



## RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 87/CITE/2011

**Assunto:** Resposta à reclamação do Parecer n.º 87/CITE/2011: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, incluída em processo de despedimento colectivo, 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 393 – DG-C/2011

### I – OBJECTO

1.1. Em 27 de Junho de 2011, a CITE recebeu reclamação do Parecer n.º 87/CITE/2011, remetida pelos mandatários da ... – Produtos de Saúde Unipessoal, nos seguintes termos:

*Na qualidade de mandatários da ..., Lda. (doravante designada "..."), a qual, tendo solicitado à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (doravante designada "CITE") a emissão de parecer prévio relativamente ao despedimento de uma trabalhadora grávida no âmbito de um processo de despedimento colectivo, não se conforma com o parecer n.º 87/CITE/2011 da referida Comissão, o qual não foi favorável à inclusão no despedimento colectivo da trabalhadora referida, vimos, pelo presente, em nome e representação do nosso Cliente, dele reclamar nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 161.º do Código do Procedimento Administrativo, nos termos e com os fundamentos seguintes:*

*1. Em 1 de Abril de 2011, a ... iniciou um procedimento de despedimento colectivo de 7 (sete) trabalhadores fundamentado em motivos de mercado e estruturais que justificaram a necessidade de adaptar a estrutura da Divisão de Surgical da ... à negativa evolução económica e às novas necessidades e objectivos da empresa e respectivos clientes, pelo que foi entregue em mão, nessa data, a todos os trabalhadores a abranger pelo despedimento colectivo, a comunicação inicial de intenção de despedimento emitida nos termos e para os efeitos do artigo 360.º do*



*Código do Trabalho.*

*2. O referido procedimento de despedimento colectivo abrange o despedimento de uma trabalhadora grávida, a trabalhadora...*

*Considerando este facto,*

*3. Em 4 de Maio de 2011, a ... solicitou à CITE a emissão de parecer prévio relativamente ao despedimento da trabalhadora mencionada, nos termos e para os efeitos do artigo 63.º, n.º 1 e n.º 3, alínea b) do Código do Trabalho.*

*4. Em 1 de Junho de 2011, a ... foi notificada do parecer da CITE relativo ao despedimento da trabalhadora anteriormente referida, o qual foi aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da mencionada Comissão de 31 de Maio de 2011.*

*5. De acordo com o supra referido parecer, a CITE concluiu não ser favorável à inclusão no despedimento colectivo promovido pela ... da trabalhadora acima mencionada.*

*6. Em fundamentação de tal decisão, indica a CITE no ponto 2.8.1. do seu parecer que “Ora, no que toca ao desaparecimento do posto de trabalho da trabalhadora grávida, cuja análise é o verdadeiro desígnio do presente parecer, a verdade é que a entidade empregadora optou, in fine, por razões não determinadas”.*

*7. Acrescenta-se ainda, no ponto 2.8.2. do parecer que “... de acordo com o que consta da acta da reunião de informações e negociação, e, embora saibamos que a priori, desapareceriam os postos de trabalho de delegados/as de informação médica da área na qual a trabalhadora presta a sua actividade, é dada a possibilidade de recolocação a um de dois dos trabalhadores inicialmente incluídos no despedimento colectivo, não sendo a mesma opção colocada à trabalhadora especialmente protegida”.*

*8. Tendo este facto em consideração, refere-se no ponto 2.8.3. do referido parecer Que “... a CITE não pode concluir pela não existência de indícios de discriminação por motivos de maternidade pois embora o despedimento colectivo tenha por suporte uma opção gestionária do empregador, este, ao não concretizar quaisquer motivos para deixar de sugerir à trabalhadora especialmente protegida a possibilidade de a recolocar, tal como fez em relação a dois trabalhadores homens, criou insuficiência na demonstração da necessária clareza da objectividade da inclusão da trabalhadora especialmente protegida no processo de despedimento”.*

*9. É de salientar ainda a referência constante do ponto 1.2. do parecer da CITE,*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*segundo a qual “A entidade empregadora comunicou à trabalhadora grávida, nos termos e para os efeitos previstos nos n.ºs 1 e 3 e no n.º 4 do artigo 360.º do Código do Trabalho, em 1 de Abril de 2011, a intenção de a incluir no despedimento colectivo”.*

*10. Resulta do exposto que o parecer da CITE desfavorável à inclusão no despedimento colectivo promovido pela ... da trabalhadora mencionada no ponto 2. da presente Reclamação, assenta no facto de não terem sido devidamente clarificados os motivos para não ter sido dada à trabalhadora “especialmente protegida” (expressão constante do parecer objecto da presente Reclamação) a possibilidade de poder vir a ser recolocada na empresa, tal como ocorreu relativamente a dois outros trabalhadores.*

*11. Considerando este facto, cumpre, desde logo, prestar um esclarecimento prévio relativamente à consideração expendida no ponto 1.2. do parecer da CITE.*

*12. Na realidade, a ... não comunicou à trabalhadora grávida, nos termos e para os efeitos previstos nos n.ºs 1 e 3 e no n.º 4 do artigo 360.º do Código do Trabalho, em 1 de Abril de 2011, a intenção de a incluir no despedimento colectivo.*

*13. E não o fez simplesmente pelo facto de que, em 1 de Abril de 2011, a ... desconhecia que a trabalhadora ... estivesse grávida.*

*De facto,*

*14. Conforme resulta do ponto 1.2.2. do parecer da CITE, “Em 3 de Maio de 2011 realizou-se a reunião de informações e negociação, de acordo com o previsto no artigo 361.º do Código do Trabalho”.*

*15. Nesta reunião, e conforme resulta ainda do ponto 1.2.2. do referido parecer “A Dra. ..., em representação da Comissão Representativa alertou a empresa para o facto de a trabalhadora ... se encontrar grávida”.*

*Assim,*

*16. Só em 3 de Maio de 2011 chegou ao conhecimento da ..., e de forma informal que a trabalhadora ... estaria grávida.*

*17. Sendo que, apenas no dia 5 de Maio de 2011 a trabalhadora ... comunicou formalmente à ... o seu estado de gravidez, conforme resulta do e-mail que ora se junta com Doc. 1 e se dá por integralmente reproduzido.*

*Posto isto,*

*18. É de salientar que, tendo sido comunicado aos trabalhadores abrangidos pelo procedimento de despedimento colectivo a correspondente intenção da empresa*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*em 1 de Abril de 2011, entre esta data e a data da reunião de informações e negociação, a empresa encarou a possibilidade de aplicação das medidas alternativas previstas a título exemplificativo nas alíneas a) a d) do número 1 do artigo 361.º do Código do Trabalho, tal como, aliás, foi confirmado pela representação da empresa na reunião de informações e negociação de 3 de Maio de 2011 ao representante da Direcção de Serviços para as Relações Profissionais nas Regiões de Lisboa e Vale do Tejo, Alentejo e Algarve.*

*19. Uma das medidas alternativas encaradas durante este período de tempo correspondeu à recolocação de um dos trabalhadores inicialmente abrangidos pelo despedimento colectivo no âmbito de outra Divisão da empresa, decisão tomada pela ... tendo em conta o interesse e disponibilidade manifestados pelo trabalhador, as suas características particulares e a capacidade que o mesmo apresentava para a prestação de actividade numa Divisão da empresa diferente daquela em que trabalhava anteriormente.*

*20. A outra medida encarada pela ..., depois de analisados o organigrama funcional passado e futuro da Divisão abrangida pelo procedimento de despedimento colectivo e exploradas todas as alternativas possíveis de forma a reduzir o número de trabalhadores envolvidos, correspondeu à possibilidade de manutenção de um trabalhador na Divisão objecto da reestruturação.*

*21. Medida alternativa esta que, como referido, foi ponderada pela ... durante o período de tempo compreendido entre a data da comunicação inicial da intenção de proceder a um despedimento colectivo e a data da reunião de informações e negociação.*

*Naturalmente,*

*22. Durante este mesmo período de tempo, a ... analisou – tal como havia feito relativamente à recolocação de um dos trabalhadores no âmbito de outra Divisão da empresa – o perfil dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo, de forma a determinar qual destes estaria mais apto a manter-se no posto de trabalho em questão.*

*23. Para proceder a esta análise, e por uma questão de justiça relativa, a ... socorreu-se dos mesmos critérios que havia utilizado aquando da formação da decisão de dar início ao despedimento colectivo, isto é, dos critérios indicados no Anexo III da comunicação inicial da intenção de despedimento colectivo, os quais aliás, se encontram resumidamente indicados no ponto 2.8. do parecer da CITE.*



24. *Considerando que o posto de trabalho que permitiria a manutenção de um trabalhador se situava na Área de Soft Tissue Repair, foi especialmente tida em conta a situação particular desta Área, a qual se encontra suficientemente descrita no ponto 1.2.1. do parecer da CITE e não cabe, nesta sede, repassar.*

*Ora,*

25. *Tendo tal situação em conta, concluiu a ... que o critério que deveria ser preferencialmente tido em conta na selecção do trabalhador que poderia vir a ser mantido correspondia ao critério referido em “C” do Anexo III da comunicação inicial da intenção de despedimento colectivo, ou seja, o critério denominado “Competências”.*

*De facto,*

26. *Estando a decisão da ... de proceder a um procedimento de despedimento colectivo relacionada com a negativa evolução económica da Divisão em questão e assentando na necessidade de assegurar a respectiva sustentabilidade económica num contexto de conjuntura económica desfavorável a nível nacional e internacional, conforme se encontra melhor descrito no Anexo I da comunicação inicial da intenção de proceder ao despedimento colectivo, que aqui se dá por integralmente reproduzido, entendeu-se que, para este propósito específico, o critério que melhor se adequaria à selecção do trabalhador a ser mantido corresponderia ao critério das competências demonstradas.*

27. *Numa perspectiva de adaptação da estrutura da empresa às mais exigentes necessidades próprias e dos respectivos clientes, apenas os trabalhadores que apresentassem um nível de competências mais adequado a essa mesma nova estrutura poderiam ser considerados.*

*Assim,*

28. *A ... optou por dar preferência na manutenção ao serviço ao trabalhador que revelasse melhores níveis de competência genérica e que revelasse melhores competências específicas em matérias relevantes para a empresa, como sejam, a relação com os clientes e o conhecimento do mercado e dos produtos comercializados.*

29. *Também foi dada preferência ao trabalhador que tivesse revelado melhores níveis de competência em termos de soft skills, nomeadamente, espírito de equipa e de iniciativa; sentido de responsabilidade, adaptabilidade a novas situações (especialmente tendo em conta a nova estrutura da Divisão e as novas*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*necessidades da mesma e dos respectivos clientes); potencial de desenvolvimento.*

*30. Através da análise destes critérios objectivos os quais foram considerados como os mais apropriados pela ... considerando o difícil cenário económico que se apresenta à Divisão abrangida pelo despedimento colectivo entendeu a empresa que o trabalhador mais apto a ser recolocado na nova estrutura da Divisão seria ou o Senhor ... ou o Senhor ... (note-se que, relativamente este último, considerando as funções então desempenhadas, seria uma condição da sua manutenção que o mesmo desse o seu acordo a uma descida de categoria profissional).*

*31. Esta ponderação decorreu, como resulta do exposto, de uma forma absolutamente objectiva e tendo por referência a necessidade da Divisão abrangida pelo despedimento colectivo de inverter a tendência negativa que se verificava.*

*32. Definidos os trabalhadores que a empresa considerava como os mais aptos à manutenção no âmbito da nova estrutura da Divisão – definição essa que sublinha se, teve por base apenas critérios objectivos deu a ... início a uma fase prévia de negociações com os mesmos entre o período de tempo acima mencionado, isto é, entre 1 de Abril de 2011 e 3 de Maio de 2011.*

*Como se compreende,*

*33. A escolha dos trabalhadores que poderiam vir a ser mantidos na nova estrutura da Divisão não teve por base quaisquer motivos discriminatórios ou que pretendessem colocar a trabalhadora ... numa situação menos favorável, atendendo à sua situação de gravidez, desde logo porque, uma vez mais realçamos, a situação de gravidez da trabalhadora ... apenas chegou ao conhecimento da ... informalmente por intermédio da Representante da Comissão Representativa em 3 de Maio de 2011, conforme, aliás, resulta expressamente do quinto parágrafo da Acta da reunião de informações e negociação, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido, e formalmente, no dia 5 de Maio de 2011, como referido no ponto 17. da presente Reclamação.*

*Assim.*

*34. Quando a ... seleccionou os trabalhadores que deveriam ser abrangidos pelo procedimento de despedimento colectivo, a ... desconhecia absolutamente que a trabalhadora ... estivesse grávida;*

*35. Quando o procedimento de despedimento colectivo foi comunicado aos trabalhadores abrangidos, a ... absolutamente desconhecia a situação de gravidez da trabalhadora ...;*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

36. *Enquanto decorreu o processo de definição dos potenciais candidatos à recolocação na nova estrutura da Divisão, a ... não tinha qualquer conhecimento de que a trabalhadora ... estivesse grávida;*

37. *Ao iniciar as conversações prévias com os trabalhadores que a ... considerou serem, objectivamente, os trabalhadores mais aptos a enquadrarem-se na nova estrutura da Divisão e a inverterem a tendência negativa que essa mesma Divisão vive, a ... não havia sido informada da situação de gravidez da trabalhadora ...*

38. *Tal como fica demonstrado, se a ... desconhecia a situação de gravidez da trabalhadora ..., nunca poderia a empresa ter valorado negativamente este facto a propósito da selecção dos trabalhadores que a empresa considerou serem mais aptos para efeitos de recolocação na nova estrutura da Divisão.*

39. *Desde logo, por desconhecer, não podendo conhecer, tal situação de gravidez, uma vez que a mesma não lhe havia sido até aí comunicada.*

*Assim,*

40. *A selecção dos trabalhadores a recolocar teve apenas em consideração a necessidade urgente da Divisão de Surgical e particularmente da Área de Soft Tissue Repair de melhorar os seus níveis de competitividade, pelo que os critérios objectivos que a empresa considerou como os prioritários neste âmbito correspondiam a critérios de competências.*

*Como fica claro,*

41. *A selecção dos trabalhadores a recolocar na empresa não teve por base motivos discriminatórios relacionados com a situação de maternidade da trabalhadora ....*

42. *Não apenas por tal não ser possível, já que no momento da selecção dos trabalhadores a recolocar a ... desconhecer a situação de maternidade da trabalhadora ..., mas igualmente porque essa escolha se baseou exclusivamente nos critérios objectivos anteriormente referidos.*

43. *De igual modo, e considerando a referência indicada no ponto 2.8.2. do parecer da CITE, segundo a qual a ... não havia sugerido à trabalhadora ... a possibilidade de a recolocar “tal como tez em relação a dois trabalhadores homens”, cumpre realçar que na ... toda e qualquer discriminação em função do sexo é absolutamente repudiada.*

44. *Não são estes os princípios porque a ... guia o seu comportamento relativamente aos seus trabalhadores em qualquer caso, pelo que nunca o seriam*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*no presente.*

*No seguimento do acima exposto,*

*45. Fica demonstrado o nexó causal entre a opção tomada relativamente à selecção dos trabalhadores a recolocar na nova estrutura da Divisão e a necessidade de despedir a trabalhadora ..., a qual, objectivamente, não preenchia os requisitos necessários para a prestação da actividade no âmbito da mesma e, objectivamente, possuía competências inferiores às dos trabalhadores que foram seleccionados para essa mesma possibilidade, nomeadamente, às do trabalhador ..., o qual acabou por ser seleccionado para ocupar o posto de trabalho em questão.*

*46. As circunstancias acabadas de descrever permitem, pois, demonstrar que a alegada irregularidade na qual a CITE funda o seu parecer negativo, no que respeita à inclusão da trabalhadora ... no processo de despedimento colectivo que se verificou na ..., inexistente.*

*De facto,*

*47. Verifica-se que inexistiu qualquer discriminação ou tratamento desfavorável da trabalhadora em questão, tendo a sua inclusão no processo de despedimento colectivo e a não sugestão da possibilidade de recolocação na nova estrutura da Divisão afectada sido baseadas em critérios absolutamente objectivos.*

*Termos em que, se requer revogação do parecer da CITE objecto da presente Reclamação e a emissão de novo parecer prévio relativo à inclusão da trabalhadora ... no processo de despedimento colectivo ocorrido na ... que tenha em consideração a factualidade descrita supra.*

*Pede Deferimento.*

*JUNTA: E-mail enviado pela trabalhadora ... a comunicar a situação de gravidez, dotado de 5 de Maio de 2011.*

**1.1.1.** A entidade empregadora reclamante junta, ao pedido apresentado nesta Comissão, fotocópia do e-mail que lhe foi remetido pela trabalhadora grávida em 5 de Maio p.p, nos seguintes termos:

*Subject: Baixa*

*De: ..., ...*

*Enviado: Thursday, May 05, 2011 02:24 PM*

*Para: Portugal RH; ..., ...; ..., ...; ..., ...; ..., ...*





*Cc: .....com <.....com>*

*Assunto: Baixa*

*Boa tarde,*

*Serve o presente mail para informar que, por ordem médica, me encontro de baixa devido a gravidez de risco. O comprovativo já foi enviado em carta registada com aviso de recepção para a ...*

*Sem outro assunto de momento*

*...*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Decorre do artigo 20.º da Directiva 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 actividade profissional, que os Estados-Membros designam um ou mais órgãos para a promoção, a análise, o acompanhamento e o apoio da igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem qualquer discriminação em razão do sexo.

**2.2.** A CITE é, desde 1979, a entidade que tem por objectivo prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, a protecção da parentalidade, designadamente da maternidade, da paternidade e da adopção, e a conciliação da actividade profissional com a vida familiar no sector privado e no sector público.

Importa reter que a composição da Comissão é tripartida, sendo constituída por representantes do Governo, por representantes das associações sindicais e por representantes das associações de empregadores, encontrando-se actualmente tal composição prevista no Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro – diploma que aprovou a lei orgânica da CITE, bem como estabeleceu as respectivas competências, definiu a natureza desta entidade e fixou a respectiva estrutura, reforçada pela sua qualidade equilátera.

**2.3.** Uma das aludidas competências é a prevista na alínea b) do artigo 3.º do referido



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

diploma legal e refere-se à emissão de parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhadores em gozo de licença parental, que deve ser lida em conjugação com o previsto no artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**2.4.** De salientar que, no caso de a CITE emitir parecer desfavorável ao despedimento, prevê o n.º 6 do referido artigo 63.º a possibilidade de o empregador recorrer à via judicial de modo a ver eventualmente reconhecida a existência de motivo justificativo para despedir, podendo todavia qualquer das partes, em momento anterior, apresentar reclamação das deliberações da CITE à Comissão, invocando eventual ilegalidade ou inconveniência que, eventualmente, possam ter ocorrido no exercício das competências atribuídas a esta entidade.

**2.5.** No caso *sub judice*, foi esta última a opção da entidade empregadora, ora reclamante. Assim sendo, compete proceder à análise do teor da reclamação.

**2.5.1.** Com efeito, refere a entidade reclamante, nos pontos 11., 12. e 13. da reclamação, que *cumprê, desde logo, prestar um esclarecimento prévio relativamente à consideração expendida no ponto 1.2. do parecer da CITE, e acrescenta que Na realidade, a ... não comunicou à trabalhadora grávida, nos termos e para os efeitos previstos nos n.ºs 1 e 3 e no n.º 4 do artigo 360.º do Código do Trabalho, em 1 de Abril de 2011, a intenção de a incluir no despedimento colectivo, adiantando que o não fez simplesmente pelo facto de que, em 1 de Abril de 2011, a ... desconhecia que a trabalhadora ... estivesse grávida.*

**2.5.1.1.** Ora, de facto, o Parecer n.º 87/CITE/2011, objecto da reclamação, refere no seu ponto 1.2. que *A entidade empregadora comunicou à trabalhadora grávida, nos termos e para os efeitos previstos nos n.ºs 1 e 3 e no n.º 4 do artigo 360.º do Código do Trabalho, em 1 de Abril de 2011, a intenção de a incluir no despedimento (...), o que comprovadamente sucedeu considerando a cópia da referida comunicação entregue em mão à trabalhadora, em 1 de Abril de 2011, que aliás consta do processo remetido a esta Comissão, como folha 3, no âmbito do pedido de parecer prévio formulado.*

O que eventualmente a entidade reclamante pretenderá afirmar é que a



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

comunicação foi efectuada, aliás nos termos legais, independentemente do conhecimento ou desconhecimento do estado de gravidez da trabalhadora pela entidade empregadora, o que é diferente.

**2.5.2.** No que tange precisamente ao conhecimento do estado de gravidez da trabalhadora, refere a entidade reclamante, nos pontos 15., 16. e 17. da reclamação, e apelando ao ponto 1.2.2. do parecer reclamado, que a perita, representante da comissão representativa de trabalhadores, *alertou a empresa para o facto de a trabalhadora ... ira se encontrar grávida, pelo que só em 3 de Maio de 2011 chegou ao conhecimento da ..., e de forma informal, que a trabalhadora (...) estaria grávida, sendo que, apenas no dia 5 de Maio de 2011, a trabalhadora (...) comunicou formalmente (...) o seu estado de gravidez, conforme resulta do e-mail que ora se junta (...).*

**2.5.2.1.** Refira-se, então, a este propósito, que a lei estabelece a protecção da trabalhadora grávida de acordo com o previsto na alínea a) do n.º 1 e no n.º 2, ambos do artigo 36.º do Código do Trabalho. Ou seja, em suma, preconiza a lei que tal protecção opera a partir do momento em que a entidade empregadora *tenha conhecimento da situação ou do facto relevante*, a saber, no caso em análise, a partir do dia 3 de Maio de 2011 – data da realização da reunião de informações e negociação, e independentemente, pois, da recepção do e-mail remetido pela trabalhadora grávida em 5 de Maio de 2011, que, em bom rigor, apenas vem confirmar a informação já prestada ao comunicar a situação de licença por gravidez de risco clínico, aliás de acordo com o previsto no artigo 37.º do mesmo Código.

**2.5.2.2.** Poder-se-á questionar, então, tal como parece pretender a entidade empregadora, se existe ou não indício de discriminação por motivo de gravidez da trabalhadora ..., uma vez que a empresa encarou a possibilidade de aplicação das medidas alternativas previstas nas alíneas a) a d) do n.º 1 do artigo 361.º do Código do Trabalho, em momento anterior à data do conhecimento do referido estado de gravidez, ou seja, como refere a reclamação no seu ponto 21., a entidade empregadora não teve conhecimento do estado da trabalhadora *durante o período de tempo compreendido entre a*



*data da comunicação inicial da intenção de proceder a um despedimento colectivo e a data da reunião de informações e negociação.*

- 2.5.2.3.** Todavia, é de salientar que, apesar de poder assim ser, durante a reunião de informações e negociação, a perita, em representação da comissão representativa de trabalhadores, *alertou a empresa para o facto de a trabalhadora ... se encontrar grávida, pelo que só poderá ser abrangida se não houver parecer negativo da CITE.*<sup>1</sup>, cautela que não terá sucedido por mero acaso mas antes como esclarecimento relevante, a que legalmente se encontrava obrigada, de modo a ser tido em consideração pela entidade empregadora na reunião de informações e negociação que entretanto decorria, fase que é legalmente considerada parte integrante do procedimento para despedimento colectivo.
- 2.5.2.4.** Com efeito, solicitado o parecer prévio, nos termos da lei, a CITE concluiu, através da emissão do parecer n.º 87/CITE/2011, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da Comissão de 31 de Maio p.p., opor-se à inclusão da trabalhadora grávida, em suma, por não lhe ter sido colocada a opção de a manter na empresa, tal como foi sugerido a dois dos seus colegas homens, possibilidade aliás, comunicada à comissão representativa dos trabalhadores na mesma data em que a empresa conheceu o estado de gravidez da trabalhadora, ou seja no dia 3 de Maio p.p..
- 2.5.2.5.** Em bom rigor, a perita, em representação da comissão de trabalhadores, para além de ter informado, durante a reunião de informações e negociação, que a trabalhadora se encontra em estado de gravidez, referiu entender *que os critérios de selecção dos trabalhadores a despedir, alegadamente antiguidade e resultados e eficiência de vendas, tal como se encontram enunciados na carta de comunicação da intenção de despedimento, não podem concluir pela selecção dos trabalhadores afectos a este processo de despedimento colectivo, porquanto existe na mesma categoria profissional um outro chefe de secção com menor antiguidade e cujos resultados de vendas são inferiores aos chefes*

---

<sup>1</sup> Sublinhado nosso



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*de secção afectos neste despedimento (...)*<sup>2</sup>, fazendo transparecer, desde logo, a fragilidade da necessária objectividade do critério de selecção dos trabalhadores a incluir no despedimento colectivo e, bem assim, por consequência, a análoga fragilidade no idêntico critério que subjaz à selecção dos trabalhadores a quem foi permitido optar pela manutenção da relação de trabalho.

**2.5.2.6.** Na verdade, questionada a empresa pela aludida perita sobre os critérios de selecção dos trabalhadores a despedir, a entidade empregadora esclareceu, sumariamente, que *nada tem a acrescentar àquilo que nesta matéria consta da comunicação inicial de intenção de despedimento*<sup>3</sup>, não tendo adiantado, pois, o necessário esclarecimento complementar ao solicitado o que, no que ao caso em análise importa, inviabilizou o conhecimento, em concreto, das razões que determinaram a opção tomada pela empresa e, conseqüentemente, o eventual debate do assunto com a comissão representativa dos trabalhadores na qual se encontrava figurada a trabalhadora grávida.

**2.5.2.7.** A este propósito, e de modo a facilitar o entendimento do expendido, leia-se o referido em Acórdão do STJ, de 25 de Março de 2010<sup>4</sup>:

*Como se escreveu no acórdão deste Supremo Tribunal de 18 de Outubro de 2006, (Processo n.º 324/06, 4a Secção), proferido no domínio da vigência do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro (LCCT), mas que mantém plena actualidade, “[q]uer se considere que a justa causa a que alude o art.º 53.º da CRP se relaciona com o conceito de direito civil de justa causa como “motivo atendível” que legitima a não prossecução de uma relação jurídica duradoura (Romano Martinez, Direito do Trabalho, 3.ª edição, p. 875), quer se considere que a única exigência constitucional é a de que o despedimento tenha sempre uma motivação “justa, capaz, socialmente adequada e, dentro do possível, judicialmente controlável” (Bernardo Xavier, A extinção do contrato de trabalho, in RDES 1989, n.os3/4, pp. 434 a 437), é incontestável que a CRP não admite a denúncia discricionária por parte do empregador e apenas possibilita a*

<sup>2</sup> Extracto retirado da acta da reunião de informações e negociação (Pág. 27 do processo remetido à CITE no âmbito do pedido de parecer prévio que deu origem ao parecer n.º 87/CITE/2011).

<sup>3</sup> Idem

<sup>4</sup> Extracto do Acórdão proferido pelo STJ no processo n.º 469/09.8YFLSB, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)



*cessação do contrato de trabalho por vontade do empregador se existir uma justificação ou motivação, ainda que a justa causa possa resultar de causas objectivas relacionadas com a empresa nos termos da lei.*

*Assim se compreende que a comunicação prevista no art. 20.º, n.º 1, da LCCT através da qual o empregador comunica a cada um dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo a decisão do seu despedimento individual, deva conter a “menção expressa do motivo (...) da cessação do respectivo contrato”, o que deve entender-se como constituindo uma referência quer à fundamentação económica do despedimento, comum a todos os trabalhadores abrangidos, quer ao motivo individual que determinou a escolha em concreto do trabalhador visado, ou seja, a indicação das razões que conduziram a que fosse ele o atingido pelo despedimento colectivo e não qualquer outro trabalhador (ainda que esta possa considerar-se implícita na descrição do motivo estrutural ou tecnológico invocado para reduzir o pessoal - p. ex., o encerramento da secção em que o trabalhador abrangido pelo despedimento laborava). Só deste modo se mostra efectivamente motivado o despedimento de cada um dos trabalhadores despedidos e se torna possível ao trabalhador concretamente abrangido no âmbito do despedimento colectivo contestar a decisão que o individualiza como um dos destinatários da medida de gestão empresarial. Só assim pode o tribunal controlar a adequação do despedimento de cada um dos trabalhadores à fundamentação económica comum ao despedimento colectivo”.*

**2.5.2.8.** Naturalmente, será pois de admitir que o mesmo raciocínio deverá ser aplicado em relação à possibilidade de abranger determinados trabalhadores pelas medidas alternativas ao despedimento, e não outros, o que, na verdade, é de extrema importância porquanto a alguns será viabilizada a manutenção do vínculo laboral.

**2.6.** Por fim, é de salientar que ao estar em causa a inclusão de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes num procedimento de despedimento colectivo, deve ser considerado, com especial ponderação, o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe *Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho*, nos termos do qual os/as trabalhadores/as têm direito à



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

igualdade de oportunidades e de tratamento no que respeita, nomeadamente, aos critérios para a selecção de trabalhadores/as a despedir e, por consequência, ao mesmo tratamento quando a entidade empregadora opta pelas medidas alternativas previstas no n.º 1 do artigo 361.º do referido diploma legal.

Em conformidade, os critérios definidos pela empresa para seleccionar os trabalhadores objecto de despedimento devem ser enquadrados nos motivos legalmente previstos (mercado, estruturais ou tecnológicos), não podendo ocorrer qualquer indício de discriminação de trabalhador, ou seja, não podendo este ser prejudicado em função do sexo, nomeadamente por motivo de maternidade.

- 2.7. De acordo com o exposto, não se afigura terem sido apresentados, em sede de reclamação, elementos que colmatem a insuficiência na demonstração da necessária clareza da objectividade da inclusão da trabalhadora grávida - por isso especialmente protegida - ..., no processo de despedimento colectivo promovido pela ..., Lda, pelo que a CITE conclui não alterar o Parecer n.º 87/CITE/2011.

### III – DECISÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera:

- a) Manter a conclusão do Parecer n.º 87/CITE/2011 e, como tal, concluir por se opor à inclusão da trabalhadora grávida ... no despedimento colectivo promovido pela ..., Lda.
- b) Comunicar à empresa e à trabalhadora o teor da presente resposta à reclamação.

**APROVADA POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 14 DE JULHO DE 2011, COM O VOTO CONTRA DA  
REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE  
PORTUGAL**