

PARECER N.º 637/CITE/2022

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 CITE-D/3038/2022

I – OBJETO

1.1. Por carta registada com aviso de receção, remetida em **22 de agosto de 2022**, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., incluída em processo de despedimento coletivo.

1.2. No pedido remetido à CITE, alega a entidade empregadora:

“..., vem comunicar que iniciou um processo de despedimento coletivo que abrange 50 trabalhadores.

Está abrangida a Trabalhadora ..., cc ..., residente na ..., em ...

No dia da comunicação do aviso prévio, a Trabalhadora informou a empresa que está grávida de um (1) mês.

A Trabalhadora desempenha as funções de ajudante de cozinheira com a categoria profissional de Assistente Operacional.

Remetemos cópia da comunicação entregue à trabalhadora a informar a intenção de proceder ao despedimento coletivo.”

1.3. Por carta datada de **16 de agosto de 2022**, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de proceder ao despedimento coletivo, nos seguintes termos:

“1 - A ... tem intenção de iniciar neste mês um processo de despedimento coletivo de 53 (cinquenta e três) trabalhadores.

2 - Critério de seleção dos trabalhadores a abranger no despedimento coletivo: menor antiguidade na empresa e setores onde é necessária a maior redução de atividade.

3 — O Senhor é um dos trabalhadores abrangidos.

4 — A cessação dos contratos de trabalho ocorrerá após cumprido o procedimento e prazos legais, incluindo aviso prévio (Art.º 363 nº1 do C.T.), que se prevê até ao final do mês de setembro.

5 — Fundamentos do despedimento coletivo são os seguintes:

Como é do seu conhecimento o nosso principal mercado é a China que representa mais de 90% das nossas vendas, praticamente, quase a totalidade da nossa produção de blocos.

Em consequência da crise que a China atravessa, a nossa empresa teve quebras muito significativas nas vendas. Muitas encomendas de blocos foram canceladas e não se prevê a curto e médio prazo que sejam retomadas.

Estamos há largos meses a trabalhar para procuramos outras alternativas ao mercado da China e em mercados, como a Índia, o Japão, a Coreia do Sul, a França, entre outros. Já obtivemos alguns resultados, mas muito ténues, o processo de entrada em novos mercados é moroso e não compatível com a urgência que a empresa vive.

No ano de 2021 a exportação foi elevada.

6 - Nos meses já decorridos do ano de 2022, foram exportadas quantidades muito inferiores.

7- Não prevemos quando as encomendas serão retomadas. Sem exportação de blocos, não são obtidas as receitas necessárias ao seu equilíbrio. Por essa razão, a empresa atravessa constrangimentos financeiros, existindo o risco de poder vir a não conseguir honrar atempadamente todos os seus compromissos, fruto da diminuição de receitas ocorridas.

8- Não resta, portanto, outra alternativa, que não seja a redução significativa da atividade para que a empresa se mantenha sustentável e continue a cumprir as suas obrigações perante os seus credores, fornecedores, financiadores e trabalhadores. Assim, e como último recurso, é necessário desencadear um processo de despedimento coletivo, e adequar a força de trabalho ao nível de atividade necessário à sua sustentabilidade, através da redução do número de trabalhadores, até que, seja retomado o volume de vendas que permita retomar a atividade extrativa em pleno.

9- Logo que tal se verifique, a empresa pretende readmitir os trabalhadores que agora serão abrangidos pelo despedimento coletivo.

10— Na empresa não existe comissão de trabalhadores ou sindical. Poderá, no prazo de 5 dias úteis, juntamente com os de mais trabalhadores que se pretende abranger no despedimento, designar uma Comissão Representativa (Art.º360º, n.º 3, do Código do Trabalho, CT).

Será entregue à Comissão Representativa, toda a documentação prevista no Art.º36º, n.º4, do CT.

12 — A reunião de informações e negociação, poderá ter a participação da Comissão Representativa que os Trabalhadores venham a designar. Realizar-se-á nas instalações da ..., sitas na-....

Oportunamente será indicada o dia e hora.

Após a reunião, será tomada a decisão final.

Será informado:

Da Data da cessação de contrato;

Do valor da compensação que terá direito a receber que será paga na data da cessação. (...)"

- 1.4.** A trabalhadora foi notificada em mão da comunicação que antecede no próprio dia 16 de agosto de 2022, apondo nela a sua assinatura.
- 1.5.** A entidade empregadora não remeteu à CITE quaisquer outros documentos nem veio prestar quaisquer esclarecimentos ou informações relativas ao processo de despedimento coletivo.

- 1.6. Pelo que a CITE desconhece se foi realizada a reunião de informações e negociação.
- 1.7. E mais desconhece se a trabalhadora tomou posição quanto aos fundamentos indicados para o despedimento coletivo.

Cumprе apreciar,

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*

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).

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.

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

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

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;
- 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

³ Continuação da citação: “Expressão utilizada por Bernardo Lobo Xavier, O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa, pág.404”

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 ..., 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 ..., em www.dgsi.pt.

- 2.11.** No Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 11.05.2015, Processo ..., disponível em www.dgsi.pt, menciona-se o seguinte: “I – O empregador deve fazer constar da comunicação inicial da intenção de proceder a despedimento coletivo

⁴ Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.

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 análise, e por referência às disposições conjugadas dos artigo 63º, nº 3 alínea b) e 361º ambos do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo à CITE em momento anterior à fase de informações e negociações que refere na comunicação enviada à trabalhadora realizar-se futuramente ainda em data a determinar (vide ponto 12 da referida comunicação).

2.13. Acresce que, salvo melhor entendimento, a comunicação dada a conhecer à trabalhadora e enviada a esta Comissão não contempla os critérios previstos no artigo 360º, nº 3 do Código do Trabalho. A saber, não indica, pelo menos, o quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa, ainda que faça referencia a um numero de 53 trabalhadores/as elegíveis para despedimento; o critério para seleção dos trabalhadores a despedir - *menor*

antiguidade na empresa e setores onde é necessária a maior redução de atividade – afigura-se deficientemente fundamentado já que não são referidos os sectores nos quais é necessária a maior redução de atividade; e é ainda omissa relativamente às categoriais profissionais abrangidas.

- 2.14.** A escassa informação remetida a esta Comissão não nos permite concluir, nesta fase e com a razoabilidade necessária, de que não existem indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da trabalhadora especialmente protegidas no presente despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Em face do que, a CITE delibera opor-se à inclusão da trabalhadora grávida ... no despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 14 DE SETEMBRO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA ..,, ..., E DA ..., CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.