

PARECER N.º 742/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora especialmente protegida incluída 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, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PROCESSO N.º D/3097/2024

I – OBJETO

1.1. Por carta registada do dia **31 de maio de 2024**, a entidade empregadora, dirigiu à CITE um pedido de emissão de **parecer prévio** ao despedimento de trabalhadora incluída em processo de **despedimento coletivo**.

1.2. Entre o mais, refere, com relevo, que as razões que a levam a tomar a decisão de iniciar um procedimento de despedimento coletivo prendem-se com *motivos de mercado*, designadamente *perante a impossibilidade superveniente absoluta de continuar a prestar serviços de limpeza no Edifício, em virtude do N/ Cliente, o ir proceder à sua alienação*.

1.3. Refere ainda a entidade empregadora que tentou colocar a trabalhadora visada noutra local onde seria possível continuar com a sua atividade profissional junto deste mesmo cliente— nomeadamente a sua colocação no novo Edifício, situado no Taguspark em Oeiras, o que não foi pela mesma.

1.4. O despedimento abrange 23 (vinte e três) trabalhadores/as que exerciam a sua atividade nos supra indicados locais, e ocorre justamente pela impossibilidade legal de acordo mútuo entre as partes e de aceitação de local alternativo para prestação da sua atividade profissional.

1.5. A entidade empregadora considera que estão reunidos os pressupostos legais que validam o despedimento coletivo designadamente por impossibilidade superveniente objetiva de manutenção dos postos de trabalho uma vez que a venda dos imóveis onde prestavam a sua atividade determina a extinção do local de trabalho.

1.6. Encerrada a fase de informações e negociação, a entidade empregadora irá proceder ao envio a todos os trabalhadores abrangidos pelo despedimento, das comunicações previstas no art.º 363º do Código do Trabalho, dando conta da decisão do despedimento e dos termos e condições aplicáveis à cessação do trabalho.

1.7. Com data de **9 de maio de 2024**, por carta registada com AR, a entidade empregadora remeteu à trabalhadora uma comunicação na qual dá conta, ao abrigo do disposto nos artigos 359º ss do Código do Trabalho, que é sua intenção iniciar procedimento tendente a um despedimento coletivo, no qual a mesma é incluída, que é fundamentado em motivos de mercado, designadamente perante a impossibilidade superveniente absoluta de continuar a prestar serviços de limpeza no Edifício, em virtude do Cliente, manifestar intenção de proceder à alienação destes edifícios. Mais refere que, como é conhecimento da trabalhadora, tentou transferi-la para outro local onde seria possível continuar com a prestar a sua atividade profissional junto do mesmo cliente— nomeadamente a sua colocação no novo Edifício, situado no Taguspark em Oeiras, não tendo a mesma concordado com esta opção.

1.8. Nesta comunicação, a entidade empregadora identifica os/as 33 (trinta e três) trabalhadores/as incluídos no despedimento (mais 10 trabalhadores/as relativamente aos identificados na comunicação remetida à CITE), todos com a mesma categoria profissional – trabalhador/a de limpeza, com exceção de apenas um único trabalhador que apresenta a categoria profissional de “limpador de vidros”.

1.9. Informa ainda que é sua intenção que o despedimento ocorra no dia 31 de agosto de 2024, após cumpridas as formalidades e diligências previstas nos artigos 360º e 361º do Código do Trabalho, e que a compensação devida nos termos do artigo 366º do Código do Trabalho será integralmente paga no fim do procedimento.

1.10. A entidade empregadora remete ainda uma minuta da comunicação da decisão final de despedimento que tenciona remeter à trabalhadora especialmente protegida, logo que seja emitido parecer por esta comissão, caso não venha a existir oposição, na qual se mostram calculados os créditos vencidos e exigíveis a liquidar na data de concretização do despedimento que se prevê a 31 de agosto de 2024.

1.11. Além dos mencionados, não existem quaisquer outros factos ou elementos de prova que, nos termos do artigo 63º, nº 3, alínea b) do Código do Trabalho, cumpra apreciar.

Cumpra apreciar,

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO E ANÁLISE

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*

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).

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. Consagrando a maternidade e a paternidade como 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. Sendo a CITE, por força da alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, 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 previstos nos artigos 360.º a 366.º do Código do Trabalho.

2.7. Para efeitos de emissão do referido 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).

2.8. 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

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

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.”

2.9. Dita o artigo 360.º do Código do Trabalho, que 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.

2.10. 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.

2.11. 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 sindicilar 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

“(...) ... 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

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.



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.

2.12. 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 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. (...).”

2.13. No caso em análise, o despedimento da trabalhadora visada, que é lactante e por isso especialmente protegida para os efeitos do artigo 63º do Código do Trabalho, vem

alicerçado em motivos de mercado que assentam na venda dos edifícios que pertencem ao cliente, designadamente o Edifício, na cidade de Lisboa, nos quais os/as trabalhadores/as incluídos no procedimento de despedimento coletivo prestavam a sua atividade profissional, determinando-se assim uma **impossibilidade objetiva superveniente e absoluta** de continuarem a fazê-lo, uma vez não tendo sido possível alcançar um acordo com a trabalhadora para transferência do seu local de trabalho para o novo Edifício, onde poderia continuar a exercer a sua atividade profissional para o mesmo cliente.

2.14. Compulsadas as normas legais respeitantes à matéria, e em particular no que respeita à intervenção desta Comissão, salientamos que é dever das entidades empregadoras comprovar, sem margem para dúvidas, que estão a agir em conformidade com os dispositivos legais, sob pena de o despedimento poder conter indícios de discriminação ao pretenderem sem justificação bastante e comprovada, proceder a despedimentos de trabalhadoras/es especialmente protegidas/os.

2.15. Não havendo um julgamento prévio da CITE quanto à validade da motivação oferecida, ou ausência de alternativas viáveis, porque esse compete aos Tribunais em caso de impugnação do despedimento, entendemos que, no caso concreto, o despedimento coletivo se encontra validamente fundamentado em motivos de mercado que impõem à entidade empregadora, numa perspetiva de viabilização, a necessidade de reajustar o quadro de pessoal.

2.16. Circunstância que, no caso concreto, e por referência à trabalhadora lactante, no conjunto de 33 trabalhadores/as efectados/as, nos permite afastar a existência de indícios de discriminação em função do sexo por força da maternidade.

III – CONCLUSÃO

Em face do que, perante os elementos que constam do expediente remetido, a CITE delibera **não se opor** à cessação do contrato de trabalho da trabalhadora lactante, incluída em processo de despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 03 DE JULHO DE 2024, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.