

PARECER N.º 382/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 12.02.

Processo n.º 1423 - DG-C/2022

I – OBJETO

- 1.1. Em 28.04.2022, a CITE recebeu da empresa ..., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora grávida ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no 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 12.02.
- 1.2. Sobre a fundamentação do processo de despedimento coletivo, a entidade empregadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“A entidade empregadora é uma sociedade comercial que tem por objeto social o desenvolvimento de atividades de restauração e similares.*
 - 1.2.2. *A ... enfrenta uma significativa redução da sua atividade, nos termos melhor explicitados infra. Por essa razão, encontra-se em curso um processo de reestruturação destinado a permitir a sobrevivência da empresa a qual, entre outros, contempla o encerramento de um dos restaurantes ... e a conseqüente extinção de 3 postos de trabalho de um total de 13 trabalhadores.*

- 1.2.3. *Tendo em conta o número de trabalhadores abrangidos e, bem assim, os motivos subjacentes à presente decisão, a mesma enquadra-se na noção de despedimento coletivo constante do n.º 1 do artigo 359.º do Código do Trabalho, sendo por isso esse o instituto jurídico adequado a cessação dos contratos individuais de trabalho dos trabalhadores cujos postos de trabalho são eliminados em virtude da mesma.*
- 1.2.4. *No exercício da sua atividade, a empresa explora 2 restaurantes sob a insígnia comercial "...": o restaurante ..., sito no Centro Comercial ... e o restaurante ..., sito no Centro Comercial ... e uma "dark kitchen" no restaurante ... sito em ..., numa parceria com outra empresa do mesmo grupo económico.*
- 1.2.5. *Em virtude do surgimento da Pandemia COVID-19, e das medidas adotadas com vista a mitigar a propagação o do vírus SARS-COV, as receitas da ... apresentam uma diminuição significativa, na ordem dos 51%, não se vislumbrando ainda um cenário de recuperação para valores de faturação equivalente ao período pré-pandemia.*
- 1.2.6. *A quebra verificada em geral no sector da restauração tem uma incidência especialmente agravada nos restaurantes localizados em grandes superfícies comerciais, onde a ... tem os seus 2 restaurantes.*
- 1.2.7. *O restaurante da ... que apresenta uma mais significativa quebra de faturação é o restaurante ..., situado no Centro Comercial ..., sem que se vislumbre qualquer capacidade de recuperação no curto ou médio prazo.*

- 1.2.8. *Tal facto conduziu a uma decisão de gestão com vista ao encerramento do restaurante ..., o qual estará em funcionamento apenas até ao próximo dia 31 de Maio de 2022, data em que encerrará.*
- 1.2.9. *Não se vislumbra a abertura de qualquer outro restaurante pela empresa no curto prazo.*
- 1.2.10. *A presente decisão afeta 3 dos 4 trabalhadores que desempenham as suas funções no restaurante ..., uma vez que a empresa não dispõe de postos de trabalho vagos que permitam a alocação de todos os trabalhadores abrangidos a outro estabelecimento comercial da empresa, com uma única exceção respeitante a uma trabalhadora com a categoria profissional de Responsável de Turno 2.*
- 1.2.11. *Nos termos e para os efeitos previstos na alínea d) do n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, pretende-se despedir os seguintes trabalhadores: 1 Gerente e 2 operadores com menos de 5 anos.*
- 1.2.12. *Prevê-se que, a partir do presente momento, o procedimento tenha uma duração máxima estimada até 6 de Maio, ao qual acrescerão os prazos de aviso prévio de cessação dos contratos de trabalho dos trabalhadores envolvidos que, em todos os casos, correspondem a 30 dias para 2 trabalhadores e 60 dias para 1 trabalhadora (cfr. artigo 363.º, n.º 1 do Código do Trabalho).*
- 1.2.13. *Nos termos e para os efeitos do disposto na alínea f) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho informa-se que a empresa pagará aos trabalhadores afetados pela presente medida a compensação prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho.*

- 1.2.14. *Face à decisão empresarial tomada pela empresa, torna-se inevitável o encerramento do restaurante ... e, conseqüentemente, a extinção dos postos de trabalho ocupados pelos seus 3 trabalhadores que desempenham as suas funções naquele estabelecimento e para os quais a empresa não tem outros postos de trabalho vagos disponíveis.*
- 1.2.15. *Encontram-se assim verificados os requisitos legais exigidos para a realização de um despedimento coletivo, que se afigura o instrumento jurídico, adequado, necessário e indispensável à extinção dos 3 postos de trabalho acima melhor identificados.*
- 1.2.16. *Os trabalhadores envolvidos neste processo estão conscientes da inevitabilidade desta medida e das razões do encerramento do restaurante ...”.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação a adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:
- “Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio*

do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)

Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

- 2.2.** O artigo 10.º, n.º 1 da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.2.1.** Um dos considerandos da referida Diretiva refere que "... o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento;".
- 2.2.2.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14º 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. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63º, n.º 1 do Código do Trabalho, 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.”*, que é esta Comissão, conforme alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.4. Nos termos do artigo 359.º do Código do Trabalho:

“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”.

2.5. Em conformidade com o artigo 360.º do referido Código:

“1 – O empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo comunica essa intenção, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger.

2 – Da comunicação a que se refere o número anterior devem constar:

a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;

b) O quadro de pessoal, discriminado por sectores 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.

3 – Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos, os quais podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

4 – No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão neste referida os elementos de informação discriminados no n.º 2.

5 – O empregador, na data em que procede à comunicação prevista no n.º 1 ou no número anterior, envia cópia da mesma ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva”.

- 2.6.** No despedimento coletivo “*sub judice*”, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado e estruturais, indicou o número de trabalhadores a despedir (3), e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal da empresa constituída por 13 trabalhadores/as, que discriminou por setores organizacionais da empresa.
- 2.7.** No que respeita aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa refere que “*A presente decisão afeta 3 dos 4 trabalhadores que desempenham as suas funções no restaurante ..., uma vez que a empresa não dispõe de postos de trabalho vagos que permitam a alocação de todos os trabalhadores abrangidos a outro estabelecimento comercial da empresa, com uma única exceção respeitante a uma trabalhadora com a categoria profissional de Responsável de Turno 2*”.
- 2.7.1.** Verifica-se que a empresa não refere a razão pela qual foi esta a única trabalhadora do estabelecimento a encerrar que não foi incluída no presente despedimento coletivo.
- 2.8.** Acresce que a entidade empregadora não apresenta documentos comprovativos da comunicação que estava obrigada a fazer, por escrito, aos trabalhadores a despedir, nomeadamente, à trabalhadora

objeto do presente parecer, a que alude o n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho.

2.8.1. A empresa, também, não apresentou nenhuma ata de alguma reunião de informações e negociação que tenha realizado com os trabalhadores a despedir ou seus representantes, nos termos do artigo 361.º do Código do Trabalho.

2.9. Assim, face ao que antecede, não estão afastados os indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da referida trabalhadora grávida no presente processo de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE é desfavorável à inclusão no presente despedimento coletivo promovido pela empresa ..., da trabalhadora grávida ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO EM 25 DE MAIO DE 2022, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.