



PARECER N.º 621/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/2644/2024

I - OBJETO

1.1. Em 08.05.2024, a CITE recebeu, via eletrónica, da entidade empregadora ..., pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., no âmbito de processo de despedimento coletivo por motivos do encerramento do estabelecimento.

1.2. Na comunicação dirigida a esta Comissão, datada de 08.05.2024, a entidade empregadora refere:

*«Assunto: Comunicação Encerramento de Loja e conseqüente Despedimento Coletivo
Exma. Sra. Presidente,*

Vai, a ..., proceder ao encerramento do seu estabelecimento sito na ...

Nesta medida, foi iniciado um processo de despedimento coletivo de todas as trabalhadoras desse mesmo estabelecimento, entre as quais se encontra a trabalhadora ..., que se encontra ausente por baixa de gravidez de risco (conforme documento que se junta em anexo).

Desta forma, comunica-se que o contrato desta trabalhadora, como das demais colegas, cessará, para todos os efeitos, no dia 30 de junho de 2024 [...].»

1.3. Na carta registada com AR remetida pelo empregador à trabalhadora, datada de 19.04.2024, é referido o seguinte:

«Assunto: COMUNICAÇÃO DE INTENÇÃO DE DESPEDIMENTO COLETIVO

Exma. Senhora,

No sequencia da nossa pretérita reunião do dia de hoje, serve a presente, nos termos e ao abrigo do disposto [na lei], para comunicar a V. Exa. a intenção da ... proceder o um despedimento coletivo, o qual abrangerá V. Exa. enquanto trabalhadora do mesmo.

Assim, e dando-se cumprimento ao que se acha estipulado no referido normativo informa-se o seguinte:

1. O motivo subjacente ao despedimento é o encerramento do estabelecimento onde V.



Exa. presta atividade, no dia 30 de junho de 2024.

2. Com efeito, os resultados do mesmo são negativos, não se achando minimamente em linha com o estabelecido na política da sociedade, apresentando um acumulado até à data de resultado negativo de dezenas de milhares de euros, sendo que os KPI são igualmente negativos, não se mostrando minimamente viável, do ponto de vista económico, manter, enquanto medida de gestão, o estabelecimento em atividade, para mais considerando-se os aumentos de custos a considerar para o ano de 2024, as quais nunca se situariam abaixo de 8%.

3. Serão abrangidos pelo despedimento coletivo, sem prejuízo de qualquer acordo de revogação que venha a ser celebrado as trabalhadoras que prestam o seu trabalho no referido estabelecimento, à exceção dos trabalhadores que se encontram abrangidos por contrato de trabalho a termo certo.

4. O critério de seleção dos trabalhadores foi tão só o do local da prestação de trabalho, ou seja, o estabelecimento ... sito em

5. O número de trabalhadores a despedir e as categorias são os que se acham indicados no Anexo I.

6. O despedimento pressupõe o decurso do prazo legal, devendo estar terminado com a maior brevidade, tendo-se para mais em consideração o encerramento do estabelecimento no dia 30 de junho de 2024.

7. O método de cálculo das compensações será o decorrente da legislação aplicável, designadamente, o instituído nos n.ºs 1 e 2 do artigo 366.º do CT: [...]

8. Isto, mesmo sem prejuízo de cálculo mais favorável que decorra de normas transitórias, designadamente do artigo 5.º da Lei 69/2013. Na verdade, o cálculo do valor da compensação a que tem direito depende, entre outras circunstâncias, da data em que assinou o contrato de trabalho.

9. Não deixarão, naturalmente de serem considerados todos e quaisquer valores a serem considerados, relativamente a créditos vencidos e correspondentes a prazos de pré-aviso em falta.

10. Poderá recorrer ao site da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) www.act.pt e proceder no mesmo à simulação e fazer os cálculos para o seu caso.

11. Mais se informa que, não ocorrendo comissões sindicais ou intersindicais ou comissões de trabalhadores, os trabalhadores abrangidos podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção do presente, uma comissão representativa com o máximo de cinco membros, tendo-se que o considerado despedimento abrange mais de cinco trabalhadores.

12. Este procedimento será comunicado à DGERT.

13. Mais se agradece que todas as eventuais comunicações, que tenha por pertinente serem endereçadas à ..., o sejam ao cuidado de ..., por correio registado ou e-mail (...).

Junta-se: Anexo I».

1.3. Do anexo I, consta a seguinte tabela:

Nome completo	Categoria profissional
...	Diretora de Loja
...	Especialista
...	Conselheira de Beleza
...	Conselheira de Beleza

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;
- 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 ..., em www.dgsi.pt

2.15. E, 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.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 coletivo, 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 consiste numa perfumaria franchisada que vai encerrar uma loja de rua.

2.17. Esta decisão foi tomada na senda dos prejuízos financeiros da dita loja, consequência do incumprimento dos seus indicadores de desempenho.

2.18. Com o encerramento definitivo da loja, extingue-se o vínculo da equipa de trabalhadoras que lá prestavam as suas funções.

2.19. Sendo, nessa medida, o encerramento definitivo da loja o motivo do despedimento coletivo.

2.20. Em consonância com o supra escrito, todas as (quatro) pessoas que foram contratadas para a loja em causa serão despedidas, o que inclui uma trabalhadora grávida.

2.21. A equipa era constituída por uma diretora de loja, uma especialista (a trabalhadora especialmente protegida) e duas especialistas de beleza.

2.22. Estando também indicado, quer o período dentro do qual se pretende proceder ao despedimento, como o método de cálculo da compensação a conceder aos trabalhadores.

2.23. A trabalhadora grávida é, como já foi referido, uma das quatro pessoas contratada para a loja a encerrar. Como ela, serão despedidas todas as colegas de equipa, diretora incluída.

2.24. 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.

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

2.26. 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 5 DE JUNHO DE 2024