

## PARECER N.º 127/CITE/2014

**Assunto:** Parecer prévio à cessação do contrato de trabalho de trabalhadora grávida, por 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 367 – DG-C/2014

### I – OBJETO

1.1. Em 17.04.2013, a CITE recebeu da empresa ..., INSTITUIÇÃO FINANCEIRA DE CRÉDITO, S.A., doravante ..., com sede na Avenida ..., Algés, com o CAE 64921 – Atividades das instituições financeiras de crédito, pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de chefe de departamento, a exercer funções, de acordo com o Anexo A do Relatório Único, de supervisora de pessoal administrativo, no âmbito de um despedimento coletivo, que envolve mais 5 pessoas, muito embora uma delas tenha já revogado o contrato de trabalho por acordo em 31/03/2014;

1.2. Para o efeito, a entidade empregadora anexou cópia do processo de despedimento coletivo, donde constam os seguintes documentos:

- Cópia da comunicação inicial de intenção de despedimento rececionada pela trabalhadora em 24.03.2014;
- Cópia da Comunicação enviada à DGERT, com comprovativo da respetiva receção em 08.04.2014;

- Anexos à comunicação inicial de intenção de despedimento:
  - Motivos do despedimento coletivo;
  - Quadro de pessoal da ... discriminado por setores organizacionais da empresa;
  - Documento sobre critérios de seleção dos trabalhadores a despedir;
  - Número de trabalhadores e categorias profissionais abrangidas pelo despedimento coletivo;
  - Tempo previsível para o despedimento;
  - Método de cálculo da compensação;
- Cópia da ata de informações e negociação, de 07.04.2014, estando presentes o perito nomeado pela Empresa, ..., a Comissão Representativa dos trabalhadores CRT constituída pelas trabalhadoras ..., ..., ... e ..., o Sr. Dr. ..., na qualidade de perito da CRT. tendo comparecido em representacho da DGERT, a Exma. Sr.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> ...
- Anexo A do Relatório Único – Quadro de Pessoal, a solicitação da CITE.
- Organigramas da empresa, a pedido da CITE;
- Descrição de funções da trabalhadora especialmente protegida, bem como da trabalhadora ..., por se afigurar, da leitura do processo apresentado poder haver uma similitude de funções.

**1.3.** A empresa indica como motivos para o despedimento, motivos económicos, estruturais, de mercado e também tecnológicos., explicando que *“A ... é uma empresa de Financiamento e Serviços do Grupo ... que tem por objeto o exercício das atividades legalmente consentidas às Instituições Financeiras de Crédito, de acordo com o disposto no Decreto-lei 186/2002 de 21 de agosto, nomeadamente a*

*prática de todas as operações permitidas aos bancos, com exceção da receção de depósitos.*

*3. A atividade da ... encontra-se segmentada nas vertentes de financiamento à aquisição de créditos de viaturas ligeiras novas e usadas, comercializadas em Portugal, maioritariamente pelo Grupo ..., na locação financeira mobiliária de viaturas, na locação financeira imobiliária, bem como no crédito ao consumo e no apoio de tesouraria.*

**1.4.** Em face do exposto, concluem que:

*[...]*

*9. Como tal, a ... é diretamente afetada pelas oscilações do mercado automóvel.*

*10. Desde 2010 até à presente data, a ... e ... assistiram a uma queda global do volume de negócios na ordem dos 47%.*

## **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 124/2010, de 17 de novembro (lei orgânica da CITE), essa entidade é a CITE.

**2.4.** Nos termos do artigo 359.º do Código do Trabalho, o despedimento coletivo pode ser promovido pelo empregador, quando o mesmo “*se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou de redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.*”

**2.5.** Este artigo 359.º, no n.º 2 define ainda o que se considera por *motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos*, nos seguintes termos:

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 dos serviços ou automatização de meios de comunicação.”*

### III – APRECIÇÃO

3.1. Em termos formais, a informação prestada pela empresa à trabalhadora especialmente protegida, e à CITE, contém 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 número de trabalhadores a despedir e as categoria profissionais,*
- d) *o período de tempo em que se pretende efetuar o despedimento e*
- e) *o método de cálculo da compensação a conceder aos trabalhadores.*

3.2. Quanto à matéria de fundo, a empresa alega como causas justificativas para o despedimento coletivo a existência de motivos de mercado, estruturais e tecnológicos, amplamente descritos no Documento A, e do qual se transcreveram os pontos 1 a 3 e 9 e 10:

3.3. A Empresa tem ao serviço 40 trabalhadores (22 trabalhadores e 18 trabalhadoras) e, em face da motivação para o despedimento coletivo, pretende despedir 6 trabalhadoras.

3.4. O critério utilizado para o despedimento de 4 trabalhadoras é o de terem tido avaliações negativas.

- 3.5.** No que concerne à trabalhadora especialmente protegida – ... – o critério utilizado foi o de que a área onde está afeta ser extinta. Pode ler-se, pois, que *“Ainda no Departamento Comercial, a Área de Marketing e Sales Support será extinta, na medida em que não se justifica a existência de uma área para controlo de uma Sales force que foi bastante reduzida e que tem atualmente muito menor volume de trabalho. E que as funções passam a ser desempenhadas diretamente pelos agentes comerciais.*
- 3.6.** Cumpre, assim, verificar se os critérios definidos pelo empregador para selecionar as trabalhadoras objeto de despedimento estão enquadrados nos motivos legalmente previstos (mercado, estruturais ou tecnológicos), não podendo ocorrer discriminação de qualquer trabalhadora, ou seja, não podendo esta ser prejudicada, designadamente, em função do sexo ou, no caso vertente, por motivo do exercício dos direitos relacionados com a parentalidade.
- 3.7.** De modo a possibilitar melhor avaliação sobre os critérios de seleção, transcreve-se alguma jurisprudência relevante sobre a matéria:
- “ I- O Código do Trabalho, no âmbito do despedimento coletivo, (...) não estabelece qualquer critério ou prioridade quanto aos trabalhadores a abranger pelo despedimento coletivo, antes deixa a determinação desses critérios à liberdade do empregador.*
- II- Mas os critérios de seleção definidos pelo empregador só cumprem o escopo legal se tiverem um mínimo de racionalidade e de congruência por forma a permitirem estabelecer o necessário nexo entre os motivos invocados para fundamentar o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador, pois só*

*assim o despedimento de cada trabalhador pode considerar-se justificado face ao art. 53.º da CRP.*

*(...) A indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir, deve servir para estabelecer a necessária ligação entre os motivos invocados para o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador abrangido, por forma a que o trabalhador abrangido possa compreender as razões pelas quais foi ele o atingido pelo despedimento. (...) há que individualizar ou concretizar os trabalhadores abrangidos, ou seja, “há que converter esses números em nomes”, servindo os critérios de seleção para impedir arbitrariedades ou discricionariedades injustificadas. (...)*

**3.8.** *Como se refere no Ac. do STJ, de 26.11.2008, em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), (...) é incontestável que a Constituição não admite a denúncia discricionária por parte do empregador e apenas possibilita a cessação do contrato de trabalho por vontade do empregador se existir uma justificação ou motivação, ainda que a justa causa possa resultar de causas objetivas relacionadas com a empresa nos termos da lei”. (...)*

**3.9.** *Mais se pode ler que (...) “é certo que não cabe ao Tribunal sindicatizar as opções de gestão empresarial feitas pelo requerido e que a seleção dos trabalhadores envolve sempre alguma margem de discricionariedade mas a indicação dos critérios que servem de base à escolha dos trabalhadores a despedir permite que o Tribunal possa controlar se essa seleção não obedeceu a motivações puramente arbitrárias e discriminatórias, em vez de se fundar nas razões objetivas invocadas para o despedimento coletivo.” (Acórdão do*



Tribunal da Relação de Lisboa, de 25.03.2009, Processo 3278/08.8TTLSB-4, em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt))

*“(…) ... o sentido decisório da mais recente jurisprudência do nosso Supremo Tribunal, nos termos do qual a única interpretação da al. e) do n.º 1 do artigo 24.º da LCCT (DL 64-A/89, de 27/02), que corresponde atualmente à al. c) do artigo 429.º do CT em conformidade com a Constituição, designadamente com a proibição de despedimentos sem justa causa constantes do art.º 53.º da nossa Lei Fundamental, é a de que a comunicação dos motivos da cessação do contrato deve referenciar-se 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 coletivo 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).”*

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 20.05.2009, Processo 3277/08.0TTLSB.L1-4, em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

- 3.10.** Em face do exposto, cumpre verificar de que forma a redução da força de vendas foi determinante para extinguir aquela secção, e não outra, tanto mais que existem na empresa outros/as departamentos/secções da área de marketing em que só existe um chefe de departamento ou existem outros trabalhadores a serem transferidos, como se verá, e conseqüentemente por termo àquele contrato de trabalho com aquela trabalhadora e não outro.



**3.11.** E o que verifica é que a empregadora não logrou demonstrar tal nexo de causalidade, o que inquina o critério de seleção da trabalhadora especialmente protegida, a despedir, porquanto:

**3.11.1.** O Departamento Comercial é composto por 14 trabalhadores como é referido do ponto 113. Da Reestruturação Especificada por Departamento e Critérios de Seleção dos Trabalhadores;

**3.11.2.** O Departamento Comercial é composto por 3 áreas – a Customer Care; Marketing e Sales.

**3.11.3.** A área de Customer Care tem um diretor e dois trabalhadores e pretende-se que, após a reestruturação, seja reforçada com mais um trabalhador;

**3.11.4.** A área de Marketing tem um diretor e três departamentos/secções com um chefe/diretor cada um/uma e mantém-se após a reestruturação;

**3.11.5.** A área de Sales tem um diretor de departamento, dois departamentos/secções – a de marketing and Sales support, com uma chefe/diretora – a trabalhadora especialmente protegida- e a área Sales force, com 6 trabalhadores. Alegadamente, no processo está referenciado que, na área de Sales force irá ocorrer uma redução de 6 para 4 trabalhadores. Porém, só se concretiza o despedimento relativamente a uma trabalhadora – a trabalhadora ..., cujo critério de seleção é, como supra referido, a avaliação de desempenho negativa. O outro trabalhador, que a CITE, de acordo com os elementos carreados para o processo, identifica como sendo ... ou ..., com a categoria profissional de comercial – responsável de zona, será transferido para a área de crédito.

**3.11.6.** Ora, perante decisões tão dispares – reafetação de uns trabalhadores e despedimento de outros –, impunha-se explicar

às trabalhadoras a despedir, sobretudo à trabalhadora especialmente protegida, detentora de categoria profissional que comporta funções administrativas e de supervisão – por que razão não é ela reafetada ou transferida para outra área ou, por outras palavras, por que razão é ela incluída no processo de despedimento e não outro.

Porém, a empregadora apenas declara que pretende despedir a trabalhadora grávida porque o departamento onde trabalha vai ser extinto porque alegadamente passa a ter *“muito menor volume de trabalho”*, e as funções exercidas, note-se, não são extintas, antes passam a ser executadas pelos comerciais. Porém, face ao exposto, não é inequívoco que a escolha desta trabalhadora não se deu por motivos relacionados com a parentalidade.

- 3.12.** Incumbia ainda à empresa provar nos termos previstos no n.º 1 do artigo 361.º do Código do Trabalho, de que não é possível recorrer a outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, não bastando a mera invocação de que *“...procurou ...encontrar medidas alternativas ao despedimento, o que não foi possível...”*.

#### IV – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera:

- 4.1.** Opor-se à inclusão da trabalhadora grávida ..., no despedimento coletivo promovido pela empresa ..., INSTITUIÇÃO FINANCEIRA DE CRÉDITO, S.A., pelos motivos expostos, por não ser inequívoco que a trabalhadora não possa estar a ser discriminada em virtude da sua gravidez.



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE,  
EMPREGO E SEGURANÇA SOCIAL

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 15 DE MAIO DE 2014**