

PARECER N.º 774/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 3706 - DG-C/2022

I – OBJETO

- 1.1. Em 03.10.2022, a CITE recebeu da empresa ..., LDA., 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. Em 30.09.2022, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de a incluir no referido processo de despedimento coletivo, comunicação essa que esta recebeu, em 03.10.2022, referindo, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho e constatando-se a inexistência, no seio desta empresa, de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou de quaisquer comissões sindicais, vimos pela presente informar V. Exa. que é intenção da empresa, representada pelo seu Sócio-Gerente, iniciar um processo de despedimento coletivo, de forma a promover a cessação dos contratos*

individuais de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo presente processo, como é, potencialmente, o caso de V. Exa.

- 1.2.2. A empresa tem, na presente data, 36 trabalhadores ao seu serviço. Os critérios utilizados para a seleção dos trabalhadores, encontram-se enunciados na demais documentação, que se junta em anexo.*
- 1.2.3. Pretende-se que os contratos de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento coletivo cessem a sua vigência no prazo máximo de três meses a contar da presente data, salvaguardando-se o previsto no n.º 1 do art. 363.º do CT.*
- 1.2.4. Informamos, que a compensação genérica a conceder aos trabalhadores e devida pelo presente despedimento coletivo é a prevista no artigo 366.º do CT, mais concretamente, 30 dias de calendário por cada ano de contrato até 31 de outubro de 2012, 20 dias de calendário de 01 de novembro de 2012 até 30 de setembro de 2013, e 18 ou 12 dias de calendário, consoante o caso, de 01 de outubro de 2013 até à data de cessação do contrato, com as limitações previstas no artigo suprarreferido.*
- 1.2.5. Mais se informa que os trabalhadores a abranger podem, nos termos da lei, e no prazo de (5) cinco dias úteis contados da entrega da presente comunicação, designar uma comissão ad hoc que os represente na fase de informações e negociação que se segue, comissão essa que poderá ser composta por um máximo de (5) cinco membros. Convidamos, assim, V. Exa. a comunicar logo que possível a eventual constituição e composição de uma tal comissão, sob pena do procedimento seguir os seus termos legais até final.*

- 1.2.6. *Não obstante a lei o não exigir, procede-se desde já ao envio da documentação prevista no artigo 360.º do Código do Trabalho, sem embargo de, após a receção da informação sobre a constituição da comissão ad hoc, se reiterar o envio à Comissão então designada”.*
- 1.3. Sobre a fundamentação do processo de despedimento coletivo, a entidade empregadora refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“A empresa exerce a sua atividade na área de venda a retalho de ..., estando integrada num grupo denominado “...”. Esta sociedade foi constituída em 01/01/2003.*
- 1.3.2. *A necessidade de se proceder ao presente Despedimento Coletivo advém da indispensabilidade do processo de reestruturação da organização produtiva da empresa, determinado por motivos de mercado, resultantes de uma diminuição drástica do volume de vendas, fruto da crise económica quer nacional, quer internacional e mundial, que o país atravessou, e que originou uma redução drástica da sua atividade.*
- 1.3.3. *Devido à situação do mercado, mais concretamente, à ausência de consumo por parte dos consumidores, houve uma quebra nas vendas e conseqüentemente da atividade da empresa, o que origina a falta de ocupação dos seus trabalhadores e bem assim, da possibilidade financeira de os manter.*
- 1.3.4. *Na verdade, a empresa encontra-se na presente data, impossibilitada de cumprir muitas das obrigações a que está adstrita, quer junto dos trabalhadores, como de fornecedores e outros.*

- 1.3.5. *Por conseguinte, resulta desta economia débil, na presente data, a ausência de perspectivas em termos de receita, comparativamente com o período homólogo transato (2021), que também já sentiu um enorme decréscimo, sendo certo que as previsões de mercado, refletem um agravamento ainda maior de perda de consumo nos próximos tempos.*
- 1.3.6. *Na verdade, face à atual situação, a empresa para conseguir continuar a laborar, tem de proceder a uma reorganização funcional dos seus trabalhadores, que não é aparente, mas sim real.*
- 1.3.7. *Apesar de todos os esforços efetuados até à presente data, no sentido de tentar combater o decréscimo de vendas, a verdade é que não foi possível inverter a situação, tendo-se inclusive verificado uma acentuada e grave degradação da situação da empresa durante o corrente ano, continuando a empresa a dar prejuízo, o que tem sucedido em anos consecutivos.*
- 1.3.8. *Acreditando que as medidas de gestão perspectivadas, conjugadas com uma melhoria das condições de mercado, ainda assim, não permitam inverter a situação deficitária, a gerência tem feito um elevado esforço financeiro, de forma a possibilitar a solvência dos compromissos assumidos com os fornecedores, sector público e com os trabalhadores, pelo que o despedimento coletivo abrangerá a totalidade dos trabalhadores.*
- 1.3.9. *É neste contexto que se insere, como último recurso, o presente processo de despedimento coletivo.*
- 1.3.10. *Visa-se, com a promoção do presente despedimento coletivo, a cessação do estabelecimento ao público, e a conseqüente cessação*

da sua atividade logo que se encontre em condições de o fazer, o que coincidirá com a cessação das suas obrigações contratuais e legais.

1.3.11. *Pelo exposto, é justificável que se proceda à cessação dos postos de trabalho mediante despedimento coletivo, pretendendo minimizar os prejuízos, numa fase em que a empresa tenta conseguir fazer face ao pagamento dos valores indemnizatórios a pagar aos trabalhadores e demais direitos.*

1.3.12. *Todos os fundamentos expostos revestem carácter objetivo, não são da responsabilidade da empresa nem do trabalhador, mas resultam das contingências da própria empresa, e de mercado, levando a que obrigatoriamente determinem uma extinção de trabalhadores de forma a evitar o incumprimento, que é iminente”.*

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 e 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 excecionais 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 indicou o número de trabalhadores a despedir (30), e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal da empresa constituída por 30 trabalhadores/as, que discriminou por setores organizacionais da empresa.
- 2.7. No que respeita aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa não refere quaisquer critérios, uma vez que o presente despedimento coletivo abrange a totalidade dos trabalhadores da empresa.
- 2.8. Assim, da análise do processo não se vislumbram 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 não se opõe à inclusão no presente despedimento coletivo promovido pela empresa ..., LDA., da trabalhadora grávida

APROVADO EM 26 DE OUTUBRO DE 2022, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE.