



PARECER N.º 124/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas e lactantes, 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 577 – DGLH-C/2012

I – OBJETO

- 1.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), recebeu, em 2 de julho de 2012, da empresa ..., Lda, um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora em gozo de licença parental inicial ..., da trabalhadora grávida ..., e do trabalhador em gozo de licença parental exclusiva do pai ..., no âmbito de um processo de despedimento coletivo abrangendo 29 trabalhadores, em sequência da decisão de encerramento total e definitivo da empresa.
- 1.2. O despedimento coletivo é fundamentado *na decisão de encerramento da empresa conforme deliberação tomada em assembleia geral realizada em 27 de abril de 2012, por se ter verificado não ser possível assegurar a sustentabilidade e os negócios da sociedade.*
- 1.3. A intenção de proceder ao despedimento foi comunicada a cada um dos trabalhadores, incluindo o(a)s trabalhadore(a)s acima referido(a)s que gozam de especial proteção, em 4 de junho de 2012, com notificação para designarem a comissão representativa, nos termos e para os efeitos do artigo 360.º, n.º 3 do Código do Trabalho.



- 1.4. Na sequência da designação dos elementos da comissão representativa, a empresa notificou esta comissão em 18 de junho de 2012, nos termos e para os efeitos do art. 360.º, n.º 4 do Código do Trabalho, remetendo a documentação a que se refere o n.º 2 deste artigo, entre os quais a exposição de motivos invocados para o despedimento coletivo, que, em síntese, são os seguintes:
- 1.4.1. *A ... é uma sociedade Portuguesa que pertence ao Grupo ... e que presta assistência à sociedade ... Limited, distribuindo as suas Giftboxes e desenvolvendo a sua rede de parceiros e prestadores de serviços em Portugal*
- 1.4.2. *Atualmente, a ... tem ao seu serviço 29 trabalhadores.*
- 1.4.3. *A atual crise económico-financeira global e o ambiente de forte recessão em que Portugal se encontra desde há alguns anos têm contribuído para uma significativa diminuição do rendimento disponível dos cidadãos, bem como do seu poder de compra.*
- 1.4.4. *Desta forma, o Grupo ... e, conseqüentemente, a ... têm vindo a sentir ao longo dos últimos anos, em especial no corrente ano de 2012, as conseqüências da conjuntura económica e financeira, a qual levou os seus clientes a alterarem os seus hábitos de consumo, diminuindo a procura e compra de Giftboxes em Portugal.*
- 1.4.5. *A referida crise económico-financeira que tem vindo a atingir (e atinge presentemente) Portugal teve um impacto muito negativo no negócio retalhista, e por conseguinte no mercado das Giftboxes – no qual a ... centra a sua atividade, que irá sofrer uma contração entre 30% a 40% relativamente ao ano passado.*
- 1.4.6. *Além disso, as Giftboxes da ... são afetadas por uma forte concorrência da sociedade que gere a marca comercial "...", que tem vindo a reduzir os preços e*



a ser extremamente agressiva em investimentos comerciais, o que coloca o modelo ... e, por isso a ... a funcionar num modelo estruturalmente não lucrativo.

1.4.7. *A conjugação dos dois fatores supra referidos torna, portanto, impossível à ... atingir rentabilidade, tendo o Grupo ... entrado numa nova fase, que exige novas orientações e decisões estratégicas, a fim de financiar o seu desenvolvimento nos seus mercados de referência e no crescimento de novos segmentos, tais como estratégias digitais e de desmaterialização.*

1.4.8. *Na sequência do supra exposto, e após uma análise profunda da atual estrutura de custos e do negócio da Sociedade, verificou-se não ser possível assegurar a sustentabilidade e o equilíbrio dos negócios da Sociedade, pelo que a ... decidiu encerrar a sua atividade, conforme deliberação tomada em assembleia geral realizada em 27 de abril de 2012.*

1.4.9. *O encerramento total e definitivo da atividade da ... implica, portanto, a cessação dos contratos de trabalho de todos os trabalhadores da Sociedade.*

1.5. O processo remetido à comissão representativa e, posteriormente, à CITE pela empresa integra, além do documento com a exposição dos motivos que fundamentam o despedimento coletivo, o quadro de pessoal discriminado por unidades organizacionais da empresa, os critérios que servirão de base à seleção dos trabalhadores a despedir, o número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas, o período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento coletivo, e o método de cálculo das compensações a conceder aos trabalhadores a despedir.

1.6. Quanto aos critérios de seleção dos trabalhadores a incluir no processo de despedimento coletivo, a empresa diz que *não foi necessário determinar e aplicar quaisquer critérios para seleção, por o encerramento da atividade da empresa implicar a cessação dos contratos de trabalho de todos os trabalhadores da Sociedade.*



- 1.7. A empresa indica que o método de cálculo da *compensação prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho será a seguinte:*
- 1.7.1. *Aos trabalhadores contratados até ao dia 30 de outubro de 2011 será paga uma compensação correspondente a um mês de retribuição base por cada ano completo de antiguidade, calculada proporcionalmente em caso de fração de ano, e em caso algum inferior a 3 meses de retribuição base;*
- 1.7.2. *Aos trabalhadores contratados a partir do dia 1 de novembro de 2011 será paga uma compensação correspondente a 20 dias de retribuição base por cada ano completo de antiguidade, calculada proporcionalmente em caso de fração de ano, e sujeita aos limites máximos previstos no Código do Trabalho.*
- 1.8. À CITE foi ainda remetida a ata da reunião de negociação ocorrida em 25 de junho de 2012 entre a empresa e a comissão, e em que participou também um representante da DGERT.
- 1.9. Nesta reunião, os representantes dos trabalhadores disseram que os *fundamentos do despedimento tinham sido compreendidos e aceites, na totalidade, pelos trabalhadores, e disseram também que conhecem a realidade da empresa e o porquê do encerramento do estabelecimento e conseqüente despedimento.*
- 1.10. A empresa apresentou uma proposta fixando *em 1,2 meses de retribuição base por cada ano de antiguidade na sociedade para todos os trabalhadores, sendo a fração de ano paga proporcionalmente. Caso a compensação calculada nestes termos corresponda a um montante inferior a 3 meses de retribuição base por cada ano de antiguidade, será devida a compensação de três meses, que corresponde ao mínimo legal.*



II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, no seu n.º 1 do artigo 10.º determina que os Estados-membros devem 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. Por outro lado, é opinião uniforme e reiterada na jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora por causa da sua gravidez constitui uma discriminação direta *em razão do sexo*, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006.
- 2.3. Indo ao encontro do determinado na legislação e jurisprudência comunitária referida, o n.º 1 do artigo 63.º Código do Trabalho determina que o *despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante assim como de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres; de acordo com o preceituado na alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março (lei orgânica da CITE), essa entidade é a CITE.*
- 2.4. Nos termos do artigo 346.º, n.º 3 do Código do Trabalho, *o encerramento total e definitivo da empresa determina a caducidade do contrato de trabalho, devendo seguir-se o procedimento previsto para o despedimento coletivo, com as necessárias adaptações.*
- 2.5. Conforme decorre da informação transmitida pela entidade empregadora à comissão representativa dos trabalhadores, o procedimento de despedimento coletivo em apreciação decorre da deliberação *de encerramento total e definitivo*



da empresa, por não ser possível assegurar a sustentabilidade e equilíbrio dos negócios da Sociedade.

- 2.6.** A referida informação contém ainda todos os elementos legalmente exigidos, conforme disposto no artigo 360.º, n.º 2 do Código do Trabalho, ou seja:
- a) *o quadro de pessoal discriminado por setor de atividade,*
 - b) *os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir,*
 - c) *o período de tempo em que se pretende efetuar o despedimento e*
 - d) *o método de cálculo da compensação a conceder aos trabalhadores.*
- 2.7.** Quanto ao fundamento do procedimento de despedimento coletivo, ele decorre da deliberação *de encerramento total e definitivo da empresa*, e quanto à seleção dos trabalhadores, foram incluídos no procedimento todos os tinham um contrato de trabalho em vigor, o que acontece com a trabalhadora em gozo de licença parental inicial ..., da trabalhadora grávida ..., e do trabalhador em gozo de licença parental exclusiva do pai ...
- 2.8.** Assim, quanto à regularidade do procedimento e quanto a eventual discriminação em função do estado de gravidez ou do gozo de licença parental, não existem quaisquer indícios de discriminação na inclusão destas trabalhadoras e deste trabalhador no presente procedimento de despedimento coletivo.
- 2.9.** Quanto ao fundamento do procedimento, decorrendo de deliberação de encerramento da empresa, não se encontram razões para questionar a opção da assembleia-geral da sociedade.

III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE entende não se verificarem indícios de discriminação na inclusão da trabalhadora em gozo de licença parental ..., da trabalhadora grávida ...,



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

e do trabalhadora em gozo de licença parental exclusiva do pai ..., no procedimento de despedimento coletivo promovido pela empresa ..., Lda, na sequência de deliberação de encerramento total e definitivo, e, por esse motivo, delibera não se opor à sua inclusão nesse procedimento.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 18 DE JULHO DE 2012**