

PARECER N.º 923/CITE/2023

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras em gozo de licença de maternidade, incluídas 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.

Processo n.º 4411-DL-C/2023

I – OBJETO

1.1. Em 11.09.2023, a CITE recebeu, por carta registada a 08.09.2023, de entidade empregadora ..., com sede na ..., NIPC ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento de três trabalhadoras em licença de maternidade, ..., com a categoria profissional de Técnica Administrativa/Secretariado, ..., com a categoria profissional de Técnica Administrativa/Assistente e a ..., com a categoria profissional de Auxiliar de Acção Médica de 3.ª; todas com funções na ..., inseridas em procedimento de despedimento coletivo de 17 trabalhadores, por motivos estruturais e de mercado que fundamentam o encerramento total, da unidade ambulatório, da ..., abrangendo todos os trabalhadores ao serviço da associação neste estabelecimento, à exceção da única enfermeira existente na ... por inerência da sua categoria profissional é recolocada no serviço do ..., motivo pelo qual não houve qualquer critério de escolha ou seleção.

1.2. Em 11.08.2023, por carta registada, a entidade empregadora comunicou às três trabalhadoras a intenção de proceder ao despedimento coletivo, para os efeitos do n.º 3 do art.º 360.º do Código do Trabalho, conforme se transcreve:

“(…)”

“Exma. Senhora

...

...

Reg. c/ A.R.

Lisboa, 11 de Agosto de 2023

Assunto: Despedimento Colectivo.

Exma. Senhora,

Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 360.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro — Código do Trabalho (C.T.), comunicamos a V. Exa. que é nossa intenção proceder ao despedimento colectivo de dezassete trabalhadores da ... (...) afectos à ..., onde V. Exa. está incluída.

Nesta data, o respectivo processo dá entrada nos serviços competentes do Ministério do Trabalho, da Solidariedade e Segurança Social, nos termos do n.º 1 do artigo 360.º do diploma referido.

Aguardamos, nos termos do n.º 3 do artigo 360.º do C.T., a eventual designação da comissão representativa, para, nesse caso, enviarmos os elementos mencionados no n.º 2 do artigo 360.º da Lei acima citada.

Face à sua situação, no gozo da licença parental por motivos de maternidade, e nos termos da lei, mormente, artigo 63.º do C.T., será remetida à CITE, para emissão de parecer prévio, cópia do processo de despedimento colectivo após a fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do C.T., conforme alínea b) do n.º 3 do referido artigo 63.º do C.T..

*Com os melhores cumprimentos,
(...)"*

"(...)

"Exma. Senhora

...

...

Reg. c/ A.R.

Lisboa, 11 de Agosto de 2023

Assunto: Despedimento Colectivo.

Exma. Senhora,

Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 360.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro — Código do Trabalho (C.T.), comunicamos a V. Exa. que é nossa intenção proceder ao despedimento colectivo de dezassete trabalhadores da ... (...) afectos à ..., onde V. Exa. está incluída.

Nesta data, o respectivo processo dá entrada nos serviços competentes do Ministério do Trabalho, da Solidariedade e Segurança Social, nos termos do n.º 1 do artigo 360.º do diploma referido.

Aguardamos, nos termos do n.º 3 do artigo 360.º do C.T., a eventual designação da comissão representativa, para, nesse caso, enviarmos os elementos mencionados no n.º 2 do artigo 360.º da Lei acima citada.

Face à sua situação, no gozo da licença parental por motivos de maternidade, e nos termos da lei, mormente, artigo 63.º do C.T., será remetida à CITE, para emissão de parecer prévio, cópia do processo de despedimento colectivo após a fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do C.T., conforme alínea b) do n.º 3 do referido artigo 63.º do C.T..

*Com os melhores cumprimentos,
(...)*

*(...)
“Exma. Senhora*

...

...

Reg. c/ A.R.

Lisboa, 11 de Agosto de 2023

Assunto: Despedimento Colectivo.

Exma. Senhora,

Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 360.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro — Código do Trabalho (C.T.), comunicamos a V. Exa. que é nossa intenção proceder ao despedimento colectivo de dezassete trabalhadores da ... (...) afectos à ..., onde V. Exa. está incluída.

Nesta data, o respectivo processo dá entrada nos serviços competentes do Ministério do Trabalho, da Solidariedade e Segurança Social, nos termos do n.º 1 do artigo 360.º do diploma referido.

Aguardamos, nos termos do n.º 3 do artigo 360.º do C.T., a eventual designação da comissão representativa, para, nesse caso, enviarmos os elementos mencionados no n.º 2 do artigo 360.º da Lei acima citada.

Face à sua situação, no gozo da licença parental por motivos de maternidade, e nos termos da lei, mormente, artigo 63.º do C.T., será remetida à CITE, para emissão de parecer prévio, cópia do processo de despedimento colectivo após a fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do C.T., conforme alínea b) do n.º 3 do referido artigo 63.º do C.T..

*Com os melhores cumprimentos,
(...)*

1.3. Não foi promovida a fase de informações e negociações, a que alude o art.º 361.º do Código do Trabalho com a consequente não intervenção do ministério responsável pela área laboral, prevista no artigo 362.º do Código de Trabalho, face à inexistência de quaisquer comissões previstas no n.º 1 do artigo 360.º do Código de Trabalho e de qualquer estrutura representativa dos trabalhadores. Foi comunicado às trabalhadoras abrangidas, a intenção de despedimento coletivo com a informação da possibilidade de constituírem comissão representativa (CRT) nos termos do n.º 3 do art.º 360.º do Código de Trabalho, por escrito, como supra se transcreveu.

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 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

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).

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 e na alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho.

2.7. Nos termos previstos no 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

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

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. Sobre a avaliação dos critérios de seleção, não se mostra despicienda transcrever 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 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

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

“ (...) ... 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 coletivo 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 coletivo e estes não designarem a comissão ad hoc representativa prevista nos

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

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, em virtude de a ... (...) (de ora em diante, ...) ser uma associação particular de solidariedade social que se dedica prestação de serviços na área da saúde cuja actividade principal esteve sempre localizada no estabelecimento que deteve desde 8 de Junho de 1860 até 28 de abril de 2023, o ... (de ora em diante, ...), ..., confundindo-se a ... com a própria unidade hospitalar. Em 2010, lança-se na prestação de cuidados de saúde na versão de ambulatório, com a instalação, na ... (... de ora em diante), de um espaço para consultas e meios auxiliares de diagnóstico. A ... tem nos seus quadros 69 trabalhadores, divididos, 18 pela ..., e 51 pelo ...

3.2. Expondo-se em seguida, em sumula, as razões invocadas do encerramento da actividade de ambulatório, levando a cabo o processo de despedimento colectivo que abrange todos os trabalhadores da ..., à excepção de uma enfermeira:

Em 2023, e depois de anos de sobreaviso, o edifício do ... teve de ser alienado, por já não satisfazer as condições mínimas legais adequadas ao efectivo exercício da actividade do ..., mormente, actividade cirúrgicas. Para suprir a ausência momentânea de instalações cirúrgicas próprias, e de forma a não cessar a sua actividade, a ... estabeleceu um acordo com a ..., para a disponibilização de sala de bloco de operações, para onde se transferiu transitoriamente parte da actividade cirúrgica corrente, canalizando para lá todos os recursos necessários para a prossecução dessa sua actividade. Face às mudanças, procedeu a uma avaliação interna e reorganização adequada da sua estrutura e actividade, de forma a concluir quais são as suas

reais e efectivas necessidades e de que forma poderá continuar a prestar cuidados de saúde. A actividade de ambulatório da ... é uma realidade relativamente recente (desde 2010), tendo tido sempre na sua génese, como um dos seus grandes objectivos, a captação de pacientes cirúrgicos para o ..., contudo neste primeiro semestre de 2023, o ... e a ..., conjuntamente, tiveram uma redução de 36 % no valor faturado face ao mesmo período de 2022. No primeiro semestre de 2023, só a ... apresentou uma redução média de faturação de 23 %, redução para a qual não se encontra justificação motivada por factores internos, uma vez que a dinâmica de funcionamento da ... se manteve inalterada. Atribuindo-se, por isso, tal quebra à concorrência cada vez mais feroz de muitas unidades prestadoras de cuidados de saúde de Lisboa, que detêm outras mais-valias e cruzamento de serviços e outros cuidados de saúde a oferecer aos pacientes num mesmo local, o que a ... não consegue oferecer. Em 2022, uma análise isolada à actividade da ... refletiu um resultado operacional negativo de 362.611,01 €.

Só o resultado operacional da ... no seu conjunto (...: 608 129,01 € + ...: 362.611,01 €) é que permitiu manter a ... em funcionamento, pois esse ainda foi, no seu conjunto, positivo.

Temos, portanto, uma situação estrutural e não meramente conjuntural, já que os resultados negativos da ... são insuportáveis e as dificuldades do tipo de actividade exercida pela ... (ambulatório) são perenemente insuperáveis. Com a redução acentuada do valor de facturação do ... registada no primeiro semestre de 2023, torna-se agora patentemente insustentável manter a ..., sob pena de inviabilizar toda actividade presente e futura da

Por tudo isto, e nesta fase transitória em que o ... prossegue a actividade da ... em instalações provisórias, tendo em vista mudar a sua actividade para espaço em Lisboa com condições para continuar a levar a cabo a prestação de cuidados de saúde cirúrgicos, a ... irá reorganizar estrategicamente o seu modelo de negócio, orientando o fundamentalmente e apenas para a área cirúrgica, desconsiderando a manutenção da actividade de consulta e de serviços de ambulatório, que não seja a própria cirurgia de ambulatório. Como afirmado, o volume de negócios e o retorno caíram acentuadamente, sobretudo desde o ano passado, e sobretudo no que toca à actividade da ... (que apenas se manteve por, no conjunto ... + ... o resultado ainda ter sido positivo). Há uma queda insustentável na rentabilidade e a impossibilidade de manter a estrutura que a ... tinha. A situação é tal que, no futuro imediato, a manutenção da ... tornaria inviável a sustentabilidade da ... a curto/médio prazo, apesar dos muitos esforços desenvolvidos (infra melhor explanados) levou a ... a tomar essa decisão.

Nos últimos anos a ... tentou reverter a situação, mas sem sucesso.

Englobamos no despedimento colectivo todos os trabalhadores da ..., à excepção de uma enfermeira, que é possível ainda recolocar ao serviço do ..., sendo que a requalificação e integração de todos os outros trabalhadores da ... no ... é problemática, pois os quadros de pessoal estão constituídos e seria redundante e impossível a recolocação destes trabalhadores na estrutura física e humana do ... Com a saída de todo o pessoal da ..., à excepção da uma e única enfermeira da ..., a ... obterá uma poupança de custos directos na ordem dos 360.000,00 € anuais, representando o encerramento da ... uma poupança anual global de cerca de 1.300.000,00 €, acrescendo ainda sobre esse montante, seguros e demais encargos com utilidades e material clínico.

Mais se realça que este despedimento colectivo permitirá uma recuperação definitiva da ... no seu todo, assegurando, para já, os restantes postos de trabalho, alocados ao ..., que ficam reduzidos a 52. Esta situação resulta da decisão da ... de encerrar a ..., face ao declínio acentuado das vendas e aumento de perdas. Essa situação não é meramente conjuntural, mas tem a caracterização de uma situação estrutural e definitiva, sem qualquer viabilidade de recuperação, no que à ... diz respeito, pois os resultados acumulados negativos são de grande monta, sendo a situação insustentável. A não ser tomada de imediato esta medida, poderão estar em perigo o futuro da ..., no seu todo, e a conservação estável dos restantes postos de trabalho.

3.3. Não houve quaisquer critérios de escolha ou seleção por encerramento total da ..., abrangendo todos os trabalhadores ao serviço da associação neste estabelecimento, à exceção da única enfermeira existente na clínica por inerência da sua categoria profissional é recolocada no serviço do

3.4. Assim, da análise dos elementos constantes do processo, não se nos afigura a existências de 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 das trabalhadoras em licença de maternidade, ..., ... e ..., no despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 11 DE OUTUBRO DE 2023.**