

PARECER N.º 358/CITE/2021

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 12.02.

Processo n.º 1860 - DP-C/2021

I – OBJETO

- 1.1. Em 23.06.2021, a CITE recebeu da sociedade ..., 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 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. Na sequência da comunicação da empresa dirigida à trabalhadora a despedir, em 07.06.2021, sobre a intenção de proceder ao seu despedimento, no âmbito do despedimento coletivo de cinco trabalhadores, para efeito de designação de comissão representativa dos trabalhadores a despedir, a empresa, em 17.06.2021, comunicou à referida trabalhadora, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Pese embora os únicos visados no presente procedimento serem os mencionados cinco trabalhadores, encontra-se igualmente enquadrada nos mesmos fundamentos de cessação dos contratos de trabalho à trabalhadora ..., cujo vínculo laboral cessou no dia*

15/06/2021, através de Acordo de Revogação de Contrato de Trabalho celebrado no dia 01/06/2021.

- 1.2.2. Mais se consigna que, previamente ao presente procedimento, foi proposto a todos os trabalhadores da empresa, serem cedidos para ... explorados por outras empresas do grupo ..., sítos em ... e no ..., para o exercício das funções que exercem atualmente, em alternativa ao presente despedimento.*
- 1.2.3. No entanto, apenas os trabalhadores ..., ... e ... aceitaram a referida proposta, sendo cedidos a outras empresas do grupo com efeitos a data de encerramento do clube, o qual se encontra previsto para o dia 30/06/2021.*
- 1.2.4. Por este motivo, os referidos 3 trabalhadores não serão abrangidos pelo presente processo de despedimento coletivo.*
- 1.2.5. A empresa que se dedica à exploração de ..., a qual faz parte da cadeia de ginásios ... A sociedade foi constituída em 04/10/2006 e iniciou a sua atividade em 20/10/2006, explorando até a presente data o seu único ... sítio em ...*
- 1.2.6. Por questões de segurança e saúde pública decorrentes da pandemia do vírus Covid-19, este estabelecimento, assim como todos os outros ... que fazem parte do grupo ..., foram obrigados a encerrar por determinação legislativa no âmbito do estado de emergência, inicialmente no período de 15 de Março a 31 de Maio de 2020, e posteriormente, no período de 15 de Janeiro a 4 de Abril de 2021.*

- 1.2.7. *A sociedade encontra-se numa situação de crise empresarial inédita, por ter sofrido uma abrupta quebra de receita com os referidos encerramentos, o que não conseguiu recuperar.*
- 1.2.8. *Acresce que atualmente, a empregadora tem a sua atividade reduzida devido à diminuição da procura dos seus serviços originada pela pandemia, desconhecendo-se se e quando a empresa poderá vir a normalizar a sua atividade e recuperar as suas receitas.*
- 1.2.9. *Em termos de volume de negócios da empresa verificou-se: uma quebra de 37% em 2020, em comparação com 2019; uma quebra de 65% no primeiro trimestre de 2021, em comparação com 2020, e de 66% em comparação com 2019.*
- 1.2.10. *No ano de 2020 o numero de sócios/clientes diminuiu 46%, em relação a 2019. No primeiro trimestre de 2021 o numero de sócios/clientes diminuiu 54% em relação a 2020, e 55% em relação a 2019.*
- 1.2.11. *A sociedade apresenta um resultado líquido negativo e um capital próprio negativo desde 2016. Comparando o primeiro trimestre de 2018 com 2020, o capital próprio sofreu uma quebra de 23%.*
- 1.2.12. *Esclarece-se que os maus resultados desta sociedade têm vindo a ser suportados com os resultados positivos de outras sociedades do grupo ..., mas com a chegada da atual crise pandémica, tal deixou de ser possível. A empresa encontra-se, assim, numa situação de desequilíbrio económico-financeiro em que não é possível garantir os pagamentos futuros a fornecedores, ao senhorio, ao Estado (administração fiscal e segurança social) e aos trabalhadores.*

- 1.2.13. *Por tais motivos, a empregadora é obrigada a tomar a decisão de encerrar o seu ... a título definitivo, único estabelecimento em que exerce a sua atividade.*
- 1.2.14. *É neste contexto que se insere o presente processo de despedimento coletivo, o qual abrange a totalidade dos trabalhadores da empresa, uma vez que todos eles exercem a sua atividade no estabelecimento a encerrar.*
- 1.3. Em 22.06.2021, realizou-se uma reunião de informações e negociação entre a entidade empregadora e a trabalhadora, objeto do presente parecer, cuja ata refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“A trabalhadora aceita o recebimento da compensação prevista no art.º 366.º do Código de Trabalho.*
- 1.3.2. *A trabalhadora aceita que o seu contrato de trabalho cessa no âmbito do presente processo de despedimento coletivo, após a emissão do parecer favorável da CITE ao seu despedimento, a requerer nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, ou, na falta de emissão do parecer, após o decurso do prazo de 30 dias após a receção do respetivo processo pela CITE, desde que seja assegurado ao trabalhador o pagamento da remuneração correspondente ao período de aviso prévio legal, se for o caso.*
- 1.3.3. *A trabalhadora declara que aceita o despedimento coletivo que fará cessar o seu contrato de trabalho, quer no que diz respeito aos seus fundamentos, créditos laborais e compensatórios e legalidade do respetivo procedimento, renunciando ao direito de impugnar judicialmente o referido despedimento”.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...) Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

2.2. 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.

2.2.1. 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;”.

- 2.2.2.** 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.
- 2.3.** 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 c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.
- 2.4.** 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”.

2.5. 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”.

2.6. No despedimento coletivo “*sub judice*”, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado e estruturais, indicou o número de trabalhadores a despedir (5), e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal da empresa constituída por 9 trabalhadores/as, que discriminou por setores organizacionais da empresa.

- 2.7. No que respeita aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa não refere quaisquer critérios, uma vez que a empresa vai encerrar total e definitivamente.
- 2.8. Os/as trabalhadores/as a despedir, incluindo a trabalhadora objeto do presente parecer concordaram em sede de reunião de informações e negociação com o presente processo de despedimento coletivo.
- 2.9. Assim, da análise do processo não se vislumbram indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da referida trabalhadora puérpera no presente processo de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no presente despedimento coletivo promovido pela sociedade ... da trabalhadora puérpera ...

APROVADO EM 21 DE JULHO DE 2021, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE.