

PARECER N.º 163/CITE/2022

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, incluída em processo de despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, 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 508/DG-C/2022

I – OBJETO

1.1. Em 15.02.2022, a CITE recebeu da empresa ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por motivos económicos, de mercado e estruturais, abrangendo 4 trabalhadoras.

1.2. Na carta datada de 14.02.2022 e dirigida à CITE, a entidade empregadora refere o que a seguir se transcreve:

“(...

Assunto: *Despedimento coletivo - Comunicação art. 63.º, n.º 3, b) Código de Trabalho*

..., NIPC ..., com sede ..., Lisboa, vem, nos termos do art. 63.º, n.º 3, b) do Código de Trabalho comunicar e requerer o seguinte:

1. No âmbito de procedimento de despedimento coletivo em curso, foi comunicado à trabalhadora ..., a intenção de proceder à cessação do seu contrato de trabalho, motivado pelo encerramento definitivo estabelecimento comercial sito em Armazém ... (Edifício ...), ..., Leiria, que constitui o seu local de trabalho.

2. O procedimento de despedimento em curso abrange igualmente as restantes trabalhadoras da requerente, tendo no passado dia 11 de fevereiro sido concluída a fase de informação e negociações prevista no art. 361.º do Código do Trabalho.

3. Considerando que a trabalhadora ... se encontra grávida, importa, nos termos do art. 63.º, n.º 3, b) do Código de Trabalho requerer à CITE parecer prévio à comunicação do despedimento a operar, para o que se junta em anexo cópia da comunicação remetida à trabalhadora, bem como da ata referente à fase informações e negociação.

Pelo exposto, requer-se que V. Exas. se digne, nos termos e para os efeitos do art. 63.º, n.º 3, b) Código de Trabalho, emitir parecer prévio à comunicação do despedimento da trabalhadora ...

Para qualquer esclarecimento estamos disponíveis no e-mail ...

Junta: Cópia da comunicação de despedimento coletivo remetida a trabalhadora e acta da sessão de informação e negociação.

(...)

1.3. Por carta datada de 31.01.2022, a empresa comunicou à trabalhadora especialmente protegidas a intenção de proceder ao despedimento coletivo, nos termos que, a seguir se transcreve:

(...)

Assunto: *Cessação de contrato de trabalho*

..., NIPC ..., com sede ..., Lisboa, vem, nos termos do art. 360.º do Código de Trabalho, expor e comunicar o seguinte:

1. A ... é uma sociedade comercial com atividade no âmbito do comércio, importação e exportação de brinquedos e artigos decorativos, sendo atualmente titular de dois estabelecimentos comerciais, sítos, respetivamente, em Parque ..., Loja ..., Estrada ..., Taveiro, e Armazém ..., Leiria.

2. O estabelecimento comercial sito em Armazém ..., Leiria, vem apresentando sucessivamente resultados negativos, que se traduzem na total e completa inviabilidade na sua manutenção, sob pena de se comprometer a viabilidade económica e comercial da empresa nos moldes actuais.

3. Cumpre realçar que os custos operacionais inerentes ao referido estabelecimento comercial são demasiado elevados, face a rentabilidade do mesmo.

4. Entre os custos operacionais encontram-se, designadamente, os custos com vencimentos de quatro trabalhadores do estabelecimento, no montante mensal de € 4000, bem como renda e outros custos no valor de € 3850.

5. Nessa medida, de modo a garantir as condições necessárias para continuação da atividade da empresa, é indispensável proceder a uma reestruturação da organização produtiva da mesma, que se consubstancia no encerramento definitivo do estabelecimento comercial em apreço.

6. O encerramento do estabelecimento determina necessariamente a extinção dos postos de trabalho correspondentes ao mesmo, porquanto inexitem na empresa qualquer " outra função ou posto de trabalho que os trabalhadores possam desempenhar ou preencher.

7. Assim, comunica-se pela presente ser nossa intenção proceder a despedimento coletivo com vista à cessação dos contratos de trabalho dos trabalhadores com local de trabalho no estabelecimento comercial sito em Armazém ..., Leiria.

8. No sentido de se iniciar procedimento com vista ao despedimento coletivo, nos termos do art. 360.º e seguintes do código de trabalho, comunica-se:

a) *Quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa:*

Trabalhador	Local de trabalho	Categoria	Data de Admissão
...	Armazém ..., Leiria	Lojista	17/11/2018
...	Armazém ..., Leiria	Lojista	17/11/2018
...	Armazém ..., Leiria	Lojista	01/01/2019
...	Armazém ..., Leiria	Lojista	23/05/2019
...	Parque ..., Taveiro	Lojista	13/03/2017
...	Parque ..., Taveiro	Lojista	20/03/2017
...	Parque ..., Taveiro	Lojista	03/02/2020
...	Parque ..., Taveiro	Lojista	19/04/2021

b) Critérios para seleção de trabalhadores a despedir:

O critério a seguir para a seleção dos trabalhadores cujos contratos de trabalho cessarão é unicamente o local de trabalho correspondente ao estabelecimento comercial que se pretende encerrar.

c) Número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas:

Trabalhador	Categoria
...	Lojista
...	Lojista
...	Lojista
...	Lojista

d) Período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento:

O processo que ora se inicia tem a duração máxima de dois meses, incluindo-se nesse período os avisos prévios previstos nos termos do art. 363.º do Código de Trabalho.

Assim, a data efetiva da cessação do contrato de trabalho coincidirá com o termo do aviso prévio imposto por lei e apenas está dependente do tempo que dure a fase de informações e negociação para a decisão final.

e) Método de cálculo de compensação ao conceder aos trabalhadores abrangidos:

Considerando que será concedida compensação prevista no art. 366.º do Código do Trabalho, correspondente a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, o método de cálculo será determinado nos termos daquela disposição legal.

9. Em virtude de não se encontrar constituída comissão intersindical, sindical ou de trabalhadores, tem V. Exa. a faculdade de, querendo e em conjunto com os restantes trabalhadores abrangidos por este procedimento, designar, no prazo de cinco dias úteis contados da data de receção da presente comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três trabalhadores.

10. Mais se informa que, nesta data, é remetida cópia da presente comunicação ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva.

11. Bem como que, na falta de acordo, será proferida a decisão de despedimento com o aviso prévio legalmente previsto.

(...)"

1.4. Em 11.02.2022 foi realizada Reunião de informações e negociação, tendo sido lavrada ata, conforme se transcreve:

“Acta de informação e negociação em procedimento de despedimento coletivo

Aos onze dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e dois, pelas 15:30 horas, reuniram a representante da sociedade comercial ..., NIPC ..., ..., e as trabalhadoras ..., ..., ... e ..., no âmbito da fase de negociação do procedimento de despedimento coletivo em curso.

Pela representante da empregadora, foi comunicado ter sido a Direção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, enquanto serviço do Ministério do Trabalho responsável para o acompanhamento do processo, informada do procedimento em curso, tendo aquela entidade comunicado que não estará presente na fase de negociação, podendo esta fase decorrer diretamente entre a empresa e os trabalhadores.

Sem prejuízo do suprarreferido, será aquela entidade devidamente informada nos termos legais de toda fase negocial e conclusão do processo.

Feita a informação inicial, pela representante da empresa foi proposto o pagamento de compensação a calcular nos termos previstos no art. 366.º do Código de Trabalho, acrescida de todos os créditos vencidos até à data de cessação do contrato de trabalho, concretamente os vencimentos devidos e os valores legalmente decorrentes da cessação do contrato de trabalho, relativos a férias, subsídio de férias e de natal.

Pelas trabalhadoras foi comunicado aceitar a proposta, bem como a cessação do contrato de trabalho no âmbito do procedimento de despedimento coletivo em curso.

A acta foi lida e assinada por todos os participantes na reunião.

Leiria, 11 de fevereiro de 2022

(...)"

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. 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 de parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental.

2.2. 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

2.3. 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.”

2.4. 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 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.

2.5. 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.*

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).

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.

2.7. 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.

2.8. 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).

2.9. 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.”

2.10. 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.

2.11. 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.

2.12. 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 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

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.

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.

2.13. 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. (...).”

2.14. No caso em análise, a entidade empregadora é uma sociedade comercial cuja atividade comercial é desenvolvida no âmbito do comércio, importação e exportação de brinquedos e artigos decorativos, sendo atualmente titular de dois estabelecimentos comerciais.

2.16. A entidade empregadora fundamenta o despedimento coletivo no facto de aquele estabelecimento comercial em concreto vir sucessivamente a apresentar resultados negativos, traduzidos na inviabilidade da sua manutenção, sob pena de comprometer a viabilidade económica e comercial da empresa.

2.17. Alega ainda o empregador que aos resultados negativos apresentados pelo estabelecimento, acrescem os custos operacionais, nomeadamente salários, renda e outros custos, totalizando 7.850€.

2.18. Assim, de forma a permitir a subsistência da atividade da empresa, torna-se indispensável uma reestruturação da organização produtiva, que culmina no encerramento daquele estabelecimento comercial.

2.19. O encerramento do estabelecimento determina necessariamente a extinção dos postos de trabalho correspondentes ao mesmo, porquanto, de acordo com a entidade empregadora, inexistem na empresa qualquer outra função ou posto de trabalho que as trabalhadoras selecionadas para integrar o despedimento possam desempenhar ou preencher.

2.20. Assim, 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 e estruturais que se prendem com a encerramento do estabelecimento comercial sito em Armazém ..., Leiria.

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. Resulta igualmente da ata de reunião de informações e negociação a concordância por parte da trabalhadora da sua inclusão no presente procedimento de despedimento coletivo, aferindo-se que a mesma aceitou a proposta, bem como a cessação do contrato de trabalho.

2.23. Face ao acima exposto, não se afigura possível concluir por indícios de discriminação por motivo de parentalidade.

III – CONCLUSÃO

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

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 02 DE MARÇO DE 2022,
CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM
CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**