

PARECER N.º 251/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio à cessação dos contratos de trabalho das trabalhadoras grávidas, abrangidas 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 712 – DG-C/2014

I – OBJETO

1.1. Em 30.07.2014, a CITE recebeu da empresa ..., Lda., pedido de parecer prévio ao despedimento das trabalhadoras grávidas ... e..., com a categoria profissional de Técnica de Formação e Técnica superior, respetivamente.

1.1.1. O pedido de emissão de parecer prévio enviado pela empresa à CITE refere o seguinte que se transcreve:

“..., Lda., pessoa coletiva ..., com sede em ..., vem solicitar a esta entidade, e nos termos legais, o parecer prévio ao despedimento das trabalhadoras grávidas ..., 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.

Junta: Contratos de Trabalho, cópia das cartas de Intensão de Despedimento Coletivo, e ata da reunião a quo aludem o artigo 361º do Código de Trabalho.”



1.1.2. Da ata de reunião realizada entre a entidade empregadora e os trabalhadores e trabalhadoras nos termos do artigo 361.º do Código do Trabalho, importa transcrever os seguintes excertos, dada a sua relevância:

“(...) foi referido pelo representante da entidade empregadora que os motivos para o presente processo de despedimento coletivo, e tal como comunicado na carta de intenção de despedimento remetida a cada um dos trabalhadores, se devem a uma redução substancial da atividade da empresa, motivada principalmente pelo terminus, em dezembro do presente ano, da maioria dos projetos que a empresa se encontra a executar e enquadrados no âmbito do Quadro de Referência Estratégica Nacional (QREN) (...) foi igualmente referido que há um desconhecimento generalizado nesta área empresarial de atuação de qual virá a ser o novo quadro comunitário de apoio à atividade, bem assim como quais as datas previstas de início de laboração pela empresa nos novos projetos de formação profissional que venham a vigorar (...) Assim, a empresa encontra-se a braços com uma diminuição das suas receitas em comparação com o mesmo período em anos transatos, o que provoca um desequilíbrio económico e financeiro que não lhe permite manter todo o quadro de pessoal que atualmente tem (...)”

1.1.3. A comunicação de intenção de despedimento foi enviada às trabalhadoras especialmente protegidas em 15 de julho, nos seguintes termos que se transcreve:

“Vimos por este meio comunicar a V. Exa. que, nos termos do n.º 3 do Artigo 36.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, é nossa intenção proceder ao Despedimento Coletivo de alguns dos trabalhadores da nossa empresa, de entre os quais se encontra V. Exa., pondo assim término ao Contrato de Trabalho sem Termo entre nos celebrado em



(...). Tal intenção prende-se com o facto de ter ocorrido uma redução substancial da atividade da nossa empresa, face ao mesmo período de tempo em anos transatos, o que acarreta que os atuais custos de exploração de atividade da empresa não nos permitam suportar os custos dos postos de trabalho em apreço.

Como é do conhecimento de V. Exa. a redução substancial da atividade da nossa empresa, prende-se sobretudo com o fim, em dezembro do corrente ano, da maioria dos projetos que nos encontramos a executar e enquadrados no âmbito do Quadro de Referência Estratégica Nacional (QREN), em concomitância com a desconhecimento generalizado nesta área profissional, de qual será a novo quadro comunitário de apoio à nossa atividade, bem assim como as datas previstas de apresentação de candidaturas, aprovação das mesmas, e inicia de laboração nos projetos de formação profissional que venham a vigorar.

De facto, tal circunstância obriga a que se tenha que proceder a um despedimento coletivo, para que esta empresa possa ultrapassar as dificuldades económico-financeiras que atravessa e consiga subsistir no mercado, sendo assim que os motivos para o Despedimento Coletivo prendem-se tão só com a redução do número de trabalhadores determinados por motivos de mercado.

Nessa sequência, cabe referir que os critérios utilizados para a seleção dos trabalhadores a despedir, são de ordem objetiva e prendem-se unicamente com a redução da nossa atividade e as necessidades de redimensionamento da mesma.

Não obstante as muitas diligências no sentido de ser encontrada outra solução que não esta, e exclusivamente, sublinhe-se, por motivos de mercado, não nos é possível assegurar o pagamento das futuras retribuições que adviriam por força daquele contrato, ficando assim em causa a subsistência da nossa relação de trabalho.

A cessação do contrato de trabalho está a ser operada simultaneamente



e abrangendo nove trabalhadores distribuídos por varias categorias profissionais, nelas se incluindo a categoria profissional de V. Exa., juntando-se em cumprimento legal, em anexo o quadro de pessoal da empresa, atualmente em vigor.

Mais informamos que, nos termos legais, o presente processo de despedimento coletivo que ora se inicia respeitará os prazos previstos no art.º 363.º do Código de Trabalho, bem como lhe será paga a indemnização legalmente prevista nos artigos 366.º e 366.ºA do mesmo diploma legal.

Por fim, informamos que desta comunicação será enviada uma cópia aos serviços competentes do Ministério responsável pela Área laboral, conforme previsto no n.º 5 do artigo 360.º do Código do Trabalho, manifestando igualmente a nossa disponibilidade para qualquer informação ou negociação que V. Exa. entenda por conveniente. “

- 1.1.4.** Do quadro de mapa de pessoal junto pela entidade empregadora ao processo de instrução do presente parecer prévio, constata-se que existem 18 trabalhadores e trabalhadoras vinculados à empresa, dos quais apenas nove estão incluídos no processo de despedimento coletivo.
- 1.1.5.** Na reunião realizada entre a entidade empregadora e os trabalhadores/as a abranger pelo despedimento, não esteve presente a trabalhadora ..., por se encontrar numa fase muito avançada de gestação.



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.*”

2.1.1. 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.

2.1.2. 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.



2.1.3. 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.*”

2.1.4. 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 nenhum dos documentos que a entidade empregadora enviou à CITE para instruir o presente parecer prévio surge indicado, de forma direta ou mesmo indireta, qual o critério utilizado para a seleção dos trabalhadores/as a despedir.

3.1.1. Em documento algum é feito qualquernexo causal entre ao objetivos a atingir com o despedimento e os trabalhadores/as a despedir em concreto.

3.2. Ora, muito embora o Código do Trabalho, no âmbito do despedimento coletivo, não estabeleça de forma obrigatória quais os critérios a utilizar, ao contrário do que acontece com o regime da extinção de posto de trabalho, tal não significa que a escolha dos trabalhadores/as a despedir possa ser arbitrária. Aliás, a este propósito, 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 nexos 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*¹, servindo os critérios de seleção para impedir arbitrariedades ou discricionariedades injustificadas. (...)

Como se refere no Ac. do STJ, de 26.11.2008, em 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". (...)

(...) “é certo que não cabe ao Tribunal sindicar 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

“(...) ... 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 CT² 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

¹ Continuação da citação: “Expressão utilizada por Bernardo Lobo Xavier, *O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa*, pág.404”.

² Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.



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.

3.3. Ora, face á jurisprudência dominante supra citada e face á informação disponível que instrui o presente parecer prévio, é difícil descortinar qual o nexu causal entre a necessidade de redução de efetivos na empresa ..., Lda., por motivos de dificuldades financeiras e diminuição da atividade, e os trabalhadores/as em concreto abrangidos/as pelo despedimento, incluindo as trabalhadoras especialmente protegidas por se encontrarem grávidas.

3.3.1. Acresce que, estando em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de duas trabalhadoras grávidas, de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento, em função do sexo ou, no caso vertente, por motivo de maternidade, tem que ser claramente salvaguardado na definição dos critérios para a seleção das trabalhadoras a despedir, por forma a afastar qualquer hipótese de discriminação.

3.4. Nestes termos, salvo melhor e douta opinião, não se afigura claro nem inequívoco nem a escolha nem o resultado da aplicação dos critério de seleção supostamente utilizados pela empresa ..., Lda., (os quais não surgem identificados em nenhuma das comunicações da empresa, quer para os trabalhadores, quer para a CITE) com vista ao despedimento



das trabalhadoras grávidas ... e ..., não se podendo assim, considerar como afastada a existência de indícios de discriminação em função da parentalidade.

IV – CONCLUSÃO

Pelo exposto, a CITE delibera opor-se ao despedimento das trabalhadoras ... e ..., promovido pela entidade empregadora ..., Lda.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 13 DE AGOSTO DE 2014**