

PARECER N.º 196/CITE/2023

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida inserida em procedimento de despedimento coletivo, 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-933-DG-C/2023

I – OBJETO

1.1. Em 23.02.2023, a CITE recebeu, via CAR, de entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de ..., inserida em procedimento de despedimento coletivo, por motivos de mercado e estruturais, visando o encerramento do estabelecimento e abrangendo 4 trabalhadores.

1.2. Por CAR, datada de 13.02.2023, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de proceder ao despedimento coletivo, nos termos do art.º 360º, nº3, do Código do Trabalho, conforme se transcreve:

“ASSUNTO: COMUNICAÇÃO INICIAL - DESPEDIMENTO COLETIVO

Exma. Senhora D. ...,

Vimos pela presente, nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 359º e seguintes do Código de Trabalho, informar V /Exa. que é nossa intenção proceder à cessação do contrato de trabalho celebrado com V /Exa., no âmbito de Despedimento Coletivo, cujo procedimento agora se inicia, pelos motivos a seguir mencionados.

Atualmente, V /Exa. vem exercendo tarefas inerentes à categoria profissional de ..., no nosso estabelecimento comercial denominado "... " sito

Como é do conhecimento de V /Exa., a nossa atividade naquele estabelecimento encerrará no final do presente mês.

Na verdade, não obstante os esforços financeiros levados a cabo pela nossa Empresa, no sentido de assegurar a prossecução do objeto de negócio, concretamente a exploração do estabelecimento comercial acima melhor identificado, a verdade é que os prejuízos sofridos são elevados.

Como é do conhecimento de todos os trabalhadores, o ... sempre apresentou um grave desequilíbrio económico-financeiro, sendo certo que as receitas geradas com a atividade nunca foram suficientes para suportar os encargos tidos com a própria atividade, nem tão pouco com as retribuições de funcionários.

Aliás, o número de Clientes atuais está muito longe de permitir a prossecução e manutenção do estabelecimento.

O encerramento deste estabelecimento constitui uma medida essencial e totalmente necessária para a nossa Empresa, que não pode manter em funcionamento esta estrutura logística, pelos motivos enunciados.

Para além do acima dito, a Empresa apenas mantém em funcionamento um único estabelecimento comercial, concretamente, aquele onde V /Exa. presta serviço, pelo que, não possui, neste momento, outro posto de trabalho compatível ao qual possamos alocar V /Exa., daí o recurso ao despedimento coletivo.

Assim, regista-se uma impossibilidade prática de subsistência do vínculo laboral criado já que, tal como suprarreferido, a presente decisão é consequência da necessidade de encerramento do local de trabalho de V /Exa.

Como consequência direta deste encerramento, torna-se impossível a subsistência dos postos de trabalho dos Colaboradores cuja atividade estava exclusivamente relacionada com o funcionamento deste concreto ..., pelo que o presente despedimento coletivo abrange a totalidade dos quatro Trabalhadores afetos ao estabelecimento comercial já identificado, aqui se incluindo todas as categorias profissionais aí desempenhadas, designadamente de ..., Ajudante de ... - cfr. doc. 1 que corresponde o quadro de pessoal completo, discriminado por categorias, que ora se junta e se dá aqui por integralmente reproduzido.

Cumprir ainda esclarecer que se encontram verificados todos os pressupostos para o recurso ao despedimento coletivo.

Em face do exposto, não resta outra alternativa à nossa Empresa que não seja o recurso ao despedimento de V /Exa., por despedimento coletivo, nos termos legalmente previstos.

Quanto a compensação a conceder a cada Trabalhador pelo despedimento, a mesma será calculada com base nos critérios legalmente definidos e será paga até à data da cessação do contrato ou através de plano de pagamento a acordar entre as Partes no período de negociações e informações que se segue.

Desde já, designa-se o próximo dia 21 de fevereiro de 2023, pelas 11h00, no estabelecimento comercial ..., para a realização da reunião com vista ao desenvolvimento das negociações a que alude o artigo 361º do Código de Trabalho.

No prazo de cinco dias após a receção da presente e dada a inexistência de Comissão de Trabalhadores e de Comissão Sindical ou Intersindical, podem os Trabalhadores abrangidos nomear até três representantes para as negociações que vão ter lugar para a formalização de acordo ou então, se assim preferirem, comparecer pessoalmente.

Será enviada uma cópia da presente comunicação aos serviços do Ministério responsável pela área laboral (DGERT), para os fins previstos nos artigos 360º, n.º 5 e 362º, n.º 1, entre outros, do Código do Trabalho.

Com os nossos mais respeitosos cumprimentos,

ANEXO: Quadro de Pessoal.”

1.3. Do processo consta a Acta da reunião de negociação, que teve lugar em 21.02.2023 no âmbito da fase de informações e negociações, a que alude o art.º 361º, nº5, do Código do Trabalho, e cujo conteúdo se transcreve:

“ACTA DE REUNIÃO

Nos termos do previsto no art. 361º do Código do Trabalho, no dia 21 de fevereiro de 2023, às 11h10, no âmbito do procedimento de despedimento coletivo promovido pela Entidade Empregadora ... com ..., nos termos da convocatória enviada a todos os Trabalhadores abrangidos pelo referido despedimento coletivo, realizou-se reunião destinada à prestação de informações e desenvolvimento de negociações entre o Empregador e os Trabalhadores.

LOCAL:

...

HORA DE INÍCIO:

11H10

PRESENTES:

A - Em representação do Empregador:

1. ..., Advogada-Estagiária;
2. ..., Departamento de Recursos Humanos;
3. ..., Departamento Financeiro;

B - Trabalhadores: estiveram presentes três dos quatro trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo, e em representação da Trabalhadora ..., a Ilustre Mandataria, Sra. Dra. ..., conforme lista de presenças anexa;

E - DGERT: a DGERT não compareceu à presente reunião, nos termos da comunicação escrita remetida através de carta registada com aviso de receção, recebida no passado dia 20 de janeiro de 2023, a qual ficará anexa à presente.

ORDEM DE TRABALHOS:

1. Definição dos métodos e critérios a seguir no cálculo das compensações a conceder aos Trabalhadores;
2. Negociação com vista à fixação de acordos entre as Partes.

Os trabalhos iniciaram com um esclarecimento prestado pelos Trabalhadores, que informaram não terem constituído uma comissão de representação.

Tomou a palavra a Dra. ... que declarou, relativamente aos motivos que fundamentam o recurso ao despedimento coletivo, remete o Empregador para aqueles que constam da carta enviada aos Trabalhadores, em 13 de fevereiro de 2023: a ..., irá encerrar a exploração do estabelecimento comercial ..., uma vez que as receitas obtidas, até à presente data, com a dita atividade, nunca se mostraram suficientes para o Empregador suportar as despesas tidas com o funcionamento do referido estabelecimento e dos respetivos vencimentos dos Trabalhadores, pelo que, alternativa não resta que não seja optar pelo encerramento total do estabelecimento comercial já identificado.

Após esta breve introdução, foi solicitado a todos os presentes que, querendo, se pronunciassem sobre os motivos invocados para o recurso ao despedimento coletivo e, se assim o entendessem, apresentassem soluções alternativas.

A este propósito, os Trabalhadores declaram reconhecer a veracidade do motivo invocado, aceitando que, face ao inevitável encerramento do estabelecimento não resta outra alternativa que não seja recorrer ao despedimento coletivo.

Encerrando-se ..., o despedimento coletivo incluirá a totalidade dos Trabalhadores afetos ao seu funcionamento, incluindo-se aqui as categorias profissionais de ..., Ajudante de

Seguiu-se a ordem de trabalhos: quanto ao método de fixação e pagamento das compensações devidas aos Trabalhadores foi apresentada a seguinte proposta, por parte dos representantes do Empregador: até à data da cessação dos contratos de trabalho, será efetuado o pagamento de todos os créditos laborais dos Trabalhadores (retribuições e subsídios de férias e de Natal), incluindo a compensação devida nos termos do art. 366º do Código do Trabalho.

Esta proposta foi aprovada por unanimidade, pelo que declaram os Trabalhadores aceitar também, os termos propostos para o pagamento das compensações e créditos laborais devidos pela cessação dos contratos de trabalho.

Verificando-se acordo entre as Partes, fica a Entidade Empregadora dispensada de aguardar o prazo de quinze dias para a comunicação das decisões finais conforme disposto no artigo 363º, n.º 1, al. a) do Código do Trabalho.

Foi ainda deliberado que a presente ata, uma vez aprovada, será assinada pelos representantes do Empregador, e por todos os Trabalhadores e pela Ilustre Mandatária Sra. Dra. ...

Nada mais havendo a tratar, foram encerrados os trabalhos.

HORA DE ENCERRAMENTO:

11h30

ANEXOS:

Ficam como anexos à presente ata os seguintes documentos:

- a. Lista de presenças;*
- b. Carta remetida à DGERT.*

Lista de Presenças:

-..., Advogada-Estagiária;

- ...;
- ...;
- ..., Advogada, em representação de ...;
- ...;
- ...;
- ...”

1.4. Do processo consta ainda o Mapa de Pessoal e a comunicação a que alude o art.º 360º, nº3, do Código do Trabalho, aos restantes três trabalhadores.

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

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).

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.

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

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

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. 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.

2.9. 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 sindicatizar 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

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

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.

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

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

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. (...).”

III – O CASO EM ANÁLISE

3.1. Dos elementos do processo conclui-se que o despedimento colectivo em causa se funda em motivos de mercado e estruturais, designadamente o desequilíbrio económico-financeiro da empresa e consequente decisão de encerramento do estabelecimento comercial em causa, que é o único, abrangendo a totalidade dos trabalhadores a ele afectos (quatro trabalhadores), neles se incluindo a trabalhadora.

3.2. Do conteúdo da acta da reunião de negociação, onde esteve presente a representante da trabalhadora, conclui-se que os trabalhadores reconheceram a veracidade dos motivos invocados para o despedimento colectivo, bem como as partes acordaram quanto aos termos propostos para o pagamento das compensações e créditos laborais devidos pela cessação dos contratos de trabalho.

3.3. Assim, da análise aos elementos constantes no processo, afigura-se que inexistem indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da trabalhadora especialmente protegida no presente despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

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

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 15 DE MARÇO DE 2023, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.