

PARECER N.º 691/CITE/2020

ASSUNTO: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, trabalhadora puérpera e trabalhadora 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 de fevereiro.

Processo n.º 5367-DGPL/2020

I – OBJETO

1.1- Em 25.11.2020, a CITE recebeu da entidade empregadora “...”, cópia de um processo de despedimento, que inclui a trabalhadora GRÁVIDA, ..., a trabalhadora PUÉRPERA ... 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 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

1.2- Na comunicação dirigida às trabalhadoras ... e ..., em 09.11.2020 por mão própria e à trabalhadora ..., através de carta registada, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte: “

“(...) ”

*A sociedade (...), que explora o estabelecimento "...", naquela cidade, na qualidade de Sua empregadora, **vem pela presente comunicar-lhe o seguinte,** A N/ empresa foi criada em meados de 2018 e abriu ao público a 02 de Agosto do mesmo ano.*

Desde o início, que este projecto comercial nunca atingiu os objectivos que seriam expectáveis no plano de negócio e conforme passamos explicar.

Com efeito, o ramo de actividade da ... nos últimos anos esteve permanentemente sujeito a feroz concorrência de outras empresas do sector, o que fez com que o N/ estabelecimento comercial nunca se tenha conseguido impor quer a nível comercial quera nível de marca.

Por um lado, entendemos que a imagem ao cliente da N/ insígnia está muito associada a meios rurais e de localidades de província Facto que impossibilitou que os clientes do N/ ... - totalmente citadino e urbano, em pleno centro de ... - tivessem alguma reserva em escolher o ... para efectuar as ..., por entenderem que não encontrariam os produtos mais certos às suas necessidades e exigências diárias: produtos ... Na verdade, clientes citadinos exigem produtos expostos em “livre serviço”, serviço de recolha em loja e entrega ao domicílio. Todavia, sempre assumimos essa necessidade como válida no N/ estabelecimento e desde a abertura que oferecemos os produtos e escolha nessas condições, mas o que é certo é que nunca vingámos como escolha preferencial do consumidor e potencial cliente.

Por outro lado a forte concorrência existente em ..., com a presença das grandes insígnias do sector nunca nos deixou ganhar espaço de mercado, pelos seus preços muito competitivos, oferta agressiva e disponibilidade de entrega muito célere em casa dos clientes.

E, por último, como agravamento, mas não menos importante, o N/ estabelecimento comercial acentuou a quebra de facturação com a diminuição da afluência de clientes, fruto da actual conjuntura económica, retracção de compra e procura de bens, resultante, principalmente, da redução do rendimento disponível das famílias por força de situação epidemiológica provocada pelo novo coronavírus SARS-CoV-2, agente causador da doença COVID-19. O que acabou por ditar a tomada de atitude desta Gerência.

É um facto que todas as superfícies comerciais do País, independente do ramo encontram-se a sofrer abruptos reflexos financeiros pela situação excepcional muito grave que vivemos. Mas, infelizmente, conforme dissemos, a N/ situação

anterior já não nos era favorável, pelo que, se impõe, sob pena de colapso, uma tomada imediata de atitude na gestão produtiva da entidade empregadora de V. Exa.

Os dados económico-financeiros da empresa têm-se agravado, -apresentando os seguintes valores:

- A procura dos bens que comercializamos pelos n/ clientes apresenta uma redução de 49,37% face ao período homólogo de 2019;
- O volume de negócios da empresa apresenta uma diminuição de 28,96% comparativamente ao período homólogo do ano de 2019, sendo previsível até ao termo deste último trimestre de 2020, um agravamento acentuado deste índice percentual.
- Registou-se, em média, nos últimos 2 anos consecutivos um resultado líquido negativo de cerca de 457.339,15 € originando uma situação líquida negativa de 629.302,07 € a 31/12/2019.

Face ao contexto descrito, e após uma profunda e ponderada análise, confrontamo-nos involuntariamente, com a existência de uma desequilibrada situação económico-financeira.

Quer ponto de vista orgânico quer financeiro, a manutenção da actividade 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 actividade 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 actividade de nossa empresa na exploração do seu único estabelecimento comercial.

Atendendo aos motivos de mercado e estruturais supra expostos, vemo-nos, inevitavelmente, forçados, a encerrar, o nosso único ... "..." (...) ..., e, consequentemente, cessar todos contratos de trabalho ao serviço da "...".

Assim, vimos por este meio informar V. Exa. que, nos termos do disposto nos artigos 359º a 366º do Código do Trabalho, tencionamos proceder ao despedimento colectivo de todos os N/ trabalhadores, entre os quais se inclui V. Exa.

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

- ***Do quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa*** — conforme anexo 1 junto;
- ***Os critérios de selecção dos trabalhadores a despedir***— Os trabalhadores visados são todos aqueles que desenvolvem actividade no nosso único estabelecimento, sito em ..., e cujos contratos a termo não cessem antes da data da produção de efeitos do despedimento Colectivo ora desencadeado;
- *Computam-se em 21 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 colectivo;*
- *O período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento colectivo 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 máximo de 180 dias posteriores à presente notificação;*
- *A compensação a conceder aos trabalhadores até à data da cessação do contrato será aquela que consta do artigo 363º 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.*
- *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 10 de Novembro de 2020, entre as 11h e as 14 horas, para vos prestar qualquer esclarecimento, e bem assim para cumprir com as informações e negociações decorrentes da lei, (...)"

...

Total de trabalhadores no quadro de pessoal da ...: 21 Trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo: 21
--

1.3. Do processo de despedimento constam cópias das atas da reunião que se destina a dar cumprimento à fase de informações e negociação com os trabalhadores, tendo sido elaborada uma ata por cada trabalhador e trabalhadora que compareceu à reunião, num total de 20 atas. A trabalhadora puérpera ..., não compareceu à reunião e em relação à trabalhadora lactante, ... foi elaborada a Ata nº 5 e à trabalhadora grávida, ... foi elaborada a Ata nº 8, para as quais se remete e cujo teor se reproduz infra:

"Acta nº 5

Aos dez dias do mês de Novembro ano de dois mil e vinte, pelas 12h20, compareceram na sede social da empresa ..., (...): -

- a) A advogada Dra. (...), na qualidade de mandatária da empresa ... e com poderes para o presente acto; _____*
- b) A trabalhadora_____*

E pela mandatária da empresa foi dito que a presente reunião de trabalho tem como objectivo a promoção da fase de informações e negociação para os fins e efeitos previstos no artigo 361º do Código do Trabalho (adiante designado apenas pela abreviatura

“CT”._____

Seguidamente, a mandatária da ... começou por questionar a trabalhadora presente se tinha alguma dúvida ou questão a colocar relativamente aos elementos de informação que lhes foram entregues ontem, dia 10 de Novembro de 2020, em mão, para os efeitos previstos no artigo 361º, nº 1 do CT.

*De seguida, a trabalhadora veio solicitar informações relativamente aos seus créditos laborais emergentes desta relação de trabalho, o valor eventual da compensação e o tempo de subsídio de desemprego ao qual teria direito.*_____

*Em resposta, a mandatária esclareceu que todos os créditos laborais e direitos emergentes da relação contratual vigente seriam pagos de acordo com a lei em vigor e entregou um print "simulação" à data de hoje, dos valores desses possíveis créditos, extraído do site da ACT.*_____

Quanto ao tempo de subsídio de desemprego, a mandataria esclareceu com base na legislação em vigor à presente data.

A cópia da presente acta, após assinada pelos presentes será remetida à Autoridade para as Condições do Trabalho e à DGERT, nos termos e para os efeitos do artigo 362º do CT.

*Nada mais havendo a tratar, pelas 12h20 foi encerrada esta Reunião, da qual se lavrou a presente acta que, depois de lida, vai ser assinada pelos Presentes.*_____

(...)”

“Acta nº 8

Aos dez dias do mês de Novembro ano de dois mil e vinte, pelas 12h45,

compareceram na sede social da empresa ..., (...):

a) A advogada Dra. (...), na qualidade de mandatária da empresa

... e com poderes para o presente acto; _____

b) A trabalhadora _____

E pela mandatária da empresa foi dito que a presente reunião de trabalho tem como objectivo a promoção da fase de informações e negociação para os fins e efeitos previstos no artigo 361º do Código do Trabalho (adiante designado apenas pela abreviatura "CT"). _____

Seguidamente, a mandatária da ... começou por questionar a trabalhadora presente se tinha alguma dúvida ou questão a colocar relativamente aos elementos de informação que lhes foram entregues ontem, dia 10 de Novembro de 2020, em mão, para os efeitos previstos no artigo 361º, nº 1 do CT.

De seguida, a trabalhadora veio solicitar informações relativamente aos seus créditos laborais emergentes desta relação de trabalho, o valor eventual da compensação e o tempo de subsídio de desemprego ao qual teria direito. _____

Em resposta, a mandatária esclareceu que todos os créditos laborais e direitos emergentes da relação contratual vigente seriam pagos de acordo com a lei em vigor e entregou um print "simulação" à data de hoje, dos valores desses possíveis créditos, extraído do site da ACT.

Quanto ao tempo de subsídio de desemprego, a mandatária esclareceu com base na legislação em vigor à presente data.

A cópia da presente acta, após assinada pelos presentes será remetida à Autoridade para as Condições do Trabalho e à DGERT, nos termos e para os efeitos do artigo 362º do CT.

Nada mais havendo a tratar, pelas 12h55 foi encerrada esta Reunião, da qual se lavrou a presente acta que, depois de lida, vai ser assinada pelos Presentes. _____
(...)”

1.4 A acompanhar o processo consta:

- 1)** Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;
- 2)** Cópia das cartas de comunicação de intenção de despedimento entregues a todos os trabalhadores;
- 3)** Comprovativo de notificação ao empregador de trabalhador grávida, já depois da entrega das cartas de intenção.
- 4)** Comprovativo da receção de correspondência pela trabalhadora ... dirigida pela entidade empregadora;
- 5)** Cópia da carta enviada à ACT e DGERT e respetivos talão de registo e AR;
- 6)** Correspondência trocada com a DGERT e ACT.
- 7)** Cópia das atas de reunião tidas com todos os trabalhadores que compareceram à reunião.
- 8)** Último RU entregue (ano 2019).

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 346º do Código do Trabalho:

- “1- A morte de empregador em nome individual faz caducar o contrato de trabalho na data do encerramento da empresa, salvo se o sucessor do falecido continuar a atividade para que o trabalhador se encontra contratado, ou se verificar a transmissão da empresa ou estabelecimento.
- 2- A extinção de pessoa colectiva empregadora, quando não se verifique a transmissão da empresa ou estabelecimento, determina a caducidade do contrato de trabalho.
- 3- O encerramento total e definitivo da empresa determina a caducidade do contrato de trabalho, devendo seguir-se o procedimento previsto nos artigos 360º e seguintes, com as necessárias adaptações.
- 4- O disposto no número anterior não se aplica a microempresas, de cujo encerramento o trabalhador deve ser informado com a antecedência prevista nos nºs 1 e 2 do artigo 363º.
- 5- Verificando-se a caducidade do contrato em caso previsto num dos números anteriores, o trabalhador tem direito a compensação calculada nos termos do artigo 366º, pela qual responde o património da empresa.
- 6- (Revogado.)
- 7- Constitui contraordenação grave a violação do disposto no nº 5”

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 vai cessar toda a atividade do único estabelecimento comercial que possui e conseqüentemente, cessar todos contratos de trabalho ao serviço da

entidade empregadora; indicou o número de trabalhadores cujo contrato vai cessar (21) e apresentou o quadro de pessoal. Esclarece que o despedimento coletivo abrange todos os trabalhadores do estabelecimento.

- 2.6.** Ora, 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”.
- 2.7.** Da análise do processo resulta que as trabalhadoras especialmente protegidas foram notificadas da intenção da entidade empregadora de proceder a um despedimento coletivo, o qual as abrangia, bem como aos restantes trabalhadores, e as razões que o motivam e nada consta no tocante a qualquer oposição ao despedimento da parte dos trabalhadores em geral e das trabalhadoras especialmente protegidas em particular.
- 2.8.** Verifica-se pela data de comunicação da intenção de despedimento e a data da reunião com os trabalhadores que não foi respeitado o prazo a que alude o n.º 3 do artigo 360º do Código do Trabalho. Todavia, da troca de correspondência com a DGERT, em 11/11/2020, é afirmado o seguinte: *“Até ao momento, não foi constituída comissão representativa dos trabalhadores nem os trabalhadores nos manifestaram essa intenção até à presente data, não quer dizer que não o façam ainda no prazo legal. A signatária como mandatária da empresa (...) reuniu individualmente com quase todos os colaboradores da empresa (com excepção da Sra. ... por estar em gozo da licença parental) a fim de promover todos os esclarecimentos sobre este procedimento e*

respectiva tramitação uma vez que sempre surgem aos trabalhadores muitas dúvidas e questões e bem assim, dar cumprimento à fase de informações prevista no art.º 361º, nº 1 do CT. Em anexo, segue original das 20 actas elaboradas e assinadas dos trabalhadores que compareceram.

Em 19/11/2020, é remetido novo e-mail à DGERT onde é referido que *“serve o presente para informar V. Exas. que decorrido o prazo a que se refere o art.º 360 n.º 3 do Código do Trabalho não foi constituída comissão representativa dos trabalhadores no procedimento de despedimento colectivo em curso da empresa supra referenciada.”*

2.9 Pelo exposto, fica-se na incerteza se os trabalhadores foram corretamente informados do prazo e da finalidade da constituição de uma comissão representativa dos trabalhadores e se optaram por não constituir a referida comissão. Porém, as razões que motivaram o despedimento, o facto deste abranger todos os trabalhadores do estabelecimento e a possibilidade de se pronunciarem sobre o mesmo ainda que à margem do prazo legal, tornam irrelevante retirar deste facto qualquer consequência legal, sendo de admitir que, de facto, não tivesse havido intenção por parte dos trabalhadores de constituir uma comissão representativa dos trabalhadores, atento a finalidade da mesma e, que da parte da entidade empregadora não tivesse existido intenção de omitir os procedimentos e prazos legais ou confundir os trabalhadores.

2.10 Assim, perante os factos apurados, em particular, o encerramento total e definitivo do estabelecimento e a caducidade dos contratos de trabalho de todos os trabalhadores onde se incluem as trabalhadoras especialmente protegidas, 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, ...; da trabalhadora puérpera, ... e da trabalhadora lactante, ..., no despedimento/caducidade promovido pela entidade “...”, por não existirem indícios de discriminação em função da maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS QUE COMPÕEM A CITE, NA DATA DE 22 DE DEZEMBRO DE 2020.