

PARECER N.º 285/CITE/2022

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

Processo n.º 1142-DGL-C/2022

I – OBJETO

- 1.1. Em 07.04.2022, a CITE recebeu da ... pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ... e da trabalhadora lactante ..., no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por motivos de mercado e estruturais, abrangendo a totalidade dos/as trabalhadores/as, nos seguintes termos:

“Ex.mo Senhor Diretor,

Serve a presente para, nos termos e efeitos do disposto pelo n.º 3 do artigo 63º do CT aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, comunicar a decisão desta empresa em proceder a um despedimento coletivo, remetendo em anexo cópia das comunicações que, nesta data, foram igualmente enviadas aos trabalhadores abrangidos pela medida, nos termos do n.º 3 do artigo 360º, para todos os legais e demais efeitos.

Uma vez que são abrangidas pelo despedimento 1 (uma) trabalhadora grávida, ..., 1 (uma) trabalhadora lactante, ..., solicita-se a V.as. Exas. a emissão do parecer a que alude o n.º 1 do referido artigo 63º do C.T.

Mais informamos que, nos termos do artigo 362º, se encontra agendada para o próximo dia 7 de Abril de 2022, pelas 11h00m, a reunião para efeitos de informação e negociação a que alude o artigo 361º do CT(...).”

- 1.2. Em 04.04.2022, por carta entregue em mão própria, foram as trabalhadoras notificadas da intenção do empregador proceder ao despedimento coletivo, nos seguintes termos:

*“(…) **Assunto:** Despedimento coletivo*

Ex,ma Senhora,

Nos termos e para os efeitos do disposto pelo artigo 360º n.º 3 do Código do Trabalho, vimos pela presente comunicar a Va. Exa a nossa intenção de proceder ao despedimento colectivo dos trabalhadores constantes do anexo que segue juntamente com esta carta.

Informamos ainda que, nos termos do supra citado normativo legal, Va. Exa., à semelhança dos demais trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo, dispõe de 5 (cinco) dias úteis a contar da data da recepção desta carta para designar, querendo, de entre si, uma comissão representativa com o máximo de 5 (cinco) membros.

Solicitamos, assim, que Va. Exa., no referido prazo de 5 (cinco) dias úteis, informe, sendo caso disso, da nomeação da referida comissão, da respectiva composição e dos contactos dos membros.

Fica, desde já, notificada de que foi designado o dia 07 de abril de 2022, pelas 11h00, para a realização de reunião, na sede da empresa, para informações e negociação, em cumprimento do disposto pelo artigo 361º do Código do Trabalho.

Em anexo: 1. Enquadramento geral e motivação do despedimento colectivo, no qual se inclui o critério de selecção dos trabalhadores, indicação do método de cálculo da compensação, período no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento colectivo;

2. Mapa de pessoal completo, discriminado por sectores organizacionais da empresa;

3. Mapa dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo.

*

Em cumprimento do disposto pela alínea a) do n.º 1 do artigo 360º do Código do Trabalho, passamos a descrever os motivos do despedimento colectivo, o qual abrangerá os 5 (cinco) trabalhadores da empresa:

1. ENQUADRAMENTO GERAL E MOTIVAÇÃO OBJECTIVADA POR RAZÕES ESTRUTURAIS E DE MERCADO

A ..., sociedade comercial por quotas titular do NIPC ..., com sede na Rua ..., no Porto é uma sociedade que se dedica à actividade de alojamento mobilado para turistas.

A sociedade foi constituída em Fevereiro de 2009 e, desde essa data, que se dedica à exploração de estabelecimentos em alojamento local.

Desde 2015 a empresa explorava - em alojamento local - 3 prédios no centro da cidade do Porto, que foram arrendados para esse fim, mais concretamente um prédio na Rua ..., um prédio na Rua ... e um prédio no Largo ...

Em 2020 cessou o contrato de arrendamento do prédio da Rua ... e relativamente aos dois prédios, na Rua ... e no Largo ... os respectivos contrato de arrendamento irão cessar em de abril de 2022 e não serão renovados.

Decorre, assim, do exposto que terminados que sejam os contratos de arrendamento, a empresa não continuará com a sua actividade principal, que é a exploração de

alojamentos locais, restando-lhe a titularidade de participações sociais noutras sociedades, sendo o acompanhamento dessas sociedades assegurada pela gerência da sociedade que também terá que continuar a fazer face aos vários compromissos financeiros que ainda tem, designadamente com instituições bancárias.

Perante este cenário, a sociedade procedeu a uma cuidada revisão da sua estrutura e actividade, concluindo que todos os postos de trabalho da empresa são excedentários, uma vez que findou a actividade de alojamento local que era a área de negócio que justificava a existência desses mesmos postos de trabalho. Por outro lado, a manutenção dos referidos postos de trabalho conduziria, inevitavelmente, a um desequilíbrio económico-financeiro, uma vez que não haverá mais qualquer ocupação para os trabalhadores.

Assim sendo, e - perante os motivos invocados que não são imputáveis à conduta, muito menos culposa, da entidade empregadora, foi determinada pela sociedade uma reestruturação da sua organização, por forma a que seja alterada a estrutura actual, com vista à redução dos custos, que se revele suficiente para assegurar a sua operacionalidade, viabilidade e sobrevivência.

2. CRITÉRIOS DE SELECÇÃO DOS TRABALHADORES

O encerramento da actividade de exploração de alojamento local implicará a extinção de todos os postos de trabalho da empresa, uma vez que todos os trabalhadores estão afectos ao exercício desta actividade, a saber:

- 1. ...*
- 2. ...*
- 3. ...*
- 4. ...*
- 5. ...*

3. INDICAÇÃO DO PERÍODO DE TEMPO NO DECURSO DO QUAL SE PRETENDE EFECTUAR O DESPEDIMENTO

A cessação dos contratos de trabalho ocorrerá decorrido o pré-aviso legalmente aplicável, que no caso em concreto é de:

- a) 30 (trinta) dias para a trabalhadora ...;*
- b) 60 (sessenta) dias para os trabalhadores ... e ...;*
- c) 75 (setenta e cinco) dias para os trabalhadores ... e ...*

4. INDICAÇÃO DO MÉTODO DE CÁLCULO DA COMPENSAÇÃO A CONCEDER AOS TRABALHADORES ABRANGIDOS

Em virtude da cessação dos contratos de trabalho no âmbito do presente procedimento de despedimento colectivo, a cada um dos trabalhadores abrangidos será paga a compensação apurada segundo o método previsto no artigo 366º Código do Trabalho.

5. NOTIFICAÇÕES OBRIGATÓRIAS

Atendendo a que não existe na sociedade comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissões sindicais, é entregue cópia da presente comunicação a todos os referidos trabalhadores, nos termos do n.º 3 do artigo 360º do Código do Trabalho.

Na presente data, é ainda, nos termos gerais, enviada cópia desta comunicação à Direcção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (“Dgert”), junto do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança social.

6. REUNIÃO PARA INFORMAÇÕES E NEGOCIAÇÃO

Fica, desde já, designado o dia 07 de abril de 2022 pelas 11h00, para a realização de reunião, na sede da empresa, para informações e negociação, em cumprimento do disposto pelo artigo 361.º do Código do Trabalho.

- 1.3.** Em 07.04.2022, foi realizada reunião de informações e negociação, cujo teor se transcreve:

“Aos sete dias do mês de abril de dois mil e vinte e dois, pelas dezessete horas, nos escritórios da sociedade, no (...) realizou-se a reunião de negociação entre a Sociedade a (...), e todos os trabalhadores da empresa, mais concretamente: ..., ..., ..., ... e ..., no âmbito do processo de despedimento colectivo promovido pela sociedade, em que os trabalhadores presentes na reunião são visados, tudo em conformidade com o n.º 1 do artigo 361.º do Código do Trabalho.

Em representação da entidade patronal estiveram os gerentes da sociedade, ..., e ... Os trabalhadores estiveram todos presentes e não nomearam Comissão de trabalhadores para as representar na presente reunião.

A empresa apresentou a sua posição relativamente ao despedimento colectivo, posição esta que consta nas cartas que foram entregues a cada um dos trabalhadores cujo teor aqui se dá por integralmente reproduzido.

Depois de apresentada a posição da entidade patronal, foram colocadas e respondidas algumas questões, designadamente relativas às datas de cessação dos contratos, ao valor das compensações e a algumas questões operacionais.

Tendo em conta que o despedimento colectivo abrange todos os trabalhadores, por estes nada foi sugerido, tendo sido decidido pela entidade patronal que os contratos existentes entre as trabalhadoras e a entidade patronal cessarão todos os seus efeitos nos termos e prazos legais, respeitando o aviso prévio legal.

Foram as trabalhadoras informadas dos montantes da compensação a que têm direito na presente data, nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho, conforme impressos retirados do portal da ACT e entregues aos trabalhadores.

A trabalhadora ... informou que está grávida e a trabalhadora ... que é lactante pelo que será efectuada comunicação à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Concluída a reunião, foi lavrada a presente acta que é assinada (...).

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 excepcionais 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 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.

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

2.6. 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. Dita o artigo 360.º do Código do Trabalho, que 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;

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

- 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 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.

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.

- 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 crise, a entidade empregadora que se dedica à atividade de alojamento mobilado para turistas, concretamente à exploração de estabelecimentos em alojamento local, desde 2015 que explorava 3 prédios no Centro do porto e que foram arrendados para esse fim, tendo em 2020 cessado o contrato de arrendamento de 1 desses prédios.
- 2.13.** Relativamente aos contratos de arrendamento dos outros dois prédios, os mesmos cessarão em abril de 2022, decorrendo assim que a empresa não continuará com a sua atividade principal, restando-lhe a titularidade de participações sociais noutras sociedades, sendo o acompanhamento dessas sociedades realizado pela gerência da sociedade que também irá continuar a fazer face aos vários compromissos financeiros que ainda tem, designadamente com instituições bancárias.

- 2.14.** Neste contexto, a empresa após uma revisão da sua estrutura e atividade, concluiu que todos os postos de trabalho são excedentários, uma vez que findou a atividade de alojamento local que justificava a existência desses postos de trabalho.
- 2.15.** Quanto ao critério de seleção, a empresa irá extinguir todos os postos de trabalho da empresa.
- 2.16.** Da ata da reunião de informação e negociações de 07.04.2022, não resulta expressa a oposição ao despedimento por parte das trabalhadoras especialmente protegidas e presentes na reunião.
- 2.17.** Assim, decorre do processo que inexistem indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão das trabalhadoras especialmente protegidas no presente despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

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

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 27 DE ABRIL DE 2022, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.