, no caso de uma antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos; 60 (sessenta) dias, no caso de uma antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a 10 anos; ou, 75 (setenta e cinco) dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 10 anos.

Mais informamos que V. Exa. terá a garantia do pagamento da retribuição correspondente a esse período e que o presente processo de despedimento colectivo se encontra a ser acompanhado pelo Dr. (...), Advogado, ambos com escritório na (...) com quem deverão ter lugar todos e quaisquer contactos no âmbito do presente processo.

(...)

Em anexo: 6 (seis) documentos"

Dos anexos, consta o documento justificativo dos motivos invocados para o despedimento colectivo, cujo teor se reproduz.

"ANEXO I

DESCRIÇÃO DOS MOTIVOS DO DESPEDIMENTO COLECTIVO (art. 360º, nº 2, alº a), do Código do Trabalho)

1. A "(...)", sociedade comercial por quotas(...) foi constituída em 15.11.2012, tendo por objecto actividades de restauração.

2. A “(...), Lda”, é atualmente proprietária de nove estabelecimentos comerciais de venda de ..., sendo que sete estão localizados em .., um em .. e outro no

3. Em 03-12-2015 a gerência da “(...), Lda”, decidiu abrir o referido estabelecimento comercial no ..., razão pela qual, contratou cerca de 14 trabalhadores através de contratos de trabalho a termo certo.

4. Aquando da abertura do estabelecimento comercial sito no ..., a gerência da “(...), Lda”, não tinha quaisquer certezas ou indicadores de que o negócio seria economicamente viável ou que pudesse perdurar no tempo de forma sustentada.

5. Efectivamente a partir do exercício de 2016 até à presente data, o volume de faturação do estabelecimento comercial do ..., tem vindo a diminuir significativamente. Em concreto verifica-se uma quebra nas vendas de 28% do exercício de 2016 para 2017 e de 19% do exercício de 2017 para o exercício de 2018.

6. Perante os números referidos no ponto anterior, a gerência da “(...), Lda”, decidiu desenvolver esforços a fim de recuperar as ditas perdas, e assim procedeu a reajustamentos na estrutura do estabelecimento comercial, desenvolveu diversas ações de marketing e comunicação de modo a estimular as vendas a fim de que os resultados operacionais fossem positivos e assim evitar o encerramento do estabelecimento comercial.

7. Sem embargo da realização das medidas referidas no ponto anterior, a verdade é que resultados operacionais do exercício de 2018, foram igualmente negativos – 37.000,00 Euros - .

8. Deste modo, teve a gerência que injetar as quantias correspondentes às perdas nas contas da sociedade, ou seja, assumir o prejuízo no saldo global da empresa.

9. Em suma, considerando os seguintes valores das vendas do estabelecimento comercial:

a) 2016478 272,09 Euros

b) 2017342 408,75 Euros

c) 2018278 631,03 Euros

10. E ainda os resultados operacionais:

a) 2016.....36 427,90 euros

b) 2017.....1640,03 Euros

c) 2018-37302,02 Euros

11. Pela leitura e análise dos relatórios que se anexam ao presente documento como documentos n.º1 (2016), documento n.º2 (2017) e documento n.º3 (2018), e que do mesmo fazem parte integrante, verifica-se que a situação económico-financeira do estabelecimento comercial do ... está votada ao insucesso e sem qualquer viabilidade.

12. Por outro lado ainda, a empresa está sediada em ..., onde aliás tem a quase totalidade dos seus estabelecimentos de restauração, tendo a aposta na ... feito parte de um plano de expansão da marca para fora de Portugal Continental, que infelizmente não produziu os resultados esperados.

13. A Gerência da sociedade não tem por isso qualquer interesse em continuar a investir num estabelecimento comercial quem tem demonstrado não produzir o suficiente inclusivamente para cobrir os custos operacionais.

14. Como se afirmou supra em 6. a gerência da "(...), Lda", procurou combater a diminuição previsível da procura pelos consumidores dos seus produtos, em especial claro dos seus ..., através de diversas ações de marketing e comunicação, em especial no ..., infelizmente sem resultados positivos.

15. É uma certeza que o segundo semestre do presente exercício de 2019, seria igualmente um fracasso no que às vendas diz respeito, ao ponto de antever que a gerência seria obrigada uma vez mais a cobrir os custos nomeadamente com vencimentos dos seus trabalhadores, com receitas de outros estabelecimentos comercial da empresa.

16. Torna-se, por isso, imperioso encerrar o estabelecimento comercial instalado no ..., porquanto não existem de fato soluções ou indicadores que demonstrem outra solução para a viabilidade do estabelecimento comercial do

17. Depois de devidamente analisada a situação, em todas as suas envolventes, decidiu a gerência da "(...), Lda", concretizar um despedimento colectivo, a fim de concretizar o referido encerramento do estabelecimento comercial.

18. Entende a "(...), Lda" que se encontram reunidos os pressupostos legalmente exigidos para dar início ao processo de despedimento colectivo

dos seus 7 (sete) trabalhadores, após o qual, depois de cumpridas todas as comunicações legais, será encerrado em definitivo o estabelecimento comercial instalado no

19. Até ao encerramento do estabelecimento comercial, os trabalhadores deverão assegurar a continuação da atividade da empresa, até ao momento que os seus contratos de trabalho caducarão nos termos da lei, com os correspondentes pagamentos do créditos laborais.

20. Tendo em conta o supra exposto, é completamente inoportável manter a estrutura existente, que conta com 7 (sete) trabalhadores, justificando a necessidade do presente processo de despedimento colectivo dos seguintes trabalhadores:

... Responsável de Loja
 ... Cozinha
 ... Responsável de Turno
 ... Cozinha
 ... Cozinha
 ... Empregada de mesa
 ... Empregada de mesa

21. Cumpre ainda referir que não é possível colocar os trabalhadores acima indicados noutros postos de trabalho, desde logo porque a empresa não dispõe outros estabelecimentos comerciais na

22. Conclui-se, assim, que a redução da atividade da empresa, provocada pela diminuição da procura de solicitação dos bens e serviços da empresa, justificam, nos termos do artigo 359º do Código do Trabalho, o despedimento colectivo dos trabalhadores acima identificados, cessando em consequência os respectivos contratos de trabalho.

1.3. Foi recepcionado e-mail, em 23/08/2019, da entidade empregadora, na sequência de contacto telefónico da CITE, , através do qual comunica que, em complemento da informação remetida dia 22/08/2019, informa que independentemente da trabalhadora ter levantado a carta registada que lhe foi remetida, apenas no dia 8/8, data posterior à data da reunião de

negociação, a mesma tomou conhecimento da realização da mesma através da gerente de loja

- 1.4. A entidade empregadora juntou cópia da acta da reunião que esse destina a dar cumprimento à fase de informações e negociação com os trabalhadores, cujo teor de reproduz infra:

"ATA DE					
Data	07/08/	Horário de Início	10:00	Horário de Término	10:30
Local					
Participantes	• ... – Administração – Sócio Gerente				
Pauta	1. Cu mpri				

1. Discussões do assunto 1

Nenhum trabalhador compareceu à fase de informação e negociação com a (...) Lda. Contudo, sem embargo de nenhum trabalhador ter comparecido, mais tarde, pelas 11h00 horas, telefonou a trabalhadora ... (...) que na qualidade de responsável de loja interrogou, para posterior transmissão aos restantes trabalhadores, sobre os valores a pagar e respetivas datas de pagamento, tendo-lhe sido informado pela (...), responsável dos Recursos Humanos, dos seus direitos e valores a receber."

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 excepcionais 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. No encerramento “*sub judice*”, a entidade empregadora refere que a vai cessar toda a atividade do estabelecimento sito na ... , indicou o número de trabalhadores cujo contrato vai cessar (7) e apresentou o

quadro de pessoal. Esclarece que o despedimento colectivo abrange todos os trabalhadores do estabelecimento e que não possui outro estabelecimento comercial na

- 2.6. Da análise do processo resulta que a trabalhadora grávida foi notificada da intenção da entidade empregadora de proceder a um despedimento colectivo em 08/08/2018, o qual a abrangia, bem como aos restantes trabalhadores, e as razões que o motivam e nada consta no tocante a qualquer pronúncia da trabalhadora relativa à intenção do seu despedimento.
- 2.7. É mencionado que nenhum trabalhador compareceu na reunião de 07/08/2019, que visa dar cumprimento à fase de informações e negociações e que não obstante, a trabalhadora grávida ... não ter recepcionado a comunicação de intenção de despedimento, na data da reunião, tomou conhecimento da mesma através da gerente da loja, pelo que, dando como certa esta informação, poderia ter comparecido à reunião e não o fez.
- 2.8 Perante os factos apurados, em particular, o encerramento total e definitivo do estabelecimento e a inexistência de outro estabelecimento na ..., nada consta que possa indiciar discriminação em função da maternidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora grávida ..., no despedimento colectivo promovido pela entidade "...", por não existirem indícios de discriminação em função da maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 28 DE AGOSTO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA