



PARECER N.º 403/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida por 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 de fevereiro
Processo n.º CITE-D/1665/2024

I - OBJETO

1.1. Em 19.03.2024, a CITE recebeu, via CAR, da entidade empregadora ..., pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., no âmbito de processo de despedimento coletivo por motivos estruturais de desequilíbrio económico-financeiro e de reestruturação da organização.

1.2. Na comunicação dirigida a esta Comissão, datada de 18.03.2024, a entidade empregadora refere:

«Exmos. Senhores,

Vimos remeter a cópia do processo de despedimento coletivo, até ao termo da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho (CT), o qual inclui a trabalhadora grávida ..., nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3, alínea b) e 4, do artigo 63.º do CT.

Ficando a aguardar o parecer da CITE no prazo legal, subscrevemo-nos, com os melhores cumprimentos,

A Gerência».

1.3. Na carta remetida pelo empregador, datada de 01.03.2024, entregue à trabalhadora PMP, é referido o seguinte:

«Assunto: Despedimento Coletivo – Comunicação prevista no artigo 360.º do Código do Trabalho

Exmo. (a). Senhor(a),

Serve a presente para nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 360.º do Código do Trabalho, comunicar a V. Exa. a intenção da ..., iniciar um processo de despedimento coletivo, visando uma redução de efetivos, entendida como necessária por motivos de mercado, decorrentes da redução da atividade da empresa provocada pela não renovação de contrato com cliente da mesma.

Os motivos em que se funda esta decisão e os demais elementos informativos exigidos



pela lei constam dos documentos que seguem em anexo.

Mais informamos, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 361º do Código do Trabalho, que a fase de informações e negociações se considera formalmente aberta a partir da receção da presente carta, encontrando-se esta sociedade ao dispor de V. Exas. para o efeito.

Informamos ainda que, para este efeito:

- a) A sociedade irá promover reunião no próximo dia 8 de março de 2024, pelas 15 horas;*
- b) Os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo poderão eleger, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção desta comunicação, uma Comissão Representativa, Com os melhores cumprimentos
A Gerência».*

1.3. Do anexo I, intitulado «Descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo», consta o seguinte:

«A ..., foi fundada no ano de 2021, na ..., tendo em 2022 transferido as suas instalações para o ..., onde ainda hoje se mantém.

A ... manteve-se como uma empresa familiar tendo como principal atividade a atividade de ... (... , etc.) para todos os tipos de vestuário e artigos têxteis (...), qualquer que seja o cliente (público em geral, empresas, instituições, etc.) ou o local. Inclui arranjos e alterações (inclui cerzido), recolha, entrega e aluguer de roupa (inclui uniformes) associadas às atividades das ..., assim como serviços de passagem a ferro (com ou sem recolha e entrega) independentes das Artigos de droguaria (limpeza e manutenção); lembranças e artesanato. Limpeza geral e especializada de edifícios, atividades de desinfeção, desratização e similares.

Sucedede que, no presente ano, a empresa registou um decréscimo acentuado da sua atividade em virtude da não renovação de contratos de limpeza que detinha.

Ora, o quadro de pessoal da empresa encontra-se assim desajustado face às necessidades da mesma, sendo que, se nada for feito, tal poderá, a curto prazo, conduzir a desequilíbrio económico-financeiro da mesma.

Existe, assim, um motivo de mercado, nos termos do disposto na alínea a) do n° 2 do artigo 359º do Código do Trabalho, dado que a empresa apresenta um excedente no número de trabalhadores necessários para o desenvolvimento da sua atividade, com os custos que lhe são inerentes.

A diminuição da atividade da empresa é, por conseguinte, fundamento legal objetivo que motiva e sustenta o atual processo de despedimento coletivo.

Decidiu, assim, a ..., reduzir o seu quadro de trabalhadores, numa operação que afetará 2 trabalhadores, reduzindo o seu quadro de pessoal de 4 para 2 trabalhadores».

1.4. Do anexo II, intitulado «Quadro de pessoal por sectores organizacionais da empresa em 1 de março de 2024», consta uma tabela com o mapa de pessoal da empresa. Esta é constituída por uma gerente (...), uma Administrativa (...), uma Empregada de Limpeza (...) e uma Empregada de Engomadoria (...).

1.5. Do anexo III, intitulado «Critérios utilizados para a seleção dos trabalhadores a despedir», consta o seguinte:

«Os critérios utilizados para selecionar os trabalhadores a despedir estão relacionados com os fundamentos que justificam o despedimento coletivo e o vínculo contratual existente.

Efetivamente, o despedimento coletivo apenas abrange trabalhadores vinculados à empresa em regime de contrato de trabalho a termo certo».

1.6. Do anexo IV, intitulado «Lista de trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo», constam ... e ..., Empregadas de Limpeza e de Engomadoria, respetivamente.

1.7. Do anexo V, intitulado «Calendário do despedimento coletivo», consta o seguinte:

«O processo de despedimento coletivo inicia-se, nos termos do artigo 360.º, n.º 3, do Código do Trabalho, na data em que a ..., comunica a sua intenção de proceder ao despedimento coletivo, isto é, na data em que a presente comunicação é dada a conhecer aos trabalhadores abrangidos.

Como já se referiu, os trabalhadores, após a presente comunicação, têm direito, no prazo

de cinco (5) dias úteis, a designar uma comissão representativa, de acordo com o artigo 360.º, n.º 3, do Código do Trabalho, a que se seguirá uma fase de negociação e informação, envolvendo representantes da empresa e a estrutura representativa dos trabalhadores, caso esta exista, ou com os próprios trabalhadores, se não existir.

Se após o prazo indicado não forem celebrados acordos com os trabalhadores com vista a qualquer outra solução que não o despedimento coletivo, a empresa tomará a decisão final sobre o processo agora em curso, comunicando a cada trabalhador a decisão final de despedimento nos termos exigidos pelo artigo 363.º do Código do Trabalho.

Pelo que é intenção da ..., concluir o processo de despedimento coletivo de acordo com os prazos legalmente estabelecidos, tendo em conta o procedimento e cronologia acima descritos».

1.8. Do anexo VI, intitulado «Método de cálculo das compensações», consta o seguinte:



«A compensação a conceder aos trabalhadores abrangidos pelo processo de despedimento coletivo, depende da antiguidade de cada um dos trabalhadores abrangidos pelo presente processo de despedimento coletivo.

Assim, e porque não existem trabalhadores abrangidos pelo processo de despedimento coletivo, com contratos de trabalho celebrados antes de 01.10.2016, serão considerados 24 dias de retribuição, por cada ano completo de antiguidade ou o proporcional em caso de fração de ano, conforme o disposto nos artigos 366º e 3440 do Código do Trabalho».

1.9. Ao processo são ainda apensos um conjunto de recibos de remunerações, bem como cópia do contrato celebrado entre as partes.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. De acordo com o artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a União Europeia deve promover a igualdade entre os homens e as mulheres. Do mesmo modo, o artigo 23.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia estabelece que a igualdade entre homens e mulheres deve ser garantida em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração.

2.2. Por sua vez, o artigo 33.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia prevê o direito à proteção contra o despedimento por razões ligadas à maternidade e ao direito à licença de maternidade paga e à licença parental pelo nascimento ou adoção

de um filho, tendo em vista a conciliação trabalho/família.

2.3. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, veio alertar nos Considerandos 19 e 40 do seu anexo: «A fim de promover uma partilha mais equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre mulheres e homens e de permitir a criação de um vínculo entre pais e filhos desde os primeiros tempos de vida, deverá ser introduzido o direito à licença de paternidade para os pais ou, desde que seja reconhecido pela legislação nacional, para segundos progenitores equivalentes.» E que: “Os trabalhadores que exercem os seus direitos de gozo de uma licença ou de requerer um regime de trabalho flexível, conforme previsto pela presente diretiva, deverão estar protegidos contra discriminações ou qualquer tratamento menos favorável por essa

razão (...)».

Como consequência, o artigo 12.º da referida Diretiva sob a epígrafe «Proteção contra o despedimento e ónus da prova» estabelece que: «Os Estados-membros devem tomar as medidas necessárias para proibir o despedimento ou qualquer ação preparatória para despedimento dos trabalhadores em razão de terem pedido ou gozado uma das licenças previstas nos artigos 4.º, 5.º e 6.º, ou pelo facto de terem exercido o seu direito a um regime de trabalho flexível a que se refere o artigo 9.º (...)».

2.4. Na esfera do Direito nacional, no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) vem consagrar o princípio fundamental da igualdade, pilar estruturante do Estado de Direito democrático, postulando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores: a proibição do arbítrio legislativo e da discriminação.

2.5. A Lei Fundamental 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, com a garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do País. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2.6. Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o Código do Trabalho (CT), que preconiza o dever que a legislação nacional consagra no artigo 63º, n.º 1 do Código do Trabalho, de 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».

2.7. 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.

2.8. Refira-se, ainda, que a licença parental, nos termos previstos no artigo 39.º do Código do Trabalho, compreende as modalidades de licença parental inicial, licença parental inicial exclusiva da mãe, licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe e licença parental exclusiva do pai.

2.9. Neste sentido, é de entender que, se na empresa decorre um processo de despedimento coletivo no qual são incluídas trabalhadoras grávida, puérperas, lactantes ou trabalhadores/as no gozo da licença parental, até à decisão final sobre esse mesmo despedimento, o conhecimento pelo empregador da qualidade determinante da especial proteção, por ser suscetível de influenciar a decisão de despedimento, determina a



obrigatoriedade de solicitação de parecer prévio à CITE.

2.10. É de salientar que, nos termos do artigo 381.º, alínea d) do Código do Trabalho, «sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito: em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio» da CITE.

2.11. 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 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».

2.12. 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; e
- 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.

2.13. Importa esclarecer que, quando está em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, ou de trabalhador/a 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 diz respeito aos critérios para a seleção dos/as trabalhadores/as 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 parentalidade.

2.14. De modo a possibilitar melhor a avaliação sobre os critérios de seleção, transcreve-se alguma jurisprudência relevante sobre a matéria:

Como refere o 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».

Por seu turno, «(...) 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», refere o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 25.03.2009, Processo 3278/08.8TTLSB-4, em www.dgsi.pt

2.15. E, 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.º 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 coletivo. 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 (...).

2.16. No caso em análise, a entidade empregadora consistia numa ...

2.17. Constituída através de uma sociedade de responsabilidade limitada (2021), no ano seguinte mudou a sua localização geográfica, de ...

2.18. Desde o início do ano corrente, a gerência tem registado «um decréscimo acentuado» da sua atividade, «em virtude da não renovação dos contratos que detinha».

2.19. Acrescenta, pois, a entidade empregadora, que «o quadro de pessoal da empresa se encontra assim desajustado face às necessidades da mesma, sendo que, se nada for feito, tal poderá, a curto prazo, conduzir a desequilíbrio económico-financeiro da mesma».

2.20. Havendo, nessa medida, um motivo de mercado para proceder a um despedimento coletivo, nos termos da lei.

2.21. Tratando-se de uma microempresa, com apenas três trabalhadoras para além da Gerente, o mapa de pessoal será reduzido para metade, dispensando-se as Empregadas de ..., mantendo-se apenas a Administrativa e a responsável pelo negócio.

2.22. O despedimento coletivo que ora se trata ancora-se, portanto, em motivos estruturais, de desequilíbrio económico-financeiro, que passam – como já foi escrito – pela reestruturação da organização do empregador.

2.23. Duas pessoas de um total de quatro trabalhadores/as foram selecionados/as de entre o mapa de pessoal (que engloba apenas trabalhadoras contratadas a termo certo,

como refere a entidade empregadora).

2.24. A trabalhadora grávida é a única a desempenhar as funções de Empregada de Engomadoria.

2.25. Recorde-se que, para efeitos dos elementos obrigatórios, toda a comunicação da intenção de proceder a um 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; e
- 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.

2.26. Cotejados os elementos constantes do processo remetido à CITE com os elementos supra elencados, vemos que foram todos – sem exceção - integralmente cumpridos.

2.27. Assim, decorre do processo que ficam afastados na íntegra a totalidade dos indícios discriminatórios por motivo de maternidade pela inclusão de trabalhadora especialmente protegida no presente despedimento coletivo.

III - CONCLUSÃO

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

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE, EM 10 DE ABRIL DE
2024**