

PARECER N.º 194/CITE/2018

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, incluída em processo de despedimento coletivo, nos termos previstos no n.º 1 e na 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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho e pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto.
Processo n.º 472-DP-C/2018

I – OBJETO

1.1. Em 08.03.2018, a CITE recebeu da empresa ... pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera ..., incluída em processo de despedimento coletivo que abrange 2 trabalhadoras, nos seguintes termos que se transcrevem:

“ASS.: Comunicação de despedimento coletivo

Na qualidade de gerente da sociedade ... venho comunicar que a referida sociedade se viu forçada a proceder ao despedimento coletivo de duas trabalhadoras:

....; e

....

Esclarece-se que o despedimento coletivo cumpriu os requisitos legais previstos nos arts. 360º a 366º do Código do Trabalho, conforme cópia das comunicações escritas enviadas as referidas trabalhadoras que ora se juntam como docs.1 a 4.

Afigurando-se que, face ao motivo invocado para o despedimento coletivo- encerramento do quiosque/loja- não é possível manter qualquer posto de

trabalho, pelo que inexistia qualquer possibilidade de acordo, o qual, de todo o modo, não foi proposto pelas trabalhadoras.

Sucede que, uma das trabalhadoras abrangidas pelo despedimento coletivo - ..., ainda se encontra no gozo da licença de maternidade, não obstante já não se encontrar a amamentar e o seu filho se encontrar na creche.

Acresce que, o despedimento coletivo recaiu sobre todos os funcionários que esta sociedade tem ao seu serviço no mencionado quiosque, em virtude do mesmo ir encerrar, não sendo por factos relacionados com a mencionada trabalhadora.

Assim, esta sociedade não teve outra alternativa que não o despedimento coletivo de todos os seus trabalhadores. Pelo que se requer a V. Exas. que se pronunciem acerca do despedimento coletivo que abrangeu a mencionada trabalhadora ...”

- 1.2.** Em 02.02.2018 a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de proceder ao despedimento coletivo, conforme se transcreve:

“ASS.: Comunicação de intenção de proceder a despedimento coletivo

Exma. Senhora

Vimos comunicar a intenção de proceder ao seu despedimento, juntamente com outra trabalhadora, nos termos e para os efeitos do disposto no art. 360º do Código do Trabalho.

Em cumprimento do disposto no n.º 2 do referido artigo, esclarecemos que o motivo despedimento coletivo se prende com o facto de nos vermos forçados a, por motivos de Mercado e, face às dificuldades financeiras, proceder ao encerramento da loja ... (loja ...), sito no Centro Comercial ..., onde V. Exa. exerce funções.

O quadro de pessoal que será abrangido pelo despedimento coletivo é composto por si e pela trabalhadora ..., com as categorias de ... e Empregada de Balcão de 2ª- Nível VI, respetivamente.

Tendo em conta que a loja será encerrado, todos os trabalhadores atualmente ao serviço da ... deixarão de lá prestar trabalho.

O processo de despedimento coletivo decorrerá até ao dia 24/04/2018, a partir da qual finda o contrato de exploração da loja em causa, o qual não será renovado pelo Centro Comercial detentor do mesmo.

Face ao seu despedimento coletivo, ser-lhe-á pago, a título de compensação prevista no art. 366º do Código do Trabalho, a quantia de € 5.813,66, calculada nos termos legais, a que acrescerá o valor dos créditos laborais e da formação profissional.

Mais informamos que os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo poderão, se sim o entenderem, eleger, no prazo de cinco dias a contar da receção desta comunicação, uma comissão representativa.

Nos cinco dias seguintes, iniciar-se-á a fase de informações e negociações, nos termos do disposto no art. 361º do Código do Trabalho.

No seguimento da referida fase ou, não havendo lugar a ela e, na falta de acordo, será proferida decisão quanto ao despedimento coletivo, com o aviso prévio previsto no art. 363º, nº 1, alínea d) do Código do Trabalho."

- 1.3.** Em 16.03.2018 a CITE solicitou à entidade empregadora o envio do Anexo A do Relatório Único da empresa e respetiva tabela de códigos e descrições, a cópia do comprovativo de encerramento da loja onde exerce atividade a trabalhadora puérpera e a cópia do contrato de trabalho da trabalhadora puérpera.
- 1.4.** Em 20.03.2018, em 22.03.2018 e em 26.03.2018, a entidade empregadora remeteu à CITE o Relatório Único relativo ao ano de 2014 e o Anexo A do Relatório Único relativo ao ano de 2017, cópia do contrato de utilização de loja em Centro Comercial, a cópia do contrato de trabalho da trabalhadora puérpera, datado de 24.05.2006, acordo de renovação datado de 24.01.2008 e acordo de vontades, datado de 1.08.2013, dos quais consta, na Cláusula 3ª e no ponto 2, respetivamente, que a trabalhadora presta atividade na Loja ... sita no Centro Comercial ..., podendo ser transferida para outro estabelecimento comercial no distrito de ..., e ainda uma comunicação de intenção de despedimento coletivo

dirigido à trabalhadora ..., e duas comunicações de cessação de contrato de trabalho por caducidade relativas às trabalhadoras ...

1.5. O processo, inicialmente enviado à CITE, é composto de 9 folhas, numeradas nos termos do artigo 105.º do Código do Procedimento Administrativo, contendo, adicionalmente aos documentos já transcritos, o seguinte:

- Comunicação de decisão de proceder a despedimento coletivo, endereçada à trabalhadora puérpera;
- Comunicação de intenção de proceder a despedimento coletivo endereçado à trabalhadora ...;
- Comunicação de decisão de proceder a despedimento coletivo, endereçado à trabalhadora ...;
- Comunicação de despedimento coletivo endereçada à DGERT, na qual se refere o seguinte: "*Mais se esclarece que não existiu fase de negociações, pelo que inexistem atas de reuniões para se juntar, em virtude de inexistir comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou sindical, nem ter sido criada qualquer estrutura representativa das trabalhadoras abrangidas pelo despedimento coletivo.*".

1.6. Em 27.03.2018, a CITE recebeu da trabalhadora especialmente protegida a seguinte exposição que se transcreve:

"Processo: 472 DPC/ 2018

..., 27 de Março de 2018

Ex.mos Senhores,

Com os meus melhores cumprimentos e venho por este meio tentar obter um esclarecimento relativamente á minha situação laboral.

A empresa para a qual trabalho há quase 12 anos tenciona fazer um despedimento coletivo. Convocou-me a 2 de fevereiro para uma reunião, onde me foi apresentada para assinar uma primeira carta que envio em anexo. Carta que foi para mim e para e a minha colega ...

De referir que fui de baixa de gravidez de risco a 4 de Julho de 2017, tendo o meu filho nascido a 24 de setembro do mesmo ano. Á data da referida carta ainda

estava dentro do período de licença de maternidade. Consultei o ACT e comunicaram que devia informar-me junto do CITE que deveria emitir um parecer prévio.

Na loja trabalham os seguintes funcionários: ..., ..., ..., ... e ...

Há cerca de 1 ano sensivelmente dois funcionários ... e ... foram transferidos para a loja (...) dentro da mesma localidade.

Na reunião, apresentação da carta, não me foi referido nenhum quadro de pessoal, nem quantas pessoas pertencem à empresa e visivelmente só eu e ... recebemos em mãos a carta em anexo 1.

Através do ACT fui informada que teria 5 dias para receber a carta definitiva e tal aconteceu numa aula de higiene e segurança alimentar ministrada pela empresa onde estive presente.

De referir que a minha licença de maternidade terminou a 22 de fevereiro e entrei imediatamente de férias. A carta data de 19 de fevereiro, que envio em anexo 2. Sendo que esta carta é datada dentro da licença de maternidade. Estou portanto, a contactar o CITE para esclarecer dúvidas relativamente ao meu despedimento e a autorizar com devidos poderes esse organismo a contactar a empresa para esclarecer as questões atrás citadas.

Se o procedimento está correto e legal, ficando a aguardar vossas prezadas notícias.

Sem outro assunto de momento, sou

Atenciosamente

De vexas"

- 1.7.** Em 28.03.2018, a CITE notificou a entidade empregadora para se pronunciar sobre o que, relativamente, a esta matéria se oferecesse.
- 1.8.** Em 28.03.2018, a entidade empregadora remeteu à CITE a seguinte resposta:

"ASS.: Proc. nº 472-DP-C/2018

➤ Resposta a ofício de 28/032018

Exmos. Senhores

Em resposta ao vosso ofício e, face à junção da carta da trabalhadora, prestam-se os seguintes esclarecimentos:

A sociedade ... foi forçada a proceder ao despedimento coletivo das seguintes trabalhadoras:

- ...;
- ...; e
- ...

Conforme referido em carta anterior, enviada a estes serviços, o quiosque que esta sociedade explora - quiosque ... - sito no Centro Comercial ..., onde as referidas trabalhadoras exercem funções, vai deixar de ser explorado por esta sociedade, a partir de 24/04/2018, em virtude da entidade que o detém não ter renovado o contrato de exploração.

Por força desse motivo, esta sociedade deixará de ter a exploração do mesmo, pelo que as trabalhadoras supra referidas não mais poderão exercer lá as suas funções.

Face ao número de trabalhadores em causa e, nos termos legais, a sociedade viu-se forçada a recorrer ao despedimento coletivo.

No que concerne aos demais trabalhadores que exercem funções no mesmo quiosque - ... e ... - às mesmas foi comunicada a não renovação dos seus contratos de trabalho em virtude dos seus contratos serem a termo certo (cfr. docs. 1 e 2 em anexo).

Assim, o despedimento coletivo recaiu sobre todos os funcionários que esta sociedade tem ao seu serviço no mencionado quiosque com contratos sem termo, em virtude do mesmo ir encerrar, não sendo por factos relacionados com a trabalhadora ...

Ou seja, independentemente desta trabalhadora estar mesmo no final do gozo da sua licença de maternidade, iria sempre ser abrangida pelo despedimento coletivo.

Pelo que, esta sociedade não teve outra alternativa que não o despedimento coletivo de todos os seus trabalhadores com contrato sem termo e a não renovação dos trabalhadores que se encontram vinculados através de contrato a termo certo.

Quanto ao alegado pela trabalhadora ... acerca dos trabalhadores..., ... e ..., esclarece-se o seguinte:

a) A trabalhadora ... não é funcionária da sociedade ...

A referida trabalhadora é funcionária da sociedade "...", sendo que esta sociedade presta serviços à sociedade ...

Esta trabalhadora, face ao encerramento do quiosque, viu o seu contrato cessar por despedimento por extinção do posto de trabalho (cfr. doc. 3).

b) O trabalhador ... já não exerce funções no quiosque em causa desde Agosto de 2016, tendo sido transferido nessa altura, por necessidade da entidade empregadora face à reestruturação efetuada nessa época, para a loja ..., sita nesse mesmo centro comercial.

c) A trabalhadora ... também passou a exercer funções no mencionado quiosque ... a partir de Janeiro de 2017.

Pelo que se afigura que estes trabalhadores em nada se relacionam com o ora sucedido com o quiosque ..., contrariamente ao que a trabalhadora ... pretende fazer parecer.

Sendo que, na presente data, com menos um estabelecimento comercial, a sociedade ... não tem qualquer possibilidade de transferir os trabalhadores do quiosque ... para outro espaço.

Caso isso fosse possível, esta sociedade tê-lo-ia feito, ao invés de se ver forçada a despedir trabalhadores com quem já trabalhava há bastantes tempos e com quem mantinha boas relações.

Assim se concluindo que o despedimento coletivo da trabalhadora ... em nada esteve relacionado com o facto desta se encontrar a gozar a licença de maternidade a que tem lugar, sendo que a mesma terminou a 22/02/2018 e a carta a comunicar a intenção de se proceder ao seu despedimento coletivo é datada de 19/02/2018, ou seja, 4 dias antes do término da mesma.

Muito se estranhando que uma entidade empregadora fosse despedir uma trabalhadora no final do gozo da licença de maternidade, com as consequências inerentes a isso, se não se visse numa situação em que efetivamente é forçada a despedir vários trabalhadores e a encerrar o seu local de trabalho.

Espera-se, com isto, ter esclarecido V. Exas.

Com os melhores cumprimentos,"

- 1.9. Ao processo foram juntos três documentos relativos à cessação dos contratos de trabalho das trabalhadoras ... e ... e a comunicação de despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora ...

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: (...)

Proibir, sob pena de sanções, o despedimento por causa da gravidez ou de gozo do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade, bem como a discriminação nos despedimentos fundada no estado matrimonial; (...)

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. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19.10.92, estabelece no artigo 10.º que: " 1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade (...), salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez, admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.

2. Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito."

2.3. É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias¹ que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º 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.

¹ Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C- 207/98 e C-109/00).

- 2.4. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à referida construção jurisprudencial, do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, nos considerandos 23 e 24 que expressamente referem o seguinte: *Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.*
- 2.5. Em sintonia com o princípio comunitário da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres a Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias².
- 2.6. Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro,³ determina uma especial proteção no despedimento. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
- 2.7. Compete à CITE, por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, emitir o parecer referido.

² Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa.

³ O Código do Trabalho transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, e a Diretiva n.º 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho, 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 (reformulação), nos termos das alíneas b) e o) do artigo 2.º Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

2.8. No âmbito do despedimento por causas objetivas, como é o caso do despedimento coletivo, a entidade empregadora deve fundamentar a necessidade de despedir enquadrando os factos que alega nos motivos indicados no n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho e cumprindo os procedimentos previsto nos artigos 360.º a 366.º do Código do Trabalho.

Para efeitos de emissão de parecer prévio, o empregador deve remeter cópia do processo à CITE, depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho (alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho).

2.8.1. De acordo com o previsto no artigo do Artigo 359.º do Código do Trabalho, relativo à noção de despedimento coletivo:

“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.”

2.8.2. De acordo com o artigo 360.º do Código do Trabalho, a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo deve conter:

- a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;
- b) O quadro de pessoal, discriminado por setores 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.

2.9. Importa esclarecer que, quando está em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhador no gozo da licença parental, e 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 respeita aos critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir.

Nesta conformidade, os critérios definidos pelo empregador para selecionar os/as trabalhadores/as objeto de despedimento deverão ser enquadrados nos motivos legalmente previstos, não podendo ocorrer discriminação de qualquer trabalhador/a designadamente, em função do sexo ou, no caso vertente, por motivo de maternidade.

2.10. De modo a possibilitar melhor a 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 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”⁴, 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 CT⁵ em conformidade com a Constituição, designadamente com a proibição de despedimentos sem justa causa constantes do art.º 53.º da nossa Lei

⁴ Continuação da citação: “ Expressão utilizada por Bernardo Lobo Xavier, *O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa*, pág.404”

⁵ Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.

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.

- 2.11. De acordo com o processo em análise a entidade empregadora comunicou à trabalhadora especialmente protegida, em 02.02.2018, que motivos de mercado e dificuldades financeiras determinaram o encerramento da Loja ..., sita no Centro Comercial ...
- 2.12. Na referida comunicação são indicadas duas trabalhadoras a despedir, mas não é mencionado o quadro de pessoal da empresa, discriminado por setores organizacionais. Em 12.03.2018 é incluída no despedimento a trabalhadora ..., conforme comunicação remetida à CITE.
- 2.13. O critério de seleção das trabalhadoras abrangidas pelo despedimento é o seguinte: *"Tendo em conta que a loja será encerrada, todos os trabalhadores atualmente ao serviço da ... deixarão de lá prestar trabalho."*
- 2.14. De acordo com a comunicação de intenção de despedimento o processo decorrerá até ao dia 24.04.2018, a partir da qual finda o contrato de exploração da loja em causa, sendo a compensação a prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho, acrescida de créditos laborais e da formação profissional.

- 2.15.** Tal como decorre do documento relativo a “Contrato de Utilização de Loja em Centro Comercial”, e conforme Cláusula Quinta, o contrato tem o seu termo a 25.04.2018.
- 2.16.** De acordo com o Anexo A do Relatório Único, relativo a 31 de outubro de 2017, a empresa tinha ao seu serviço 30 pessoas⁶, das quais 5 afetas ao estabelecimento ..., sito na Avenida ..., n.º ... e na mesma morada, outras 6 pessoas afetas ao estabelecimento ...
- 2.17.** Na exposição que remeteu à CITE a trabalhadora puérpera referiu a existência de três trabalhadores/as afetos à referida Loja ..., que esta Comissão não localizou no mapa de pessoal referente a 31 de outubro de 2017 disponibilizado à CITE, após solicitação, pela entidade empregadora.
- 2.18.** Instada a pronunciar-se sobre o que, relativamente, a esta matéria se oferecesse, a entidade empregadora veio clarificar que a trabalhadora ... não pertence aos quadros da empresa ... e que o trabalhador ... foi transferido para o estabelecimento ..., no mesmo Centro Comercial, em agosto de 2016, o mesmo tendo acontecido com a trabalhadora ..., em janeiro de 2017.
- 2.19.** Importa referir que a trabalhadora acordou prestar a sua atividade no estabelecimento ..., sito no ..., em agosto de 2013, com a possibilidade de transferência de local de trabalho dentro do distrito de ... ou noutros distritos em território nacional. No entanto, determina o n.º 2 do artigo 194.º do Código do Trabalho, que tal acordo cessa no final de dois anos, se não tiver sido aplicado.
- 2.20.** Acresce que, o critério de seleção de trabalhadores/as refere-se a todo/as os/as que exerçam funções no estabelecimento que vai encerrar, por aí deixarem de prestar a sua atividade. De salientar que, alegadamente, a última transferência ocorreu há mais de 1 ano (janeiro de 2017).

⁶ Nos termos do artigo 100.º do Código do Trabalho, a empresa é considerada uma pequena empresa.

- 2.21.** A trabalhadora puérpera está referenciada no estabelecimento ..., com a categoria profissional de “Empregado de ...” e a profissão de “Assistente de venda de alimentos ao balcão”.
- 2.22.** Com a mesma profissão da trabalhadora estão referenciadas, no mesmo estabelecimento, mais quatro trabalhadoras, duas das quais, incluídas no despedimento coletivo e as restantes duas em regime de contrato de trabalho a termo certo ou incerto.
- 2.23.** Ao processo foi junto comprovativo de comunicações de cessação de contrato de trabalho das trabalhadoras ... e ..., que ocorrerá em 3.04.2018, comprovativo da comunicação de intenção de despedimento coletivo à trabalhadora ... e à trabalhadora ..., assim como comprovativo da comunicação de decisão de extinção de posto de trabalho da trabalhadora ..., alegadamente trabalhadora da empresa “...” que presta serviços à empresa ..., por motivo de encerramento do estabelecimento ..., onde exerce funções.
- 2.24.** A trabalhadora alega que: “ *Na reunião, apresentação da carta, não me foi referido nenhum quadro de pessoal, nem quantas pessoas pertencem à empresa e visivelmente só eu e ... recebemos em mão a carta (...)*”.
- 2.25.** No Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 11.05.2015, Processo 1004/13.9 TPNF.G1, disponível em www.dgsi.pt, menciona-se o seguinte: “*I – O empregador deve fazer constar da comunicação inicial da intenção de proceder a despedimento colectivo os elementos mencionados no n.º 2 do art. 360.º do Código do Trabalho, não estando obrigado a incluir quaisquer outros.*
II – Tal comunicação deve, quanto aos diversos elementos que dela devem constar, ser apreensível pelos trabalhadores visados e pelos demais intervenientes, e, em última análise, pelo tribunal que seja chamado a pronunciar-se sobre a regularidade e licitude do despedimento, garantindo a sua sindicabilidade, o que se conclui estar devidamente observado se os interessados demonstram na oposição que fazem ter apreendido cabalmente os termos das questões.”

III – Na falta de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissões sindicais, a circunstância de o empregador não proceder ao envio das informações aludidas no n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho de 2009 aos trabalhadores que possam ser abrangidos pelo despedimento colectivo e estes não designarem a comissão ad hoc representativa prevista nos n.ºs 3 e 4 do artigo 360.º citado, não constitui motivo determinante da ilicitude do despedimento colectivo.

IV – Na ausência das estruturas representativas dos trabalhadores a que se refere o n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho de 2009, e não sendo designada a comissão ad hoc representativa dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo, aludida no n.º 3 do mesmo artigo, o empregador não é obrigado a promover a fase de informações e negociação tal como se acha desenhada no artigo 361.º seguinte. (...)"

- 2.26.** De salientar que, no caso em apreço, a trabalhadora embora não tenha recebido o quadro de pessoal, demonstrou ter conhecimento dos/as trabalhadores/as afetos/as ao estabelecimento a encerrar, assim como a existência de outro estabelecimento pertencente à entidade empregadora, sito na mesma morada, e tendo-lhe sido informada essa possibilidade, não se constituiu em comissão representativa dos trabalhadores, para efeitos de efetivar a fase de informações e negociação.
- 2.27.** Embora se afigure poder concluir que a entidade empregadora não aplicou tratamento diferenciado à trabalhadora puérpera, porquanto cessam os vínculos laborais afetos ao estabelecimento que encerra, critério de seleção das trabalhadoras a despedir, e, nesse sentido se afigure respeitado o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento, na verdade, será de alertar para o facto de, no presente processo, existirem diversas desconformidades, designadamente, no que respeita à comunicação de intenção de proceder a despedimento coletivo dirigido à trabalhadora puérpera, datada de 2.02.2018, com ausência de quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa e do correto número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas, tal como é referido nas alíneas b) e d) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, e ainda, a ausência de certeza quanto à efetiva

realização de reuniões de informação e negociação, porquanto a informação em como não foi criada qualquer estrutura representativa das trabalhadoras abrangidas pelo despedimento foi remetida pela entidade empregadora à DGERT, em 19.02.2018 e a comunicação à trabalhadora ..., que inicialmente não foi referenciada no despedimento coletivo, data de 12.03.2018.

- 2.28.** Neste sentido, e perante a demonstração da factualidade referida, tratando-se de uma cessação dos contratos de trabalho de todas as trabalhadoras afetas ao estabelecimento ..., afigura-se demonstrado o critério de seleção dos/as trabalhadores/as a integrarem o despedimento: "*Tendo em conta que a loja será encerrada, todos os trabalhadores atualmente ao serviço da ... deixarão de lá prestar trabalho.*".
- 2.29.** De esclarecer, por último, que a notificação da decisão de despedimento coletivo, nos termos do artigo 363.º do Código do Trabalho, comunicada à trabalhadora, por carta datada de 19.02.2018, não poderia ocorrer em momento anterior à emissão do parecer prévio favorável da CITE, conforme decorre do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 e n.ºs 4 e 6 do artigo 63.º do mesmo diploma, sob pena de ilicitude do despedimento, nos termos da alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho.
- 2.30.** Em face do exposto, e sem embargo das referidas desconformidades, no que à CITE cabe apurar, e no que, no presente processo foi possível apurar, não se vislumbram indícios de discriminação em razão da maternidade no que respeita à aplicação do critério de seleção dos/as trabalhadores/as a incluir no despedimento coletivo e a consequente escolha da trabalhadora especialmente protegida para integrar esse despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão da trabalhadora puérpera ... no procedimento de despedimento coletivo promovido pela empresa ..., porquanto não se vislumbraram indícios de discriminação em razão da maternidade no que

respeita à aplicação do critério de seleção dos/as trabalhadores/as a incluir no despedimento coletivo.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 4 DE ABRIL DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN), QUE APRESENTOU A DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA:

“Processo n.º 472-DP-C/2018

A CGTP considera que tal como é claramente observável pelos documentos enviados à Comissão e que informaram o presente parecer, o processo de despedimento coletivo não obedeceu aos formalismos legais previstos no artigo 360 do Código do Trabalho e ainda a falta de certeza quanto à realização de reuniões de informação e negociação, existindo até desconformidade relativamente aos trabalhadores incluídos no despedimento.

Neste sentido e por esta razão de fundo votamos contra o presente parecer, por não se poder desconsiderar essa situação e as suas consequências, que entendemos conduzem à ilicitude do despedimento, mais se considerando que não está afastada a presunção do n.º 2 do art. 63 do CT.”