

PARECER N.º 170/CITE/2021

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

Processo n.º 862-DG-C/2021

I – OBJETO

1.1. Em 30.03.2021, a CITE recebeu de ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por motivos de mercado e estruturais, abrangendo 12 (doze) trabalhadores/as.

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

- Que no dia 25 de fevereiro de 2021, após contacto telefónico com cada um/a trabalhadores/as abrangidos/as pelo despedimento coletivo, remeteu uma Comunicação de intenção de despedimento coletivo.
- Que a trabalhadora especialmente protegida informou no dia 10 de março de 2021 que se encontrava grávida tendo, nesse mesmo dia, remetido à empresa o e-mail com atestado médico, tendo comunicado em 18 do mesmo mês que se encontrava de licença de gravidez de risco.
- Que no dia 16 de março de 2021 foi remetida nova comunicação aos trabalhadores, contendo todas as informações no âmbito do despedimento coletivo.

- Que a entidade empregadora é uma empresa que tem por objeto, entre outros, a distribuição, ... e de produtos com estes relacionados. Que nos últimos anos o mercado da indústria ... tem sofrido significativas alterações e evoluções no que diz respeito à sua forma de funcionamento e atuação e que essas alterações, passam em grande medida, pela modificação dos canais de comunicação utilizados para a promoção dos ...
- Que tais alterações levaram a que se visse obrigada a fazer uma reestruturação interna, por forma a acompanhar as novas práticas de mercado e a rentabilizar os seus recursos e que estas alterações, determinadas pela evolução do mercado ..., são essenciais para que consiga continuar a desenvolver a sua atividade.
- Que o delegado de ... era o canal de comunicação por excelência para a promoção de ..., contudo, o desenvolvimento dos meios de comunicação, a informatização da informação ... e a facilidade decorrente do recurso a meios tecnológicos, esvaziou bastante o papel desta figura no mercado ...
- Que tal circunstância se deveu ainda mais com o crescimento da pandemia Covid-19, que condicionou totalmente o acesso dos ... às estruturas clínicas e hospitalares, limitando a capacidade de atuação destes e, conseqüentemente, esvaziando a sua utilidade no momento atual.
- Que face à atual situação de pandemia é possível que possam existir alterações permanentes nas regras de acesso ao meio hospitalar/clínico, e conseqüentemente é previsível que a atuação dos ... esteja permanentemente condicionada, sendo desta forma, necessário fazer uma reestruturação da empresa neste setor.
- Que é necessário a inclusão no despedimento coletivo de trabalhadores/as com a categoria profissional de ..., continuando apenas na empresa aqueles que têm formação na área das ciências.
- Que a empresa aquando da inclusão da trabalhadora especialmente protegida no despedimento coletivo, não tinha conhecimento que esta se encontrava grávida.

1.3. Por carta datada de 25.02.2021, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de proceder ao despedimento coletivo, apontando os fundamentos que motivaram o presente despedimento coletivo.

1.4. Consta do *Anexo I* do processo remetido à CITE a descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo, dos quais se destacam:

- A entidade empregadora é uma empresa que tem por objeto, entre outros, a distribuição, ... e de produtos com estes relacionados.

- Que nos últimos anos o mercado da indústria ... tem sofrido significativas alterações e evoluções no que diz respeito à sua forma de funcionamento e atuação, e que tais alterações passam maioritariamente pela modificação dos canais de comunicação utilizados para a promoção dos ...

- Que tal alteração conduziu a que a entidade empregadora se visse obrigada a fazer uma reestruturação interna, por forma a acompanhar as novas práticas de mercado e a rentabilizar os seus recursos.

- Que a entidade empregadora deixará de comercializar cinco ... que até hoje estavam sob a sua alçada (... , ... , ... , ... , ...) e passará a desenvolver a sua atividade com recurso a mais meios tecnológicos, nomeadamente plataformas informatizadas e outros mecanismos semelhantes.

- Que tais alterações determinadas pela evolução do mercado farmacêutico, são essenciais para que consiga continuar a desenvolver a sua atividade.

- Que o ... era o canal de comunicação por excelência para a promoção de ..., contudo, o desenvolvimento dos meios de comunicação, a informatização da informação ... e a facilidade decorrente do recurso a meios tecnológicos, esvaziou as funções desta categoria profissional.

- Que o presente despedimento coletivo é motivado por questões estruturais e tecnológicas, procedendo desta forma a uma reestruturação ao nível das relações laborais.

1.5. Consta do processo remetido à CITE *Anexo II* referente ao quadro de trabalhadores/as discriminado por setores organizacionais da empresa.

1.6. Consta do *Anexo III* a indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores abrangidos no processo de despedimento.

1.7. Consta do *Anexo IV* Identificação dos trabalhadores abrangidos no processo de despedimento e das respetivas categorias profissionais.

1.8. Consta do *Anexo V* a indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento.

1.9. Consta do *Anexo VI* a indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos/às trabalhadores/as a despedir, para além da compensação referida no artigo 366.º, n.º 1, 2 e 3 do Código do Trabalho.

1.10. Decorre da informação constante do processo que os/as trabalhadores/as abrangidos/as pelo presente despedimento coletivo, não constituíram comissão representativa de trabalhadores/as, nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho.

1.11. Resulta do processo que houve lugar à fase de informações e negociação prevista no artigo 379.º do Código do Trabalho, tendo a trabalhadora especialmente protegida referido compreender e aceitar os fundamentos invocados pela entidade empregadora para o despedimento coletivo, aceitando ser integrada em tal procedimento.

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*

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).

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

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 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”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

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.

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. 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 coletivo 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 coletivo.

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. (...)”.

Do caso em concreto,

2.12. No caso em análise, a entidade empregadora dedica-se à distribuição, importação e exportação de produtos ... e de produtos com estes relacionados.

2.13. A necessidade de proceder ao despedimento coletivo decorre de motivos estruturais e tecnológicos.

2.14. Face a tal situação, a entidade empregadora viu-se obrigada a proceder à reestruturação do departamento no qual se encontra inserida a trabalhadora especialmente protegida.

2.15. 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 se prendem com motivos de estruturais e tecnológicos.

2.16. Face aos motivos suprarreferidos e da análise do processo resulta que a trabalhadora grávida foi notificada da intenção da entidade empregadora de a incluir no despedimento coletivo, o qual abrangia, os/as trabalhadores/as com vínculo laboral na entidade empregadora e identificados no quadro junto pela entidade empregadora.

2.17. Afere-se, por fim, que foi efetuada reunião de informações e negociação, afigurando-se que a trabalhadora entende os motivos para o despedimento coletivo, não se opondo à sua inclusão no mesmo. Desta forma, não se vislumbra a existência de qualquer prática discriminatória em função da maternidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora grávida ... no despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 14 DE ABRIL DE 2021, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) E UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.