

PARECER N.º 645/CITE/2020

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, especialmente protegida, incluída em processo de despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63º 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 5188/DL-C/2020

I – OBJETO

1.1. Em 13.11.2020, por correio registado, datado de 12.11.2020.2020, a CITE recebeu da empresa ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por motivos económicos, de mercado e estruturais, abrangendo 2 trabalhadores/as.

1.2. Na carta datada de 11.11.2020 e dirigida à CITE, a entidade empregadora refere o que a seguir se transcreve:

“(…)

Assunto: *Pedido de parecer prévio a despedimento de trabalhadora lactante incluída em procedimento de despedimento colectivo - art. 63º, nº 3 Código do Trabalho.*

Exmos. Senhores,

..., com sede na Zona Industrial da ..., NPC ..., vem nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 63º, nº 3 do Código do Trabalho comunicar a

inclusão da trabalhadora lactante, Exma. Sra. D. ..., residente em Rua ..., nascida em ..., com a categoria profissional de caixeira, contratada ao abrigo de contrato por tempo indeterminado desde 11/07/2018, NISS ..., NIF ..., no âmbito do procedimento de despedimento colectivo iniciado em 29 de outubro de 2020.

Porquanto, nos termos do n.º 1 do artigo 359º do Código do Trabalho, considera-se que existe um despedimento colectivo quando se façam cessar 2 ou mais contratos de trabalho com fundamento em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente, devendo seguir-se o procedimento previsto nos artigos 360.º e seguintes do Código do Trabalho.

Ora, a ... decidiu que face ao incumprimento dos objectivos da secção/loja de ... e no contexto pandémico actual, pelo fecho da loja aberta ao público em ..., conforme melhor desenvolvido nos documentos que acompanham o presente e para os quais se remete.

Assim deu início ao referido procedimento de despedimento coletivo, conforme documentos que se juntam e a seguir se identificam:

- Cópia da comunicação inicial de despedimento datada de 29 de Outubro de 2020 enviado aos trabalhadores abrangidos pelo procedimento de despedimento coletivo, incluindo trabalhadora lactante, com os anexos à comunicação de despedimento: Fundamentos (anexo A); Quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa (anexo B); Indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir (anexo C); Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas (anexo D); Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento (anexo E); Indicação do método de cálculo da compensação a conceder aos trabalhadores a despedir (anexo F)*
- Cópia da carta enviada à DGERT com a comunicação da instauração do procedimento de despedimento coletivo e com os mesmos anexos indicados no ponto anterior;*
- Cópia de e-mails trocados com a DGERT;*
- Cópia da ata da reunião de informações e negociações realizada a 09 de novembro de 2020.*

- *Relatório final que instrui o presente pedido de parecer.*

*Comunicamos também que o presente procedimento está a ser assessorado pela ..., com escritório no ..., registada na Ordem dos Advogados sob o n.º ..., com o telefone n.º ..., e-mail: ..., na pessoa do seu **Advogado Dr. ...**, a quem podem dirigir qualquer questão relacionada com o presente.*

Com os nossos melhores cumprimentos,

A gerência

(...)”

1.3. Por carta datada de 29.10.2020, a empresa comunicou à trabalhadora especialmente protegida a intenção de proceder ao despedimento coletivo, nos termos que, a seguir se transcreve:

“(..."

..., 29 de outubro de 2020

Ass: Despedimento Colectivo

Exma. Senhora,

Nos termos e para os efeitos do número 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho, vimos por este meio comunicar a abertura de um procedimento de despedimento contrato de trabalho.

Em cumprimento do disposto no n.º 2 do citado artigo 360.º, enviamos em anexo os seguintes documentos:

- a) *Documento justificativo dos motivos invocados para o despedimento colectivo (Anexo A);*
- b) *Quadro de pessoal da ... (Anexo B);*
- c) *Indicação dos critérios que servem de base à seleção dos trabalhadores e despedir (Anexo C);*
- d) *Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas pelo presente processo (Anexo D);*
- e) *Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento (Anexo E);*
- f) *Indicação do método de cálculo da indemnização a pagar pelo despedimento (Anexo F).*

Após o recebimento da presente comunicação dispõe V. Ex^o do prazo de 5 (cinco) dias úteis para, querendo e em conjunto com os restantes trabalhadores abrangidos pelo despedimento, designar uma comissão representativa com o máximo de 3 (três) elementos.

O despedimento colectivo cujo processo se inicia com a presente comunicação implicará a cessação do seu contrato de trabalho com a ...

Contudo, a cessação do vínculo laboral apenas se concretizará no termo desse processo, ou seja, com a comunicação da decisão final, que oportunamente lhe será enviada e da qual constará, entre outros elementos exigidos por lei a data prevista para a cessação do contrato de trabalho.

Lembramos ainda que, nos termos legais, a cessação do contrato ser-lhe-á formalmente comunicada com uma antecedência não inferior a 30 dias relativamente à data prevista para a mesma.

*Aproveitamos ainda para informar V. Exa. que está **agendado para dia 9/11/2020, pelas 14h00, na loja sita em ..., n.º ..., ..., uma reunião de negociação**, nos termos do disposto no artigo 351º do Código do Trabalho. Comunicamos também que o presente procedimento está a ser assessorado pela ..., com escritório no Edifício ..., registada na Ordem dos Advogados sob o n.º ..., com o telefone n.º ..., na pessoa do seu **Advogado Dr. ...**, a quem podem dirigir qualquer questão relacionada com o presente.*

Com os melhores cumprimentos,

(...)"

1.3.1. Da comunicação de despedimento constam os fundamentos para o despedimento coletivo, conforme a seguir se transcreve:

"(...)

ANEXO A

FUNDAMENTOS

A ... (daqui em diante ... ou 'Empresa') é uma sociedade comercial por quotas que tem como actividades principais o comércio a retalho de tintas, vernizes e produtos similares, bem como a realização de trabalhos de pinturas de edifícios. A Empresa desenvolve a sua actividade em todo o território nacional, realizando as obras para as quais é contratada e a actividade de venda a retalho secciona-se, por um lado, em exploração de lojas especializadas de venda directa ao público e, por outro, em comerciais que promovem vendas fora da loja especializada. Quanto a estas lojas especializadas de venda directa ao público, a Empresa detém actualmente oito espalhadas geograficamente em ..., na Zona Industrial da ..., ..., ..., ..., ..., ... e ...

Na globalidade da sua actividade, a Empresa tem ao serviço 32 trabalhadores, dos quais 3 administrativos, 12 nas obras, 11 nas lojas especializadas e comerciais. No que respeita concretamente à loja sua em ..., a mesma foi aberta no ano de 2016, num período em que a ... decidiu intensificar a sua actividade naquela região do País, tendo definido objectivos que não foram atingidos

Assim, para 2018, 2019 e 2020, os objectivos foram, respectivamente, 100 mil euros, 75 mil euros e 75 mil euros. Contudo, as vendas cifraram-se, respectivamente, em aproximadamente, 82 mil euros, 51 mil euros e 53 mil euros (até outubro de 2020). Acrescente-se que a margem bruta libertada pelas vendas concretizadas na loja foram de apenas de €17.162,74, o que para a empresa é insuficiente para justificar a manutenção do seu funcionamento, não obstante os esforços da gestão e de reestruturação que conduziram, em 25 de Março de 2020, à decisão de extinção do posto de trabalho de Eng.º Civil, por intermédio de acordo de revogação de contrato trabalho com trabalhador com mais de 7 anos de antiguidade, e ainda a cessação de outros contratos de trabalho, de modo que o quadro de pessoal existente em setembro de 2020 é de 32 funcionários, quando, em Dezembro de 2019, era de 35. Bem como, neste contexto Covid-19 e de medidas de gestão de recursos humanos, face à escassez da procura de serviços de pintura e de vendas, em alternativa a mecanismos mais abruptos e penalizadores para a empresa e trabalhadores, vários trabalhadores deram o seu assentimento e acordaram a antecipação do gozo de férias.

Neste panorama, a empresa não pode manter uma loja aberta ao público em ..., devendo destinar o espaço para armazém de materiais e equipamentos, e optando pela desmaterialização da faturação, emissão de guias, que deve ser realizada a partir da sede, e por meios à distância. Só a entrega do material será realizada pelos comerciais, não associando mais despesa com transporte nas entregas. Em face desta realidade complementada com a realidade nacional provocada pela situação pandémica, que tem dificultado o contacto entre pessoas, a Empresa decidiu encerrar a loja especializada de venda directa ao público, sita em ..., com efeito a partir do final do presente procedimento de despedimento colectivo, desejavelmente a partir início do próximo ano.

Estão diretamente afectos à loja de ... dois funcionários, ..., com a categoria profissional de caixeira, contratada ao abrigo de contrato por tempo indeterminado desde 11/04/2018, e ..., com a categoria profissional de caixeiro, contratado ao abrigo de contrato por tempo indeterminado desde 9/09/2019.

Sendo a decisão de encerramento da loja definitiva, os trabalhadores que lhe estão directamente afectos, designadamente ... e ..., vêm os seus contratos afectados.

Não há no seio da Empresa qualquer outra carência de caixeiros. A loja que a ... tem mais próxima de ... situa-se em ... a mais de 270Km de distância, funciona com um único caixeiro, estando tal posto de trabalho ocupado por um trabalhador.

Afigura-se como inviável, no contexto desta decisão, qualquer reconversão de trabalhadores para qualquer posto de trabalho que pudesse existir naquela área geográfica, já que a secção comercial e de obras têm os postos de trabalho preenchidos. Ademais, têm diminuído e não o contrário, como supra se referiu, especialmente neste período de Inverno, que tradicionalmente tem associado um decréscimo de vendas relacionadas com tintas e pintura, bem como o verificado e previsível agravamento da situação pandémica.

Os caixeiros da loja sita em ..., em face do seu fecho, são desnecessários, não há outras categorias disponíveis e as suas funções, na parte em que apoiavam o sector das obras será assegurada pelos comerciais e estrutura da sede, conforme supra se explicou.

Considerando as sãs práticas de eficiência na gestão e alocação dos recursos humanos que devem fatalmente reger qualquer organização produtiva, principalmente numa conjuntura recessiva, a ... pretende reorganizar-se, fechando a loja aberta ao público em ...

Conclusão, de tudo o que acima ficou dito, resulta que em virtude da decisão de encerramento da loja de ... cessarão os contratos de trabalho dos caixeiros.

a) ...,

b) ...

De todo o exposto, nos termos do n.º 1 do artigo 359º do Código do Trabalho, considera-se que existe um despedimento colectivo quando se façam cessar 2 ou mais contratos de trabalho com fundamento em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente, devendo seguir-se o procedimento previsto nos artigos 360.º e seguintes do Código do Trabalho Procedimento que se iniciará de imediato.

(...)”

1.3.2. Consta do processo remetido à CITE o quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa, conforme a seguir se transcreve:

“(...)”

QUADRO DE PESSOAL DA ...

SEDE/ADMINISTRATIVOS

1. ..., exercendo funções administrativas contratado por tempo indeterminado desde 07/2004.

2. ..., com a categoria profissional de técnica Administrativa, contratado por tempo indeterminado desde 11/2011.

3. ..., com a categoria profissional de Director Comercial, contratado por tempo indeterminado desde 10/2009.

LOJA EM ZONA INDUSTRIAL ...

4. ... com a categoria profissional de *caixeiro*, contratado *por tempo indeterminado* desde 7/2019.

5. ..., com a categoria profissional de *caixeiro*, contratado *por tempo indeterminado* desde 06/2001.

LOJA EM ...

6. ..., com a categoria profissional de *caixeiro*, contratado *por tempo indeterminado* desde 09/2018.

LOJA EM ...

7. ..., com a categoria profissional de *caixeiro*, contratado *por tempo indeterminado* desde 04/2005.

LOJA EM ...

8. ..., com a categoria profissional de *caixeiro*, contratado *por tempo indeterminado* desde 11/2019.

LOJA EM ...

9. ..., com a categoria profissional de **caixeira**, contratada **por tempo indeterminado desde 07/2015**.

10. ..., com a categoria profissional de **caixeiro**, contratado **por tempo indeterminado desde 2/2001**.

LOJA EM ...

11. ..., com a categoria profissional de **caixeiro**, contratado **por tempo indeterminado desde 03/2020**.

LOJA EM ...

12. ..., com a categoria profissional de **caixeira**, contratada ao abrigo de contrato **por tempo indeterminado desde 11/04/2018**.

13. ..., com a categoria profissional de **caixeiro**, contratado ao abrigo de contrato **por tempo indeterminado desde 9/09/2019**.

LOJA EM ...

14. ..., a exercer as funções de **caixeira**, contratada **por tempo indeterminado desde 03/1990**.

COMERCIAIS

15. ..., com a categoria profissional de *vendedor*, contratado *por tempo indeterminado desde 11/2008*.

16. ..., com a categoria profissional de *vendedor*, contratado *por tempo indeterminado desde 04/2005*

17. ..., com a categoria profissional de *vendedor*, contratado ao abrigo de contrato *por tempo indeterminado desde 02/1996*.

18. ..., com a categoria profissional de *vendedor*, contratado *por tempo indeterminado desde 09/2009*

19. ..., com a categoria profissional de *vendedor*, contratado *por tempo indeterminado desde 04/2015*.

20. ..., com a categoria profissional de *vendedor*, contratado *por tempo indeterminado desde 01/2016*

OPERÁRIOS

21. ..., com a categoria profissional de *encarregado*, contratado *por tempo indeterminado desde 06/2001*

22. ..., com a categoria profissional de *encarregado de 2.ª*, contratado *por tempo indeterminado desde 04/2001*.

23. ..., com a categoria profissional de *Pintor*, contratado *por tempo indeterminado desde 05/2016*.

24. ..., exercendo as funções de *Aplicador de Poliureia*, contratado *por tempo indeterminado desde 08/2014*.

25. ..., com a categoria profissional de *Pintor*, contratado *por tempo indeterminado desde 09/2016*

26. ..., com a categoria profissional de **Pintor**, contratado **por tempo indeterminado desde 09/2016**.
27. ..., com a categoria profissional de **Pintor**, contratado **por tempo indeterminado desde 10/2016**.
28. ..., com a categoria profissional de **Pintor**, contratado por tempo indeterminado desde 11/2016
29. ..., com a categoria profissional de **Pintor**, contratado **por tempo indeterminado desde 11/2018**.
30. ..., com a categoria profissional de **Pintor**, contratado **por tempo indeterminado desde 03/2019**.
31. ..., com a categoria profissional de **Engenheira**, **contratada por tempo indeterminado desde 04/2019**.
32. ..., com a categoria profissional de **Pintor**, contratado **por tempo indeterminado desde 05/2019**.

1.3.3. Foi junto ao processo o Anexo C com a indicação dos critérios que servem de base à seleção dos trabalhadores cujos contratos irão cessar:

“(…)

ANEXO C

INDICAÇÃO DOS CRITÉRIOS QUE SERVEM DE BASE À SELEÇÃO DOS TRABALHADORES CUJOS CONTRATOS CESSAM

Como decorre dos fundamentos do presente processo, a ... vai encerrar a Loja de ..., pelo que todos os contratos de trabalho de funcionários afectos a tal secção irão cessar, não se exigindo, portanto, qualquer ponderação de fatores para a seleção de trabalhadores.

(...)"

1.3.4. Consta do processo Anexo D correspondente à indicação do número de trabalhadores e das categorias profissionais abrangidas pelo despedimento, conforme a seguir se transcreve:

"(...)

ANEXO D

INDICAÇÃO DO NÚMERO DE TRABALHADORES E DAS CATEGORIAS PROFISSIONAIS ABRANGIDAS PELO PRESENTE PROCESSO

Com o presente despedimento irão ser despedidos 2 (dois) trabalhadores, ambos caixeiros, com local de trabalho na loja especializada aberta ao público, sita em ...

(...)

1.3.5. Consta do Anexo E a indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento coletivo, conforme a seguir se transcreve:

"(...)

ANEXO E

ÍNDICAÇÃO DO PERÍODO DE TEMPO NO DECURSO DO QUAL SE PRETEN4JE EFFECTUAR O PROCEDIMENTO.

Pretende-se proceder ao despedimento simultâneo dos dois trabalhaores abrangidos, loga que cumpridos os prazos aplicáveis ao presente procedimento.

Assim, prevê-se que o processo possa durar, no mínimo, até 15 (quinze) dias, contados da data da comunicação a que se refere o n.º 1 do artigo 36.º do Código do Trabalho. A contar da data da comunicação aos trabalhadores abrangidos da decisão de despedimento acrescerá o prazo de aviso prévio que antecede o momento da cessação dos contratos de trabalho.

(...)

1.3.6. Consta do Anexo F a indicação do método de cálculo da indemnização a pagar aos trabalhadores no âmbito do despedimento coletivo.

“(...)

ANEXO F

INDICAÇÃO DO MÉTODO DE CÁLCULO DA INDEMNIZAÇÃO A PAGAR PELO DESPEDIMENTO

Nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

A compensação prevista no número anterior é determinada do seguinte modo:

a) O valor da retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador a considerar para efeitos de cálculo da compensação não pode ser superior a 20 vezes à retribuição mínima mensal garantida;

b) O montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades ao trabalhador ou, quando seja aplicável o limite previsto na alínea anterior, a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida;

c) O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 dias retribuição base mensal e diuturnidades.

d) Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.

A ... adopta o supra exposto como método de cálculo da indemnização a pagar pela cessação dos contratos de trabalho.

(...)"

1.4. Por carta datada de 29.10.2020, a entidade empregadora comunicou à DGERT o presente despedimento coletivo, nos termos a seguir transcritos:

"(...)

Tocha, 29 de outubro de 2020

Ass: Despedimento Colectivo

Exmos. Senhores,

..., com sede na Zona Industrial ..., NPC ..., vem nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 360º, n.º 5 do Código do Trabalho, remeter cópia das comunicações remetidas aos seus trabalhadores, nos termos o.º 1 do citado artigo.

Assim, remetemos em anexo, cópias das comunicações remetidas aos trabalhadores, ... e ..., acompanhadas dos seguintes documentos:

a) Documento justificativo dos motivos invocados para o despedimento colectivo (Anexo A);

b) Quadro de pessoal da ... (Anexo B);

c) Indicação dos critérios que servem de base à selecção dos trabalhadores a despedir (Anexo C);

- d) Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas pelo presente processo (Anexo D);*
- e) indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento (Anexo E);*
- f) Indicação do método de cálculo da indemnização a pagar pelo despedimento (Anexo F)*

*Após decorrido o prazo a que alude o disposto no n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, será iniciada a fase de informações e negociações nos termos do artigo 361.º, estando **agendado para dia 9/11/2020, pelas 14h00 na loja sita em ..., n.º ..., ..., uma reunião de negociação.***

*Comunicamos também que o presente procedimento está a ser assessorado pela ..., com escritório no Edifício ..., registada na Ordem dos Advogados sob o n.º ..., com o telefone n.º ..., na pessoa do seu **Advogado Dr. ...**, a quem podem dirigir qualquer questão relacionada com o presente.*

(...)”

1.5. Foram descritos os motivos invocados para o despedimento coletivo, foi ainda esclarecido o período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento e qual o método de cálculo de compensação a atribuir aos/às trabalhador/as abrangidas pelo procedimento de despedimento coletivo.

1.6. Consta ainda, do processo remetido à CITE, o quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da entidade empregadora, com a identificação de cada um/a dos/as trabalhadores/as com a indicação das respetivas categorias profissionais.

1.7. Em 09.11.2020 foi efetuada uma reunião de informações e negociação, nos termos que a seguir se transcrevem:

“(…)

ACTA DA REUNIÃO DE NEGOCIAÇÕES

Aos 9 dias de Novembro de 2020, pelas 14h00, nas instalações da ... (adiante abreviadamente designada por Sociedade”), sitas nas ..., n.º ..., ..., estando presente o representante da Sociedade Senhor Dr. ..., conforme instrumento de Delegação de Poderes e Representação que se encontra junto ao procedimento, assessorado pelo Dr. ..., e os trabalhadores ... e ..., iniciou-se a reunião relativa à fase de informações e negociação no âmbito do procedimento de despedimento coletivo iniciado pela Sociedade no dia 29 de Outubro de 2020.

Embora devidamente informado não se encontrava presente nenhum representante da DGERT.

No início da reunião tomou a palavra o Dr. ... que deu uma breve explicação acerca dos motivos que estão na base do encerramento da loja aberta ao público em ..., de acordo com a comunicação, comunicação data de 29 de outubro de 2020 enviada aos trabalhadores acima indicados.

O referido representante informou os trabalhadores que o procedimento de despedimento coletivo tem essencialmente como objetivo o cumprimento de certas formalidades e garantir os direitos dos trabalhadores, estando, no entanto, em causa, o encerramento da loja aberta ao público e a consequente extinção dos postos de trabalho de caixeiro, pelo que não há lugar à ponderação sobre medidas alternativas.

Dada a palavra aos trabalhadores estes unanimemente concordaram com o procedimento de despedimento coletivo, seus fundamentos e critérios e declararam compreender na íntegra toda a informação constante da comunicação que lhes foi dirigida. Mais questionaram sobre quando iriam receber as compensações pelo despedimento. O representante indicado pela Sociedade disse que a Empresa está na disposição de antecipar o pagamento aos trabalhadores, proposta que estes aceitaram.

A Empresa e os Trabalhadores resumem, como segue, o acordo alcançado:

- a) A ... pode recorrer ao procedimento de despedimento colectivo.*
- b) Os fundamentos e critérios do despedimento são pelos trabalhadores abrangidos aceites e não são de contestar.*
- c) Foram analisadas medidas alternativas ou minoradoras do despedimento colectivo, tendo sido todas afastadas.*
- d) Os trabalhadores sabiam que podiam ser assistidos por peritos nesta reunião.*
- e) Os trabalhadores a abranger pelo despedimento colectivo declararam expressamente prescindir na totalidade, uma vez alcançado este acordo e a partir desta data, do crédito de horas previsto no artigo 364º do Código do Trabalho, bem como do aviso prévio previsto no nº 1 do artigo 361º do Código do Trabalho.*
- f) Os trabalhadores pretendem terminar com o procedimento o mais rapidamente possível, solicitando que lhes fosse entregue a compensação e créditos salariais devidos no mais curto espaço de tempo.*

Nada mais havendo a acrescentar, foi a reunião encerrada pelas 14h40m, e elaborada a presente acta, que em sinal de confirmação do seu conteúdo, é assinada pelos presentes.

..., 9 de novembro de 2020.

(...)"

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. 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, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.¹

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 Europeias² que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos

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

² Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C- 207/98 e C-109/00).

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.

2.4. 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. Posteriormente, a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, veio alertar, nos Considerandos 8 e 12 do seu Anexo: *“que as políticas da família devem contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre as gerações, da promoção da participação das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”, e que, “há que tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”.*

Nesse sentido, o n.º 1 da Cláusula 2, sob a epígrafe licença parental, determina que: “Por força do presente acordo, é concedido aos trabalhadores de ambos os sexos um direito individual à licença parental pelo nascimento ou pela adoção de um filho, para dele poderem cuidar”.

Como consequência, o n.º 4 da Cláusula 5, sob a epígrafe direitos laborais e não discriminação, previne que: “A fim de garantir que os trabalhadores possam exercer o seu direito à licença parental, os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais tomam medidas necessárias para proteger os trabalhadores contra um tratamento menos favorável ou despedimento com fundamento no pedido ou no gozo da licença parental, nos termos da legislação, das convenções coletivas e/ou das práticas nacionais.”.

2.6. Nos termos da lei nacional 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.

2.7. Refira-se, ainda, que a licença parental, nos termos previstos no artigo 39.º do Código do Trabalho, compreende as modalidades de licença parental inicial, licença parental inicial exclusiva da mãe, licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe, licença parental exclusiva do pai.

2.8. Neste sentido é de entender que se na empresa decorre um processo

de despedimento coletivo no qual são incluídos/as trabalhadores/as grávida, puérperas, lactantes ou trabalhador pai no gozo da licença parental, até à decisão final sobre esse mesmo despedimento, o conhecimento pelo empregador da qualidade determinante da especial proteção, por ser suscetível de influenciar a decisão de despedimento, determina a obrigatoriedade de solicitação de parecer prévio à CITE.

2.9. 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).

2.10. 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.”

2.11. 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.

2.12. 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.

2.13. 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.º 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

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.

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.

2.14. 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 coletivo, 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. (...)”.

Análise

2.15. No caso em análise, a entidade empregadora dedica-se ao comércio a retalho de tintas, vernizes e produtos similares, bem como a realização de trabalhos de pinturas de edifícios.

2.16. A entidade empregadora desenvolve a sua actividade em todo o território nacional, realizando as obras para as quais é contratada, tendo ainda a atividade de venda a retalho com exploração de lojas especializadas de venda directa ao público e ainda através de trabalhadores com a categoria de comerciais que promovem vendas fora da loja especializada.

2.17. A entidade empregadora no que respeita às lojas especializadas de venda direta ao público detém actualmente 8 (oito) a nível nacional: em ..., na Zona Industrial ..., ..., ..., ..., ..., ...e ... A empresa detém ao seu serviço 32 (trinta e dois) trabalhadores, donde se afere que 3 (três) têm a categoria de

administrativos, 12 (doze) trabalham em obras e 11 (onze) nas lojas e comerciais.

2.18. Os objectivos financeiros delineados para os anos de 2018 e 2019 ficaram aquém dos objetivos esperados e expectáveis pela entidade empregadora. Face a tal realidade, a entidade empregadora teve a necessidade de fazer uma reestruturação, cessando contratos de trabalho e agora, através do encerramento definitivo da loja onde a trabalhadora especialmente protegida desempenha funções.

2.19. Face ao atrás mencionado e, por outro lado, o contexto atual vivido no país com o surto pandémico provocado pela *Covid-19*, entende a entidade empregadora que se torna necessário proceder a tal reestruturação.

2.20. Conclui-se do teor da comunicação efetuada ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 369.º, do Código do Trabalho, que os motivos justificativos da necessidade de extinguir os postos de trabalho são motivos de mercado, estruturais e financeiros e também provocados pela pandemia COVID-19.

2.21. Da ata de reunião de informações e negociação resulta expressa a compensação, nomeadamente, a forma de cálculo e o pagamento da compensação dos créditos.

2.22. Da ata de reunião de informações e negociação resulta que a trabalhadora especialmente protegida ..., não se opôs à sua inclusão no despedimento, tendo chegado a acordo com a entidade empregadora.

2.23. Face ao acima exposto, não se afigura possível concluir por indícios de discriminação por motivos relacionados com o gozo de direitos de parentalidade.

IV – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora lactante e especialmente protegida ..., no despedimento coletivo promovido pela empresa ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 09 DE DEZEMBRO
DE 2020**