

PARECER N.º 520/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida inserida em procedimento de despedimento colectivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho.

Processo n.º 2230-DG-C/2024

I – OBJETO

1.1. Em 16.04.2024, a CITE recebeu, via CAR, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de Caixeira de 3ª, inserida em procedimento de despedimento coletivo, por motivos de mercado, abrangendo quatro trabalhadores.

1.2. Por CAR, em 12.04.2024, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de proceder ao despedimento colectivo, nos termos do art.º 360º, nº 3, a), do Código do Trabalho, conforme se transcreve:

“Exma. Senhora,

Em complemento à nossa missiva de 21/03/2024, pelo qual foi comunicado a V. Ex.ª que a Gerência da Sociedade Comercial deliberou desencadear o procedimento legal de Despedimento Colectivo, nos termos do art. 360º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro, vimos por este meio expor o seguinte:

1 - A ... é uma sociedade comercial que tem como objecto: Comércio, representação, distribuição, importação e exportação de utilidades domésticas, artigos de correaria, têxteis, artigos de decoração, artigos de perfumaria e cosmética, bijutaria e acessórios, produtos e equipamentos informáticos, elétricos, eletrónicos, mecânicos, hidráulicos, eólicos, de telecomunicações, produtos de higiene e limpeza, vestuário, malas, calçado, acessórios de moda, higiene corporal e de óleos essenciais, brindes, artigos de relojoaria, ourivesaria e joalheria, obras de arte, utilidades para o lar, artigos de viagem, flores e plantas, artigos e equipamentos para desporto, jogos didáticos, brinquedos, artigos de puericultura, produtos naturais, homeopáticos, osteopáticos e fitoterápicos, dietéticos e suplementos vitamínicos, produtos e equipamentos audiovisuais, equipamentos industriais, equipamento e acessórios para veículos motorizados e não

motorizados, produtos alimentares, bebidas alcoólicas e não alcoólicas, mobiliário, material de escritório, artigos de papelaria, livros, revistas e outras publicações, artigos de tabacaria, equipamento e ferramentas para bricolage e construção, ferragens, matérias-primas, estruturas para construção, equipamentos de segurança e contra incêndio, acessórios, equipamentos e rações para animais domésticos e de criação.

2 - A sociedade comercial, presentemente, detém três estabelecimentos, nomeadamente os seguintes:

- a) "...", sito no ...*
- b) "...", sito no ...*
- c) "...", sito na ...*

3 - Entretanto, o contrato de arrendamento relativamente ao estabelecimento supra identificado sob a alínea a), cessará no próximo dia 30/06/2024, o que determinará o encerramento do estabelecimento.

4 - Os efeitos devastadores da Pandemia Covid-19 para a economia do País, em geral, e para o ramo de negócio da sociedade comercial, em especial, vieram agravar a sua situação financeira de uma forma insustentável.

5 - Na verdade, e reportando-se ao ultimo ano financeiro, a sociedade comercial apresentou prejuízos fiscais mantendo-se, ate a presente data, prejuízos mensais, nomeadamente devido ao aumento do vencimento das trabalhadoras, o aumento dos custos das mercadorias, também provocado pelo contexto politico internacional e a menor venda de produtos, o que determina, mensalmente, uma acumulação de prejuízos que tomam impossível a manutenção do estabelecimento supra identificado e da relação laboral com as trabalhadoras que nele laboram.

6 - Com efeito, sem prejuízo do seu encerramento, o supra identificado estabelecimento também não é economicamente viável devido à redução da actividade da empresa provocada pela diminuição da procura de bens, e aumento dos custos com a mercadoria e vencimentos das trabalhadoras, pelo que, face a tudo o que fica exposto e nomeadamente nos termos do n° 1 e da alínea a) do n° 2 do art. 359° do Código do Trabalho, existem fundamentos para o Despedimento Colectivo.

7 - O Despedimento Colectivo, devido também ao encerramento do supra identificado estabelecimento, apenas abrangerá as trabalhadoras afectas aquele estabelecimento, nomeadamente:

- a) ... com a categoria profissional de Caixeira de 3.^a*

b) ... com a categoria profissional de Caixeira de 3.^a

c) ... com a categoria profissional de Caixeira de 3.^a

d) ... com a categoria profissional de Caixeira de 2.^a

8 - Pretende-se encerrar o estabelecimento e proceder ao despedimento colectivo no dia 30/06/2024.

9 - O cálculo da compensação será efectuado nos termos do artigo 366º do Código do Trabalho, conjugado com a Lei 69/2013, de 30 de Agosto.

10 - Segue em anexo quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa.

Sem outro assunto.”

1.3. Não foi constituída comissão representativa nos termos do art.º 360º, nº3, b), do Código do Trabalho, conforme indicado pela entidade empregadora por CAR em 21.03.2024.

1.4. Do processo consta ainda o Quadro de Pessoal da empresa.

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 excepcionais 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,

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).

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 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.

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

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 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 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 colectivo os elementos mencionados no n.º 2 do art. 360.º do Código do Trabalho, não estando obrigado a incluir quaisquer outros.

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

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

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. (...).”

III – O CASO EM ANÁLISE

3.1. Dos elementos do processo conclui-se que o despedimento colectivo em causa se funda em motivos estruturais e de mercado, em concreto o encerramento de um dos três estabelecimentos propriedade da entidade empregadora (“...”, C.C. ...) por cessação do respectivo contrato de arrendamento, bem como inviabilidade económica do referido estabelecimento devido à redução da actividade da empresa provocada pela diminuição da procura de bens e aumento dos custos com a mercadoria e vencimentos dos trabalhadores.

3.2. O critério para a selecção dos trabalhadores a despedir é, assim, a afectação ao estabelecimento a encerrar, o qual, em conformidade com o quadro de pessoal da empresa, abrange quatro trabalhadoras, três com a categoria profissional de Caixeira de 3ª, onde se inclui a trabalhadora, e uma trabalhadora com a categoria profissional de Caixeira de 2ª.

3.3. Nestes termos, da análise dos elementos constantes do 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 8 DE MAIO DE 2024.