

PARECER N.º 408/CITE/2020

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho.

Processo n.º 3558/DP-C/2020

I – OBJETO

1.1. Em 04.08.2020, a CITE recebeu de ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera ... no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por motivos económicos, de mercado e estruturais, abrangendo todos os trabalhadores, num universo de 7.

1.2. Na carta dirigida à CITE, a entidade empregadora refere o seguinte que se transcreve:

Nos termos da legislação em vigor, vimos pela presente, comunicar que nossa empresa esta a proceder o despedimento Coletivo de todos os trabalhadores, inclusive a trabalhadora ..., que se encontra de licença de maternidade.

Assim, juntamos em anexo cópia da comunicação efetuada, nesta data, a trabalhadora envolvida neste despedimento coletivo.

Mais se informa que foi também comunicado o referido procedimento de despedimento colectivo ao Diretor de Serviços da DGERT.

1.3. Por carta entregue em mão própria, a empresa comunicou à trabalhadora a intenção de proceder ao despedimento coletivo, nos termos que, se transcrevem: Vimos pela presente levar ao seu conhecimento que é nossa intenção proceder ao despedimento colectivo dos nossos trabalhadores, por motivos de mercado e estruturais, com efeitos a partir de 4 de Setembro de 2020.

Em consequência disso, os contratos de trabalhos abrangidos e em vigor cessarão partir daquela data.

As razões que levaram a esta tomada de decisão encontram-se em documento anexo, bem como se encontram em anexo os demais elementos legalmente exigíveis.

Após esta comunicação, iniciar-se-á, pelo período de 5 dias, a fase de informações e negociações. Para o efeito sugerimos o dia 11 de Agosto de 2020 pelas 15h na sede da empresa. Estamos disponíveis para outras datas e horas mediante prévia comunicação vossa.

Queremos lamentar a decisão que somos forçados a tomar e expressar o nosso agradecimento a todos os trabalhadores a colaboração, empenho e amizade que nos dedicaram, durante os anos a que a ela estiveram vinculados.

ANEXO I

Descrição dos motivos invocados para o Despedimento Coletivo

A actividade do empregador é de ...

Devido aos últimos acontecimentos que ainda hoje assola o país, COVID-19, fomos obrigados a encerrar temporariamente ..., tendo ficado por mais de 2 meses encerrados.

Apesar de termos recorrido ao Lay-Off simplificado, para conseguirmos manter os salários em dia, as rendas dos espaços, empréstimos bancários, juros, fornecedores e prestadores de serviços e taxas de segurança social e finanças continuaram a ser-nos cobrados sem que estivéssemos em funcionamento e sem facturarmos nada.

Foi com muito esforço e provimento dos sócios que conseguimos manter alguns pagamentos.

No entanto, e apesar de termos encerrado uma das ..., ..., e já aberto a nossa ... e do ..., como bem sabem, devido ao horários de funcionamento reduzido, e a redução de nº de pessoas no espaço físico, originou-nos uma quebra considerada na facturação.

Isto é, com esta quebra na facturação e o aumento dos valores do material necessário para manter ... em funcionamento, tornou-se impossível continuarmos a nossa actividade.

Acresce a tudo isto a impossibilidade de cobrarmos muitos ... já efectuados e facturados, que apesar de a maior parte já estarem em cobrança coerciva, todas elas têm sido infrutíferas.

Esta crise económica e financeira que atravessamos é pública, de todos conhecida e tem repercussões não só a nível do nosso país, mas a nível mundial.

Temos ainda que ter em consideração, que a nossa facturação sempre foi apenas o suficiente para mantermos ... abertas, nunca gerou lucros capazes de serem distribuídos pelos sócios. E muitas vezes foram os sócios a injectarem das suas economias para mantermos as portas abertas.

Neste momento, tem-se desencadeado atrasos nos pagamentos dos fornecedores e prestadores de serviços, acúmulos de dívidas referentes as rendas, o que a continuar assim, desencadeará o não fornecimento de materiais e serviços.

Comparando a actividade do empregador no ano civil em curso, com o mesmo período do ano transacto, verifica-se que a diminuição da nossa facturação é, neste, na ordem dos 50%.

As perspectivas a curto e médio prazo não são, de modo algum, positivas. Bem pelo contrário, avizinha-se que venham a agravar-se.

Pese embora o Empregador tenha sido até a data uma empresa cumpridora de todos os seus compromissos, está agora confrontada com uma situação económica, financeira e de tesouraria incapaz de sustentar os seus custos fixos mensais, devido a redução drástica da sua actividade.

Os lucros da faturação gerada mensalmente, que são no fundo o suporte de todas as despesas de qualquer empresa, não cobrem os custos mensais acrescidos dos custos das rendas acumuladas, como é o caso da renda do ...

Nesta data, o empregador está a fazer todos os esforços para continuar a honrar os seus compromissos, mas se não forem tomadas medidas para reduzir drasticamente os seus custos, tal deixará de acontecer em menos de 2 meses.

A cessação da totalidade dos contratos de trabalho é, pois, inevitável e inadiável, uma vez que seremos obrigados a encerrar a actividade de todas as nossas ...

Os motivos do despedimento colectivo, são pois motivos de mercado, isto é, a redução dos horários de abertura ..., e o n.º limitado de pessoas por m2, originou-nos uma queda do n.º de atendimentos diários e consequentemente uma queda na facturação e obviamente de lucros.

Originando assim um desequilíbrio económico, financeiro e de tesouraria da empresa derivada da diminuição de receitas e margens.

A cessação dos contratos indicados em anexo produzirá efeitos a partir de 03 de Setembro de 2020.

ANEXO II

Quadro do Pessoal

NOME CATEGORIA PROFISSIONAL

.../...

.../...

.../...

.../...

.../...

.../...

.../...

ANEXO III

Critérios que serviram de base para a seleção dos trabalhadores a despedir

Uma vez que a Empregadora é proprietária de ..., o da ..., sita na ..., a actividade da empresa será mantida apenas para o arrendamento do imóvel para outra ..., encerrando a actividade quanto a ...

Assim, uma vez que encerraremos todas as nossas actividades de ..., não foram utilizados quaisquer critérios de selecção sendo-nos forçados a abranger todos os nossos colaboradores.

Assim, não há outras funções ou locais onde possam desempenhar as suas tarefas, procedendo-se ao encerramento total da empresa e consequentes extinções dos postos de trabalho.

ANEXO IV

Trabalhadores cujo contrato cessará

NOME CATEGORIA PROFISSIONAL

.../...

.../...

.../...

.../...

.../...

.../...

.../...

ANEXO V

período de tempo para cessação dos contratos

O período de tempo para cessação dos contratos é até 3 de Outubro de 2020, do seguinte modo:

NOME

... 03/09/2020 (30 dias)

... 03/09/2020 (30 dias)

... 03/10/2020 (60 dias)

... 03/09/2020 (30 dias)

... 03/09/2020 (30 dias)

... 03/09/2020 (30 dias)

... 03/10/2020 (60 dias)

ANEXOVI

Compensação genérica

Será atribuída a cada trabalhador a compensação prevista no n.º 1 do art. 366.º do Código de Trabalho, bem como todos os créditos vencidos e os exigíveis pela cessação do contrato.

- 1.4.** À data do envio do processo para a CITE ainda não se tinha procedido à reunião de informações e negociação.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** 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.”

- 2.2.** 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.
- 2.3.** 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.*
- 2.4.** Em sintonia com o Direito Comunitário, a Constituição da República Portuguesa reconhece aos pais e às mães o direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, como garantia da

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).

realização profissional e de participação na vida cívica do País.

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.²

- 2.5.** A nível infraconstitucional, o artigo 63.º do Código do Trabalho, que estabelece uma especial proteção em caso de despedimento, prevê que o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

A CITE, por força da alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, é a entidade competente para a emissão do referido parecer.

- 2.6.** 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).

- 2.7.** 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. 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

² Artigo 68.º, n.º 1 e n.º 2 da Constituição da República Portuguesa

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 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”³, 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 CT⁴ 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

³ Continuação da citação: “Expressão utilizada por Bernardo Lobo Xavier, O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa, pág.404”

⁴ Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.

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. No Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 11.05.2015, Processo 1004/13.9 TTPNF.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. (...)”.

- 2.12.** No caso em análise, a entidade empregadora fundamenta o despedimento coletivo em motivos de mercado, a diminuição da atividade da empresa, sendo economicamente inviável prosseguir com a exploração da atividade.
- 2.13.** Com efeito, a entidade empregadora decidiu incluir no presente despedimento coletivo todas as trabalhadoras da empresa.
- 2.14.** Como critério de seleção dos/as trabalhadores/as a serem abrangidos pelo despedimento, a entidade empregadora atendeu à organização da empresa, que se encontra dividida em:

NOME CATEGORIA PROFISSIONAL

.../...

.../...

.../...

.../...

.../...

.../...

.../...

- 2.15.** Neste prisma, inexistem critérios de seleção de trabalhadoras a aplicar.

- 2.16.** Face ao exposto, não se vislumbram indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da trabalhadora puérpera no presente despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora puérpera ... no despedimento coletivo promovido pela empresa ..., **por não se vislumbrarem indícios discriminatórios.**

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 2 DE SETEMBRO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA UGT-União Geral de Trabalhadores, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.