

PARECER Nº 256/CITE/2020

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 2020-DG-C/2020

I – OBJETO

- 1.1- Em 17.04.20209, 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, que deu origem ao presente processo.
- 1.2- Na comunicação dirigida aos trabalhadores, datada de 10/09/2019, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:

*“COMUNICAÇÃO PARA DESPEDIMENTO COLECTIVO
(Artigo 360º do Código do Trabalho)*

EMPREGADOR COMUNICANTE

...

(...)

TRABALHADORES DESTINATÁRIOS

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

DGERT- Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, (...)

CITE- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego para efeitos de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora ..., que se encontra grávida, nos termos do artigo 63º e alínea d) do artigo 381º do Código do Trabalho.

Na empresa não existe Comissão de Trabalhadores, nem Comissão Sindical ou Intersindical.

MEDIDA ANUNCIADA

Intenção de proceder a um Despedimento Coletivo dos trabalhadores constantes desta comunicação.

MOTIVOS INVOCADOS PARA O DESPEDIMENTO COLETIVO

- 1. A empresa explora, desde meados de 2016 o estabelecimento ...*
- 2. Tal estabelecimento estava encerrado há longo tempo.*
- 3. Desde a sua reabertura, nunca o estabelecimento conseguiu gerar receitas capazes de suportar as suas despesas, acumulando prejuízos, apesar de estar dotado de todas as infra estruturas e de todos os meios pessoais necessários e adequados ao seu sucesso.*

4. O mercado não foi recetivo ao conceito de ... que foi implementado e não se mostra viável a sua reconversão sem um muito grande investimento para o qual a empresa não está preparada.
5. É a seguinte a sua evolução económica do estabelecimento, desde 2016, verificando-se, atualmente um prejuízo acumulado de 157 864 euros.:

EXERCÍCIO	RECEITAS	DESPEASAS	PREJUÍZO	ACUMULADO
2016	223.500,00 €	249.823,00 €	< 26.323,00 € >	26.323,00 €
2017	505.025,00 €	488.014,00 €	17.011,00 €	43.334 €
2018	392.547,00 €	405.848,00 €	< 13.301,00 € >	56.635 €
2019	253.368,00 €	354.597,00 €	< 101.229,00 € >	157.864 €
Totais	1.374.440,00 €	1.498.282,00 €	< 123.842,00 € >	157.864 €

6. O estabelecimento só se tem mantido através de injeção de verbas avultadas, o que não se mostra possível continuar a verificar-se, face ao exaurimento dos rendimentos que vinham possibilitando essas entradas massivas de capital.
7. Não é possível a empresa manter a atual situação, por inexistência de meios que lhe possibilitem continuar a meter dinheiro, num negócio que não se mostra viável e para cujas perdas não dispõe de meios suficientes para o manter aberto
8. A empresa tem procurado outras soluções económicas para o estabelecimento, incluindo a sua alienação, mas não tem conseguido encontrar nenhuma capaz de garantir a subsistência do estabelecimento aberto.
9. A recente crise sanitária veio agravar a situação, porquanto desapareceram todas as receitas do estabelecimento, colocando-o na situação de só ter despesas e não ter qualquer receita.
10. Se o estabelecimento já não era viável, agora, com a quebra absoluta de receitas não poderá fazer face as despesas fixas e não resta outra alternativa, para além do encerramento.
11. Não há qualquer esperança de após a passagem da atual crise sanitária e

- económica, o estabelecimento possa fazer dinheiro para cobrir os prejuízos atuais, os derivados da presente paralisação e ainda cobrir as despesas da sua exploração normal.*
12. *A manutenção da exploração do estabelecimento conduzirá fatalmente à insolvência da empresa, pois que os seus prejuízos permanentes não podem ser cobertos, indefinidamente, pelos proveitos da restante atividade da empresa (compra, venda e arrendamento de imóveis- CAE 68200), tanto mais que a crise do novo corona vírus também, a vai afetar gravosamente, já que não há negócios nessa área e se espera uma desvalorização desse tipo de bens, fazendo escassear as transações.*
13. *O mercado não gera clientela para o tipo de estabelecimento do ..., verifica-se um desequilíbrio económico-financeiro, que não permitirá cumprir as obrigações emergentes dos contratos de trabalho dos trabalhadores do ...*
14. *A empresa não dispõe de outros postos de trabalho onde possa incluir qualquer dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo.*
15. *Verificam-se, assim, os fundamentos para despedimento coletivo previstos no artigo 359º n.º 2 a) e b) do Código do Trabalho.*
16. *A trabalhadora ..., que está grávida, e incluída no despedimento coletivo, mas tal não constitui qualquer discriminação em relação a ela, porque a medida é de natureza geral, não sendo possível mantê-la ao serviço.*

CRITERIOS PARA SELEÇÃO DOS TRABALHADORES A DESPEDIR

São abrangidos todos os trabalhadores do estabelecimento ..., não havendo, por isso critérios de seleção

NÚMERO DE TRABALHADORES A DESPEDIR E CATEGORIAS PROFISSIONAIS ABRANGIDAS

NOME	CATEGORIA	ADMISSAO	REMUNERAÇÃO BASE
...	...	30-07-2016	725.00 €

...	...	30-07-2016	635.00 €
...	...	30-07-2016	675.00 €
...	...	0-07-2016	675.00 €
...	...	0-07-2016	655.0 €
...	...	23-04-2019	650.0 €
...	...	01-06-2019	635.00 €
...	...	04-03-2020	635.00 €

Não se praticam diuturnidades na empresa.

A trabalhadora ... é trabalhadora a termo certo.

A trabalhadora ... está grávida, pelo que se requer a emissão de parecer prévio à CITE.

Não existem entre os trabalhadores a despedir trabalhadoras puérperas ou lactantes nem trabalhadores no gozo de licença parental

PERÍODO DE TEMPO EM QUE SE PRETENDE EFETUAR O DESPEDIMENTO

Pretende-se executar a medida no mais curto espaço de tempo possível.

MÉTODO DE CÁLCULO DA COMPENSAÇÃO A ATRIBUIR

O cálculo da indemnização é feito de acordo como previsto na lei (artº 366º do Código do Trabalho) ou seja 12 dias de retribuição base por cada ano completo de antiguidade, calculando-se a fração do ano proporcionalmente

DOCUMENTOS ANEXOS

Quadro de Pessoal.

CONVOCAÇÃO PARA REUNIAO DE INFORMAÇÕES E NEGOCIAÇÕES

Esta reunião tem por objetivo a obtenção de um acordo sobre a dimensão e os efeitos das medidas a aplicar ou outras que possam reduzir o número de trabalhadores a despedir e terá lugar logo que a DGERT tenha disponibilidade para a efetuar.

LOCAL E DATA DESTA COMUNICAÇÃO

..., 16 de Abril de 2020

(...)"

- 1.2.1. A acompanhar a comunicação consta a listagem de funcionários do estabelecimento e o Documento designado por recebimento da Comunicação, cujo teor se reproduz:

"Os abaixo assinados, trabalhadores da empresa "...", declaram que tomaram conhecimento em reunião com a entidade patronal do documento "Comunicação para Despedimento Coletivo", no dia 16 de abril de 2020, pelas 14h30, no estabelecimento ..., onde têm prestado serviço."

A este texto, segue-se o nome dos 8 trabalhadores, com as respetivas assinaturas à frente, entre os quais se inclui a trabalhadora grávida.

- 1.3. A entidade empregadora através de mail de 24/4/2020, juntou cópia da acta da reunião que se destina a dar cumprimento à fase de informações e negociação com os trabalhadores, cujo teor se reproduz infra:

"ATA

No dia vinte e quatro de Abril de 2020, pelas 11 horas, no ..., teve lugar a reunião a que se refere o artigo 361º nº 1 do Código do Trabalho, de informações e negociações em processo de despedimento coletivo, promovido pela ..., relativamente a todos os trabalhadores do seu estabelecimento de restaurante denominado ... (...) encontrando-se presentes:

Pela ..., (...), gerente.

(...), advogado.

Bem como os trabalhadores destinatários da comunicação inicial de despedimento coletivo seguintes, que lhes foi enviada no dia 16-04-2020.

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

A DGERT indicou que, não havendo na empresa qualquer estrutura representativa dos trabalhadores, a fase de informações e negociações decorre diretamente entre empregador e trabalhadores e que tal obsta à sua presença, conforme comunicação de 17-04-2020, que aqui se dá por reproduzida. Consigna-se o seguinte:

- Que na empresa não existe comissão de trabalhadores, comissão sindical ou comissão intersindical.*
- Que não havendo nenhuma das ditas estruturas, poderiam os trabalhadores constituir uma Comissão Representativa, até um máximo de cinco elementos, nos*

cinco dias úteis ao recebimento da comunicação inicial, prazo esse que terminou no dia de ontem.

- Que os trabalhadores destinatários da comunicação inicial de intenção de despedimento coletivo não comunicaram à empresa a constituição de qualquer Comissão Representativa, a que alude o artigo 360º n.º 3 do Código do Trabalho.

- Que os trabalhadores, por unanimidade, declararam, neste ato, que não pretendem constituir a Comissão atrás referida e que pretendem que o processo seja decidido no mais curto espaço de tempo possível.

- Que os trabalhadores a despedir não abrangem cônjuges ou pessoas que vivam em união de facto, o que todos os trabalhadores confirmaram.

- Que os trabalhadores efetivos receberão a compensação nos termos do n.º 1 do artigo 366º do Código do Trabalho (doze dias de retribuição base - não existem diuturnidades - por cada ano completo de antiguidade, contando-se a fração do ano proporcionalmente), ao passo que a trabalhadora a prazo ..., dada a natureza do seu vínculo laboral receberá a sua compensação nos termos do n.º 2 do artigo 344º do Código do Trabalho (dezoito dias de retribuição base, por cada ano completo de antiguidade, calculando-se a fração proporcionalmente), observando-se, sempre, as regras dos números 2 e 5 do artigo 366º do Código do Trabalho, consignando-se que todos esses dispositivos foram explicados aos trabalhadores e que estes os aceitam.

A empresa apresentou, de novo, a sua intenção de proceder ao despedimento coletivo de todos os trabalhadores supra referidos, com base nos factos constantes da comunicação inicial de despedimento coletivo, que confirma e que todos os presentes declaram conhecer e que se dá por reproduzida.

Todos os trabalhadores tomaram a palavra e individualmente declararam aceitar o despedimento coletivo anunciado, por considerarem que os motivos apresentados são verdadeiros e o justificam.

Face a posição das partes (acordo quanto ao despedimento coletivo) não se tratou de nada do referido nas alíneas a) a d) do número 2 do artigo 361º do

Código do Trabalho, por não se justificar, em face do citado acordo obtido sobre o despedimento coletivo.

Os trabalhadores solicitaram à entidade empregadora que decidisse e implementasse, de imediato, o despedimento coletivo pagando-lhes, de imediato, a remuneração correspondente ao período de aviso prévio e demais prestações, para ficarem encerradas, de imediato, as relações laborais e as contas, entre as partes.

A empresa declarou que, face ao acordo obtido, pode decidir o despedimento coletivo, de imediato, o que irá fazer e pagar, imediatamente, todas as quantias a que os trabalhadores têm direito, incluindo a remuneração do aviso prévio, que for devido em relação a cada um deles.

A empresa, porém, não poderá decidir de imediato a questão quanto a trabalhadora ..., por a mesma se encontrar grávida e tal circunstância exigir parecer prévio da CITE- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego que já foi pedida e a quem será remetida a presente ata, decidindo-se o seu caso após a receção de tal parecer.

Nada mais havendo a tratar, encerrou-se a reunião de que se lavrou esta ata, que vai assinada por todos os presentes.

(...)"

Da ata consta a rubrica e assinatura do gerente e mandatário, bem como de todos os trabalhadores do estabelecimento e abrangidos pelo despedimento.

- 1.4. Do processo constam ainda os seguintes documentos: Relação dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo; cópia da decisão final de despedimento de todos os trabalhadores, com exceção da trabalhadora grávida e tabela de compensação devida aos trabalhadores despedidos.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19.10.92, estabelece no artigo 10.º que:
- “ 1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade (...), salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez, admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.*
- 2. Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.”*
- 2.2. É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias¹ que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º 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. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à referida construção jurisprudencial, do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, nos considerando 23 e 24 que expressamente referem o seguinte: *Ressalta claramente da*

¹ Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C- 207/98 e C-109/00).

jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.

2.4. Posteriormente, a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, veio alertar, nos Considerandos 8 e 12 do seu Anexo: *"que as políticas da família devem contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre as gerações, da promoção da participação das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres", e que, "há que tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres".*

2.5. No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68º sob a epígrafe "Maternidade e Paternidade" o seguinte:

" 1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."

- 2.6. Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever 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 b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

A CITE, por força da alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, é a entidade competente para a emissão do referido parecer.

- 2.7. Neste sentido é de entender que se na empresa decorre um processo de despedimento coletivo no qual são incluídas trabalhadoras grávidas, puérperas, lactantes ou trabalhador pai no gozo da licença parental, até à decisão final sobre esse mesmo despedimento, o conhecimento pelo empregador da qualidade determinante da especial proteção, por ser suscetível de influenciar a decisão de despedimento, determina a obrigatoriedade de solicitação de parecer prévio à CITE.
- 2.8. No âmbito do despedimento por causas objetivas, como é o caso do despedimento coletivo, a entidade empregadora deve fundamentar a necessidade de despedir enquadrando os factos que alega nos motivos indicados no n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho e cumprindo os procedimentos previsto nos artigos 360.º a 366.º do Código do Trabalho.

2.9. Para efeitos de emissão de parecer prévio, o empregador deve remeter cópia do processo à CITE, depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho (alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho).

2.10. 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”.

2.12. 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”.

2.13. No encerramento “sub judge”, a entidade empregadora refere que se dedica à atividade de ... e que não se afigura viável prosseguir com a atividade de ... da empresa, porquanto esta comporta perdas significativas, e sem perspetiva de uma solução que a viabilize num horizonte temporal razoável, agravada pelo surto COVID-19, que levou ao encerramento dos estabelecimentos de ... Conclui assim, o empregador pela decisão do encerramento do estabelecimento de ..., com a paragem definitiva da sua atividade.

2.14. A entidade empregadora observou os requisitos constantes do nº2 do artigo 360º do Código do Trabalho designadamente, indicou o critério para a seleção dos trabalhadores a despedir e o número de trabalhadores cujo contrato vai cessar (no caso subjudge, inexistem critérios de seleção, uma vez que o despedimento abrange todos os trabalhadores), com indicação do quadro de pessoal e respetiva categoria, bem como o período de tempo em que pretende efetuar o despedimento, o método de cálculo de compensação devida a cada trabalhador objeto de despedimento e o respetivo montante .

- 2.15. Da análise do processo resulta que a trabalhadora grávida foi notificada da intenção da entidade empregadora de proceder a um despedimento coletivo em 16/04/2020, que a abrangia e as razões que o motivam.
- 2.16. Da ata de reunião de informações e negociação resulta que todos os trabalhadores onde se inclui a trabalhadora especialmente protegida, declararam aceitar o despedimento coletivo anunciado, por considerarem que os motivos apresentados são verdadeiros e o justificam.
- 2.17 Perante os factos apurados, em particular, o encerramento do estabelecimento e por não dispor de outros postos de trabalho onde possa incluir qualquer dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo, nada consta no processo que possa indiciar discriminação em função da maternidade ou paternidade.

III – CONCLUSÃO

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

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS QUE COMPÕEM A CITE, NA DATA DE 13 DE MAIO DE 2020