

## PARECER Nº 404/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 3553 -DG-C/2020

### I – OBJETO

**1.1-** Em 03.08.2020, 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 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**1.2-** Na carta dirigida à trabalhadora, entregue PMP a 14.08.2020, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:

*«No seguimento da comunicação que lhe havíamos efetuado, em 29.07.2020 através de carta entregue em mão, onde constam os motivos invocados para o seu despedimento no âmbito do processo de despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora, vimos, ao abrigo da al. a) do n.º 3 do artigo 363.º do Código de Trabalho em vigor, comunicar a decisão do despedimento, com efeitos a partir do dia 28 de setembro de 2020, data em que cessa a sua relação laboral com a empresa. Da comunicação que lhe foi efetuada, com intenção do seu despedimento, constam devidamente discriminados os motivos e as razões que estão subjacentes ao despedimento coletivo promovido pela sua entidade empregadora, tudo em*

*cumprimento do previsto no artigo 360.º e seguintes do Código do Trabalho, com os quais Vossa Exa. concordou, e não apresentou oposição.*

*Ainda na sequência daquela comunicação, no dia 31 de julho de 2020, foi realizada reunião, na presença de todos os trabalhadores, onde foi analisada a comunicação da intenção do V/despedimento, onde todos os trabalhadores presentes concordaram com os motivos e razões que estão subjacentes ao despedimento, foi elaborada a respetiva ata, que foi lida e assinada por todos os presentes, em cumprimento do n.º 5, do artigo 361.º do Código do Trabalho. O motivo pelo qual a entidade empregadora, optou pelo despedimento coletivo de todos os trabalhadores da empresa e o conseqüente encerramento dos estabelecimentos comerciais, deve-se na sua essência à redução da atividade da entidade empregadora, provocada pela diminuição significativa no número de clientes e na procura dos produtos comercializados por aquela, que tem como resultado evidente, um défice na contabilidade, que indicia a curto prazo, falta de liquidez financeira, para que a empregadora possa manter-se em funcionamento e efetivamente, possa cumprir todas as responsabilidades.*

*Os registos contabilísticos da empresa, relativamente ao volume de vendas da empresa, reportado ao período de 01/01/2019 a 30/06/2019 por comparação 01/01/2020 a 30/06/2020, resultam num défice de aproximadamente 70%, o que seguramente, tem como consequência o desequilíbrio económico-financeiro no exercício da atividade da empresa.*

*Atendendo aos motivos invocados, nos quais se incluem motivos de mercado, onde opera grande redução da atividade da empregadora, que provocou um desequilíbrio significativo na parte económico financeira, deixando a empresa praticamente sem rentabilidade económica, para a manutenção do negócio e dos postos de trabalho, não existe outra alternativa senão a de proceder ao seu despedimento, no âmbito do despedimento coletivo, com os fundamentos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho.*

*Com a presente comunicação, damos cumprimento ao previsto no n.º 3 e n.º 5 do artigo 360.º do Código do Trabalho, não procedendo às restantes comunicações (do n.º 1), uma vez que não existe na empresa comissão de trabalhadores ou comissão sindical, nem se trata de trabalhador representante sindical.*

A compensação devida a Vossa Exa. por efeitos do presente despedimento é a estabelecida no artigo 366.º, números 1 a 4 do Código de Trabalho, ex vi artigo 6.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, bem como, os créditos vencidos por efeito da cessação do seu contrato de trabalho, são colocados à sua disposição até ao dia 28 de setembro de 2020, data em que cessa definitivamente a sua relação laboral com a empresa.

Na sua situação, há a considerar que a senhora se encontra de baixa médica (gravidez de risco), pelo que as retribuições reportadas aos meses de agosto e de setembro, são pagas pela Segurança Social e de acordo com a sua baixa médica, sendo processados e pagos pela entidade empregadora, todos os restantes montantes, até à data da cessação do seu contrato de trabalho 28/09/2020.

**CÁLCULO DA COMPENSAÇÃO E CRÉDITOS VENCIDOS POR EFEITO DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO:**

a) Retribuição correspondente ao tempo decorrido até à cessação do contrato (28.09.2020) – agosto/28 dias do mês de setembro =  $(655,00€ \times 2) - 1.310,00€$  (baixa médica)

b) Proporcionais das Férias, Subsídio de Férias e Subsídio de natal do trabalho prestado até à cessação do contrato (28.09.2020) =  $(487,54€ \times 2) = 975,08€$

c) Subsídio de férias vencidas a 1 de janeiro de 2020 = 487,54€

d) Compensação prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho (8 anos + 8 meses (até 28.09.2020) — 2.633,11€

(Créditos vencidos e exigíveis) = 1.462,62€

(Compensação art.366º) = 2.633,11€

Total ilíquido: 4.095,73€ - 160,89€ (descontos)

Total líquido a receber: 3934,84€

O pagamento dos montantes a que se alude supra, (3.934,84€) serão liquidados através de cheque a entregar em mão a Vossa Exa., no estabelecimento comercial da entidade empregadora, situado na ..., até à data da cessação do seu contrato de trabalho.

Na mesma data em que é entregue a presente decisão a Vossa Exa., é efetuada a competente comunicação à Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), em cumprimento do previsto na alínea a) do n.º 3, do artigo 363.º do Código

*de Trabalho, bem como, é na mesma data enviada carta à Comissão da Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), por se tratar de trabalhadora grávida».*

- 1.3-** A comunicação a que o empregador alude data, efetivamente, de 29.07.2020, tratando-se de uma carta entregue PMP à trabalhadora com o seguinte teor:

*«Na qualidade de empregador no contrato de trabalho celebrado com Vossa Exa. em 01 de dezembro de 2011, pela presente via e nos termos e para os efeitos do artigo 360.º n.º 2 alíneas a) a f) e artigo 359.º, n.º 2, alíneas a) e b) do Código do Trabalho em vigor, comunicamos a intenção de despedimento, com efeitos a partir do próximo dia 28 de setembro de 2020, apresentando para o efeito os seguintes fundamentos:*

*A) — Motivos invocados para o despedimento coletivo*

*1 - Nos últimos meses, tem vindo a diminuir gradualmente a procura e o consumo na área de ..., nos estabelecimentos que a entidade empregadora tem a funcionar e abertos ao público, existindo neste momento uma quebra significativa e consequente baixa de clientes, que até então, procuravam e consumiam diariamente, os produtos comercializados, ...*

*2. Verifica-se uma redução da atividade da entidade empregadora, provocada pela diminuição significativa no número de clientes e na procura dos produtos comercializados por aquela, que tem como resultado evidente, um défice na contabilidade, que indicia a curto prazo, falta de liquidez financeira, para que a empregadora, possa manter-se em funcionamento e efetivamente, possa cumprir todas as responsabilidades.*

*3. De tal forma que a entidade empregadora, perante o cenário atual, com a evidenciada baixa da atividade e com as consequências que lhe estão inerentes, pondera proceder ao encerramento da atividade e dos estabelecimentos comerciais, que desde o ano de 1997, tem mantido em funcionamento.*

*4. De acordo com os registos contabilísticos, através dos gráficos mensais de conta, por comparação relativamente ao volume de vendas da empresa, reportado ao período de 01/01/2019 a 30/06/2019 (70.943,18€) e 01/01/2020 a 30/06/2020*

*(16.398,09€), valores reportados às vendas dos dois estabelecimentos, situados em ..., onde se pode constatar um decréscimo nas vendas, o que seguramente, tem como consequência o desequilíbrio económico-financeiro no exercício da atividade da empresa.*

*5. Assim, e a propósito do desequilíbrio económico-financeiro que se verifica, e pela análise ao exercício de 2020, por comparação aos anos anteriores mais especificamente ao ano de 2019, atualmente verifica-se uma quebra na faturação, na ordem dos 70%, o que, para a entidade empregadora é insustentável, para fazer face a todos os encargos inerentes a este tipo de atividade, nomeadamente, ao pagamento pontual de salários, pagamento de fornecedores, pagamento de impostos e segurança social e outras despesas e responsabilidades inerentes.*

*6. Perante este cenário, que se agravou nos meses em que deflagrou a pandemia/Covid 19, o confinamento e o consequente encerramento dos estabelecimentos ao público obrigou a entidade empregadora a reunir com todos os trabalhadores e a expor a situação económica da empresa, onde informou a necessidade da empresa recorrer ao instituto do lay off, o que se verificou durante o período de 22/03/2020 a 20/04/2020, na tentativa de se poder colmatar as necessidades básicas e essenciais para o normal funcionamento da atividade da empresa.*

*7. Contudo, decorrido que estava o prazo de 30 (trinta) dias (lay off), os trabalhadores em 21/04/2020 regressam ao seu posto de trabalho, e com o esforço de todos, a empresa começou novamente a laborar, e tem tentado manter os serviços de ... em funcionamento, sendo certo que, a evidente diminuição da clientela e a procura dos produtos comercializados pela entidade empregadora tem como resultado a redução nas vendas.*

*8. A aplicação na empresa do instituto do lay off foi aceite de comum acordo pelos trabalhadores, sempre na tentativa da entidade empregadora conseguir ultrapassar as dificuldades e vencer tão grave crise que, como é do conhecimento geral, assola o País e o mundo, colocando em risco a empresa manter a atividade e consequentemente, manter os postos de trabalhos, o que se verifica em todos os setores.*

9. Não obstante o esforço que a entidade empregadora tem vindo a desenvolver, para que seja possível manter a empresa e os estabelecimentos comerciais abertos ao público a funcionar na normalidade e poder assim manter todos os postos de trabalho, na realidade, com a pouca ou quase nenhuma procura dos produtos e serviços que o empregador dispõe, - e prova disso são os registos diários da faturação, que culmina na redução de receitas.

10. Donde, pelos motivos sobreditos, torna-se por demais evidente, ainda que a contragosto, a impossibilidade da subsistência do seu posto de trabalho, à semelhança de outros, que a entidade empregadora se vê na circunstância e na necessidade de proceder ao despedimento de Vossa Exa., na qualidade de trabalhadora, a exercer funções com a categoria profissional de '...', desde o dia 01.12.2011.

11. Atendendo aos motivos invocados, onde se incluem motivos de mercado, onde opera grande redução da atividade da empregadora, que provocou um desequilíbrio significativo na parte económica e financeira, deixando a empresa praticamente sem rentabilidade económica para a manutenção dos postos de trabalho, não existe outra alternativa senão a necessidade de proceder ao seu despedimento, no âmbito do despedimento coletivo, com os fundamentos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e alterado pelas Leis n.º 53/2011, de 14 de outubro, e n.º 23/2012, de 25 de junho.

12. A entidade empregadora vai proceder ao despedimento nos termos sobreditos, uma vez que se encontram reunidos todos os requisitos previstos no artigo 359.º n.º 1 e n.º 2 alíneas a) e b), cumpridas as comunicações a que aludem os números 1, 3, 4 e 5 do artigo 360.º do citado diploma legal.

13. Com a presente comunicação, damos cumprimento ao previsto nos números 1 e 5 do artigo 360.º do Código do Trabalho, não procedendo às restantes comunicações, uma vez que não existe na empresa comissão de trabalhadores ou comissão sindical, nem se trata de trabalhador representante sindical.

14. A compensação devida a Vossa Exa. por efeitos do presente despedimento é a estabelecida no artigo 366.º número 1 a 4 do Código do Trabalho, sem prejuízo da aplicação do fixado em regulamentação coletiva de trabalho que lhe seja mais

*favorável e por isso aplicável, e será a mesma colocada à sua disposição até ao dia 28 de setembro de 2020, data em que cessa definitivamente a sua relação laboral com a empresa.*

*B- Quadro de pessoal que compõe atualmente a empresa*

- a) ... - ...*
- b) ... - ...*
- c) ... - ...*
- d) ... - ...*
- e) ... - ...*
- f) ... - ...*
- g) ... - ...*
- h) ... - ...*
- i) ... - ...*
- j) ... - ...*
- k) ... - ...*
- l) ... - ...*

*C- Critérios para a seleção do trabalhador a despedir*

*Trata-se de um despedimento coletivo, que engloba o encerramento da empresa e o conseqüente encerramento das instalações e dos estabelecimentos comerciais, razão pela qual é promovido o despedimento de todos os trabalhadores, que compõem atualmente a empresa.*

*D- Número de trabalhadores a despedir e suas categorias profissionais*

*São 10 (dez) o número de trabalhadores a despedir, que a seguir se identificam e discriminam:*

- 1. ... - ...*
- 2. ... - ...*
- 3. ... - ...*
- 4. ... - ...*
- 5. ... - ...*
- 6. ... - ...*
- 7. ... - ...*
- 8. ... - ...*

9. ... - ...

10. ... - ...

*E- Período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento*

*O período durante o qual se pretende efetuar o despedimento é no prazo de 60 (sessenta) dias, com efeitos a partir do próximo dia 28.09.2020, inclusive, nos termos do n.º 1 alínea b) do artigo 363.º do Código de Trabalho em vigor.*

*E- Método do Cálculo da Compensação a Conceder*

*A compensação devida a Vossa Exa. por efeitos do presente despedimento é a estabelecida no artigo 366.º números 1 a 4 do Código do Trabalho, e ser-lhe-á paga, até à data em que cessa o seu contrato de trabalho o dia 28 de setembro de 2020.*

*Decorridos que estejam os prazos a que alude o n.º 1 do artigo 363.º do Código de Trabalho em vigor, a entidade empregadora, nos termos do n.º 3 alínea a) do citado preceito legal, remete toda a informação e documentação necessária, ao serviço com competência inspetiva do Ministério do Trabalho (ACT) — Autoridade para as Condições do trabalho, sito em ..., bem como, para a Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), Praça de Londres, n.º2 — 9.º andar, 1049-056 Lisboa».*

- 1.4.** Foi rececionado e-mail, em 28/08/2020, da entidade empregadora, na sequência de contacto telefónico da CITE, através do qual comunica, em complemento da informação remetida dia 03/08/2020, o que adiante se transcreve:

*«Em cumprimento do disposto no n.º 5, do artigo 361.º do Código do Trabalho, pelas 15 horas do dia trinta e um de julho de 2020, reuniram-se no ..., sito, ... em ..., na presença da ..., em representação da entidade empregadora, ..., gerente, e todos os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo promovido pela empresa, nomeadamente, ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., e ...*

*Não foi criada pelos trabalhadores qualquer comissão representativa, e nesta medida, foram todos os trabalhadores convocados para participarem na reunião, tendo como*

*objetivo prestar todas as informações necessárias e esclarecimentos sobre a forma como se vai processar o despedimento.*

*Foi analisada a comunicação que todos os trabalhadores receberam com indicação da intenção da cessação do contrato de trabalho, por via do despedimento coletivo, onde os trabalhadores foram unânimes em concordarem com a realidade que, infelizmente, a empresa vive atualmente.*

*Como consequência, todos os presentes estão de acordo com as medidas adotadas, uma vez que as causas apontadas para o despedimento correspondem à realidade vivida e constatada por todos os trabalhadores, que tem vindo a agravar-se dia para dia, não restando alternativa senão o despedimento, cumprindo todos os requisitos legais inerentes.*

*Não tendo sido criada pelos trabalhadores nenhuma estrutura representativa; que os represente, a ..., em representação da entidade empregadora, informou sobre os passos seguintes deste processo e colocou-se à disposição para quaisquer dúvidas ou esclarecimentos que os trabalhadores considerem convenientes.*

*Todos os trabalhadores tiveram conhecimento sobre os seus direitos quer ao nível dos créditos relativos à cessação do contrato de trabalho, quer ao nível da compensação, tudo em cumprimento do fixado e em vigor no código de trabalho.*

*Todos ficaram também a saber, que vão ser notificados na própria pessoa, através da entrega em mão, nas instalações da ..., da decisão do despedimento coletivo e todos os requisitos que lhes estão subjacentes, nomeadamente, a forma e o lugar do pagamento da compensação, bem como, o montante e o pagamento de todos os créditos vencidos e dos exigíveis por efeitos da cessação do contrato de trabalho.*

*Foram ainda informados de que, na data em que lhes forem pagos os montantes por referência a cessação do contrato de trabalho por despedimento coletivo, é-lhes entregue também o certificado de trabalho e a declaração modelo RP5044 - declaração de situação de desemprego.*

*Os trabalhadores foram ainda informados de que, na mesma data em que forem notificados da decisão do despedimento, será enviada carta dirigida à DGERT - Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho.*

*Após as explicações, por parte da ..., em representação da entidade empregadora, foram os presentes informados, sobre qualquer questão ou facto que pretendam ver*

*esclarecidos, sendo que ninguém colocou qualquer questão, ficando a aguardarem os ulteriores termos do processo.*

*..., aos trinta e um dias do mês de julho de 2020*

*Por estar conforme, a presente é rubricada e assinada por todos os presentes».*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Em conformidade com a norma comunitária, 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 [CITE], que é esta Comissão, conforme alínea b) do artigo 3º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

**2.2.** 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».

**2.3.** 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».

2.4. No encerramento em análise, a entidade empregadora refere que vai cessar toda a atividade dos estabelecimentos sites em ..., indicou o número de trabalhadores cujo contrato vai cessar (10) e apresentou o quadro de pessoal. Esclarece que o despedimento colectivo abrange todos os trabalhadores dos estabelecimentos que possui nessa cidade.

2.5. Da análise do processo resulta que a trabalhadora grávida foi notificada da intenção da entidade empregadora de proceder a um despedimento coletivo em 29/07/2018, o qual a abrangia, bem como aos restantes trabalhadores, e as razões que o motivam, nada

constando sobre a pronúncia da trabalhadora relativa à intenção do seu despedimento.

- 2.6. É mencionado que, na reunião a que todos os trabalhadores compareceram, a 31.07.2020, «todos concordaram com os motivos e razões subjacentes ao despedimento».
- 2.7. Perante os factos apurados, em particular, o encerramento total e definitivo dos estabelecimentos detidos pelo empregador em ..., 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 MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM O VOTO CONTRA DA  
UGT – UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES, EM 2 DE SETEMBRO DE 2020**