

PARECER N.º 924/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/4268/2024

I – OBJETO

1.1. Por comunicação eletrónica e carta registada de **31 de julho de 2024**, a entidade empregadora ..., solicitou a emissão de **parecer prévio** ao despedimento de trabalhadora grávida ..., **com a categoria profissional de Caixeira — Ajudante 2ºano**, incluída em processo de **despedimento coletivo**.

1.2. Com data de **10 de julho de 2024**, a entidade empregadora remeteu à trabalhadora uma comunicação, elaborada nos termos do artigo 360º, n.º 1 do Código do Trabalho, por via da qual manifesta a sua intenção de proceder ao encerramento da loja da ... - Lisboa (Centro Comercial ...), sita na ..., na qual a sua atividade profissional, no dia 7 de agosto de 2024, pelos motivos económicos e de mercado devidamente explicitados, em virtude do irá promover o despedimento coletivo de todas as 9 (nove) trabalhadoras que aí laboram.

1.3. Uma vez que não existe na empresa comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissão sindical, a comunicação da intenção de proceder ao despedimento foi efetuada individualmente a cada uma das trabalhadoras abrangidas, dando nota que, nos termos legais, e no prazo de cinco dias úteis poderiam designar uma comissão representativa, composta por, no máximo, cinco elementos.

1.4. Na mesma data, e em cumprimento do disposto no n.º 5 do artigo 360.º do Código do Trabalho, foi notificada a Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) da intenção de proceder ao despedimento colectivo das referidas nove trabalhadoras.

1.5. Da referida comunicação consta como Anexo I a descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo nos termos da alínea a) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, da qual consta o seguinte:

“(…) A ... (doravante, ...) é uma empresa cujo objeto social consiste no comércio a retalho de vestuário e artigos para bebés e crianças, em estabelecimentos especializados, sendo que, para o efeito, dispõe de 26 (vinte e seis) lojas distribuídas por todo o território nacional. Complementarmente, a ... dispõe igualmente de um site em que procede à venda online dos seus artigos (disponível para consulta em: <https://www.....pt/>).

Desde que iniciou a sua atividade, a empresa tem procurado implementar uma política de crescimento sustentado, através da expansão a nível nacional da sua rede de lojas e consolidação dos seus níveis de rentabilidade.

A empresa teve, desde a data da sua constituição, a preocupação de uma gestão criteriosa e rigorosa, de modo a tornar-se sólida e estável, de forma a conseguir a respetiva sustentabilidade, tentando, sempre, adaptar-se à evolução do mercado e da concorrência, feroz, diga-se, nos últimos anos.

A pandemia global da Covid-19 trouxe consigo uma série de mudanças significativas em vários aspetos da vida quotidiana. Uma dessas mudanças que se tornou cada vez mais evidente desde então é a diminuição do poder das lojas físicas e o conseqüente aumento das compras online.

Esta transformação foi impulsionada por uma série de fatores que se combinaram para alterar radicalmente os hábitos de consumo dos indivíduos em todo o mundo e, em particular, em Portugal.

Uma das principais razões para o início do declínio das lojas físicas durante a pandemia da Covid-19 foi a necessidade de distanciamento social e as restrições de movimento impostas pelos Governo. Com a imposição de medidas de confinamento e o encerramento temporário de estabelecimentos comerciais, os consumidores viram-se obrigados a procurar alternativas para satisfazer as suas necessidades de compra. Neste cenário, as plataformas de comércio eletrónico emergiram como uma solução conveniente e segura para adquirir bens e serviços (como foi o que sucedeu in casu, veja-se: <https://www.....pt/>), sem a necessidade de sair de casa e arriscar a exposição ao vírus.

Além disso, a pandemia acelerou uma tendência que já vinha ganhando força nos últimos anos: a preferência dos consumidores pela conveniência e praticidade das compras online.

Antes da Covid-19, muitos consumidores já recorriam às compras online para poupar tempo e evitar as multidões nas lojas físicas. No entanto, com o surgimento da pandemia, esta tendência intensificou-se, à medida que um número cada vez maior de pessoas optou por realizar as suas compras através de plataformas online, onde podiam encontrar uma ampla variedade de produtos e comparar preços sem sair de casa.

Outro fator que contribuiu para o declínio das lojas físicas foi o aumento da confiança dos consumidores nas compras online. À medida que as plataformas de comércio eletrónico se tornaram mais sofisticadas e seguras, os consumidores sentiram-se mais confortáveis em fornecer os seus dados pessoais e financeiros para realizar transações online.

Além disso, as políticas de devolução e reembolso oferecidas proporcionaram uma maior tranquilidade aos consumidores, que sabiam que poderiam devolver os produtos caso não ficassem satisfeitos com as suas compras.

A disponibilidade de uma vasta gama de opções de pagamento também contribuiu para a popularidade das compras online durante a pandemia. Com métodos de pagamento seguros, os consumidores puderam realizar transações online de forma rápida e conveniente, sem preocupações com a segurança dos seus dados financeiros.

Por último, mas não menos importante, a conveniência e a acessibilidade dos smartphones e dispositivos móveis desempenharam um papel fundamental na popularização das compras online durante a pandemia. Com a maioria das pessoas a passar mais tempo em casa e a depender cada vez mais dos seus dispositivos móveis para realizar tarefas do quotidiano, como trabalhar, estudar e comunicar com amigos e familiares, não é surpreendente que o comércio eletrónico também tenha beneficiado deste aumento do tempo passado online.

Em conclusão, a pandemia da Covid-19 acelerou uma tendência que já vinha ganhando força nos últimos anos: o declínio das lojas físicas e o aumento das compras online.

Impulsionados pela necessidade de distanciamento social, pela conveniência e pela acessibilidade das plataformas de comércio eletrónico, os consumidores voltaram-se cada vez mais para as compras online como uma forma segura e conveniente de adquirir bens e serviços. O que significa que não restam dúvidas que existe uma mudança de paradigma nos hábitos do consumir de produtos da ... e, conseqüentemente, não restam dúvidas que as compras online vieram para ficar e continuarão a desempenhar um papel cada vez mais importante no panorama do comércio da empresa a nível nacional (e global).

Pelo exposto, a acentuada redução da procura dos serviços prestados presencialmente e conseqüente quebra de vendas, levou a que nos últimos anos se venha a sentir um galopante desequilíbrio económico e financeiro da compra em lojas presencialmente, uma vez que as pessoas passaram a comprar mais produtos online — repare-se que, desde março de 2020 (início da Pandemia Covid 19), registou-se um aumento de compras online de 140,00% (cento e quarenta por cento) por comparação às vendas que se verificavam em 2019. Sendo que, desde então, as vendas online se mantiveram e, em determinados segmentos de mercado (por exemplo e sobretudo, em moda), verifica-se mesmo que o seu constante crescimento.

Postos os considerandos, vejamos.

No âmbito da sua política expansionista sustentada, a empresa abriu ao público, em ... de 2012, a loja da ... - Lisboa (Centro Comercial ...), sita na Sucede que, estando a sua atividade inserida num mercado altamente concorrencial, a liberdade estratégica da ... está fortemente condicionada pela atual crise económica que afeta o país e pelas conseqüentes oscilações conjunturais de mercado de procura dos artigos que comercializa, sendo determinante o local onde se situa o respetivo estabelecimento comercial. Sucede que, a opção estratégica tomada pela empresa não atingiu os objetivos económicos e de rentabilidade esperados, acrescendo a evolução negativa de vendas verificada (e cuja tendência se acentuou) desde 2019, ano em que se começou a verificar uma queda abrupta e sem que haja uma perspetiva sustentada de inversão desta situação.

Pelo contrário, considerando a atual crise económica e a acentuada retração do consumo, designadamente nos produtos comercializados pela empresa é de esperar um agravamento desta tendência negativo. Assim, no que diz respeito à loja da ... - Lisboa (Centro Comercial ...) verificou-se uma quebra de vendas nos últimos anos com um volume de faturação abaixo das previsões económicas da empresa e insuficientes para assegurar todas as despesas de funcionamento.

O que, aliás, é do conhecimento de V. Exa., uma vez que, além de comunicado pela empresa, é perceptível que a loja da ... - Lisboa (Centro Comercial ...) tem vindo a sofrer nos últimos anos uma quebra considerável e crescente na procura dos seus produtos, verificando-se, especialmente desde 2019, uma necessidade permanente do aumento de esforço de vendas e otimização de margens de lucro.

O aparecimento e crescimento da concorrência local e as vendas online, destruíram o mercado deste segmento tal como era conhecido, não tendo a ..., apesar dos esforços, conseguido inverter a tendência de queda da faturação e acumulação de prejuízos.

Assim, a empresa vê-se obrigada a proceder ao encerramento desta loja, situação originada pelos já referidos motivos de mercado e estruturais, relacionados com o desequilíbrio económico-financeiro e redução da atividade da sociedade.

Deste modo, não restou alternativa à empresa se não decidir iniciar de imediato os trâmites necessários à elaboração de um processo de despedimento coletivo, de todas as trabalhadoras da loja da ... - Lisboa (Centro Comercial ...), com vista à cessação dos seus vínculos laborais.

Assim, o presente processo de despedimento coletivo fundamenta-se no encerramento de uma secção ou estrutura equivalente e tem origem em motivos de mercado e estruturais, relacionados com a redução da atividade e desequilíbrio económico-financeiro da sociedade, sendo que a ..., apesar dos esforços dos últimos anos, não conseguiu inverter a tendência de queda da faturação e acumulação de prejuízos.

A loja da ... - Lisboa (Centro Comercial ...) foi pensada como ponto estratégico para a venda dos produtos comercializados pela empresa. No entanto, desde a sua criação e início de atividade em 18 de setembro de 2012, não correspondeu às previsões e expectativas da empresa, acarretando custos fixos elevados designadamente: renda fixa, despesas com pessoal, como sendo retribuições, seguros, eletricidade, água etc..

A loja apresenta um manifesto desequilíbrio financeiro por motivos de mercado e estruturais. O funcionamento desta loja vem acarretando custos fixos extremamente elevados. Sendo que, nos últimos anos esta loja apresenta os seguintes resultados:

- No ano de 2019, a loja em questão teve um resultado líquido de xx.xxx,00€;
- No ano de 2020, a loja em questão teve um resultado líquido negativo de xx.xxx,00€;

- No ano de 2021, a loja em questão teve um resultado líquido negativo de xx.xxx,00€;
- No ano de 2022, a loja em questão teve um resultado líquido negativo de xx.xxx,00€;
- No ano de 2023, a loja apresentou um resultado líquido negativo de xxx.xxx,00€.

(...)

De facto, atendendo aos resultados negativos supra, não restam quaisquer dúvidas que a loja da ... — Lisboa (Centro Comercial ...) está a causar prejuízos significativos à operação comercial da ...

Como veremos de seguida, sem prejuízo dos resultados negativos supra, não se trata, na verdade, apenas de uma situação de menor rentabilidade desta loja ou da mera expectativa de manutenção do volume de vendas nas restantes lojas sem os custos da exploração desta loja, mas antes da dimensão dos prejuízos da operação global da ... neste concreto mercado derivados do funcionamento dessa loja.

(...)

A ... encontra-se atualmente numa situação particularmente difícil e gravosa, sendo os proveitos que gera significativamente inferiores aos seus custos - o que conduz a uma situação estrutural de prejuízos e com significativas necessidades adicionais de financiamento para continuar a operar, conforme se infere do quadro supra e dos diversos indicadores infra mencionados.

Em termos de Resultado Operacional (EBIT), a ... registou, desde 2019, resultados negativos como resulta da tabela supra partilhada:

- 2019— xxx.xxx,00€;
- 2020— x.xxx.xxx,00€ (negativos);
- 2021 — - x .xxx.xxx,00€ (negativos);
- 2022— - x.xxx.xxx,00€ (negativos);
- 2023— - x.xxx.xxx,00€ (negativos).

Do mesmo modo, o EBITDA recorrente da ... regista, desde 2019, valores constantemente negativos:

- 2019— x.xx.xxx,00€;
- 2020— x.xxx.xxx,00€ (negativos);
- 2021 — - x.xxx.xxx,00€ (negativos);
- 2022— - xxx.xxx,00€ (negativos);
- 2023— - xxx.xxx,00€ (negativos).

Tendo em conta a inevitável persistência de prejuízos, o encerramento desta loja afigura-se o único instrumento disponível para a sustentabilidade da ... e para permitir que a mesma venha a começar a apresentar resultados positivos no futuro, garantindo, dessa forma, que a mesma continue a contribuir para a economia portuguesa e não tenha de vir a encerrar definitivamente a sua atividade em Portugal.

Pelo exposto, tendo presente o conjunto de todas as lojas resulta claro o desequilíbrio económico-financeiro da operação comercial e, conseqüentemente, a existência de uma crise efetiva.

Neste sentido, demonstrada a efetiva redução de vendas global num concreto mercado, a expectativa da redução dos custos e dos prejuízos, justificam o encerramento desta loja, uma vez que não se trata de uma decisão baseada na mera redução dos custos inerentes ao funcionamento desta loja (sem prejuízo de, conforme partilhado, a mesma apresentar, de todo o modo, constantemente resultados negativos).

Desta forma, a situação de crise económica da empresa em que a ... se encontra levou a que tivesse de tomar a decisão de encerrar a loja como medida de contenção de custos e de salvar a empresa.

Com efeito, a redução das vendas desta loja causa, de facto, um prejuízo significativo à ... como resulta evidente dos resultados operacionais da operação global supra identificados e, conseqüentemente, coloca em causa de forma relevante o equilíbrio do negócio da empresa.

Pelo exposto, na presente data, resulta manifesta a ausência de perspetivas positivas em termos de receitas, sendo certo que as previsões de mercado, refletem um agravamento ainda maior de perda de consumo nos próximos tempos.

É neste contexto que a ... se debate, com o conseqüente impacto na sua situação económico-financeira da empresa.

Esta loja, desde a sua origem que não atinge os valores projetados de vendas brutas anuais, sendo que todo o plano de investimento, foram calculados com base em planos de mercado e económicos que não se vieram a concretizar.

Este estabelecimento não consegue, desta forma, ser rentável. Antes pelo contrário, o prejuízo acumulado é cada vez maior, tornando-se incomportável para a ... a manutenção do mesmo.

A loja da ... - Lisboa (Centro Comercial ...) continua, assim, sucessivamente a registar resultados negativos, sem que existam quaisquer perspetivas de melhoramento, não se adivinhando qualquer inversão desta tendência.

A situação epidemiológica que se viveu em Portugal e no mundo e, posteriormente, a inflação e as Guerras na Ucrânia e, mais recentemente, no Médio Oriente, a somar ao aumento do consumo dos produtos através da loja online, veio agudizar ainda mais a já deficitária tesouraria da referida loja, provocando uma quebra insustentável de vendas e receitas.

Atendendo à atual situação de mercado, verificando-se uma acentuada degradação do poder de compra dos portugueses, a gerência prevê que no decorrer do presente ano de 2024, a conjuntura económico-financeira será ainda mais desfavorável e conduziria esta loja a resultados manifestamente insuficientes para a sua manutenção e viabilidade financeira.

Em função dos diversos aspetos externos supra referidos, a conjuntura do mercado, a concorrência e a perda de clientes provocou um desequilíbrio financeiro na empresa, uma vez que a referida loja apresenta sucessivamente resultados negativos e um decréscimo acentuado do volume de negócios.

Não é sustentável, para a empresa, a apresentação de prejuízos sucessivos, visto que tal conduz à redução do capital próprio e a consequente redução de solvabilidade e liquidez geral.

Além disso, de acordo com as projeções de especialistas (políticos, economistas, financeiros, consultores, entre outros), quer nacionais quer internacionais, o já grave cenário de crise que se vive em Portugal e no mundo (inflação generalizada e as Guerras, entre outros fenómenos), tem tendência a agravar-se, não sendo, por isso, previsíveis quaisquer melhorias dos resultados apresentados por esta loja, quer a curto quer a médio prazo.

Como é compreensível, neste contexto, a ... teve de reestruturar a sua estrutura, procurando reduzir custos de forma a contrabalançar as quebras negativas e manter a viabilidade da Empresa de acordo com a realidade atual e com a qual tentará sobreviver.

É, pois, neste enquadramento, que a Empresa decidiu implementar uma reestruturação total na sua organização produtiva que passo, num primeiro momento, pelo encerramento da loja da ... em Faro, posteriormente pela Loja da ... e da Loja da ... no ...) e, agora, da loja da ... - Lisboa (Centro Comercial ...).

Sendo que, a presente reestruturação, prevê a necessidade imperiosa de encerramento de mais lojas, o que significa que, além destas, já está previsto o encerramento de, pelo menos, mais uma loja.

Face ao que antecede, atendendo ao desequilíbrio económico financeiro que a loja da ... - Lisboa (Centro Comercial ...) apresenta e em face dos motivos de mercado, estruturais, e sendo a manutenção dos resultados negativos deste estabelecimento insustentável para a empresa, a ... vê-se obrigada a encerrar a referida loja, com a consequente cessação de todos os contratos de trabalho das trabalhadoras afetas à loja.

Com efeito, só desta forma, face ao agravar constante dos resultados operacionais e total ausência de faturação, será possível proceder aos pagamentos devidos aos trabalhadores ora afetados pelo despedimento coletivo.

Deste modo, perante os valores absolutos atingidos ao longo dos últimos anos em que se verifica a evolução dos prejuízos causados pela lala aqui em questão, conclui-se que os meios financeiros próprios desta unidade eram insuficientes para fazer face às necessidades financeiras exigidas pela sua atividade corrente. Pelo exposto, em virtude do encerramento da loja da ... - Lisboa (Centro Comercial ...), vão cessar os postos de trabalho de todas as trabalhadoras que ali trabalhavam, a saber:

Nome	Categoria Profissional
	Caixeiro/a – Encarregado/a
	Caixeiro/a (+ 6 anos)
	Caixeiro/a (até 3 anos)
	Caixeiro/a (até 3 anos)
	Caixeiro/a – Ajud. 3ºano
	Caixeiro/a – Ajud. 3ºano
	Caixeiro/a – Ajud. 2ºano
	Caixeiro/a – Ajud. 2ºano
	Caixeiro/a – Ajud. 1ºano

A decisão de encerramento desta loja da ... — Lisboa (Centro Comercial ...) é, assim, uma medida que a empresa entende como imprescindível para equilibrar ou melhorar a performance financeira e a própria viabilidade da empresa.

Atendendo, portanto, à diminuição do volume de vendas na loja da ... - Lisboa (Centro Comercial ...), aos seus resultados de exploração negativos, e às condições atuais de mercado, é necessidade de a empresa proceder ao encerramento ao público, a 07 de agosto de 2024, da loja da ... - Lisboa (Centro Comercial ...), sita na Av. D. João II Lote 1.05.02 Loja 2.119 A, 1990-094 Lisboa, estabelecimento onde atualmente exerce as suas funções, pelos motivos económicos e de mercado supra explicitados. (...)"

1.6. Da referida comunicação consta ainda o quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho) que é composto por 237 (duzentos e trinta e sete) colaboradores, distribuídos por 26 (vinte e seis) estabelecimentos comerciais e pelos setores organizacionais constantes do anexo 2 que faz parte integrante da mesma.

1.7. Indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir, nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, consta igualmente da comunicação, com expressa menção de que atento o encerramento da loja, o critério de seleção dos trabalhadores é justamente o de exercer funções no referido estabelecimento comercial e, naturalmente, o encerramento da loja onde as mesmas exerciam as suas funções.

1.8. Como referimentos, nos termos da alínea d) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho), a entidade empregadora refere que serão abrangidas pelo presente procedimento de despedimento coletivo de 9 (nove) trabalhadoras. O procedimento será implementado com observância dos prazos legais estabelecidos, considerando, todavia, que o encerramento da loja ao público ocorrerá, previsivelmente, a 07 de agosto de 2024. Tal não prejudicará, todavia, o pagamento do período do aviso prévio que, eventualmente, esteja em falta, nos termos previstos

1.9. Refere ainda a entidade empregadora que a compensação pela cessação do contrato de trabalho obedecerá aos critérios previstos nos n.os 1 e 2 do artigo 366.º do Código do Trabalho

1.10. A comunicação remetida à trabalhadora foi igualmente acompanhada do mapa do quadro de pessoal relativo a todos os sectores de atividade a ..., discriminado por

sectores organizacionais/estabelecimentos comerciais ou sede da empresa., do qual consta o número de trabalhadores ao seu serviço.

1.11. A entidade empregadora dá conta que não se procedeu à fase de informações e negociações prevista no artigo 361.º do CT.

1.12. Do expediente remetido à CITE, num total de 245 páginas, constam cópias da comunicação inicial remetida às 9 (nove) trabalhadoras a abranger pelo despedimento colectivo incluindo o quadro de pessoal, cópia de um E-mail e Carta enviada à DGERT, e ainda a cópia de uma carta da trabalhadora grávida a informar que não têm interesse em ser transferida e, conseqüentemente, que pretende ser incluída no despedimento colectivo.

1.13. 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 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, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva

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).

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. 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. Como pode ler-se no recente Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 21.02.2024, disponível em www.dgsipt “ esta especial protecção ao nível da codificação laboral constitui a resposta ao princípio constitucional da protecção da maternidade e da paternidade consagrado no artigo 68.º da CRP, no qual se estabelece que “[a]

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

maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes” (n.º 2) que “[a]s mulheres têm direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias” (n.º 3) e que “[a] lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar”(n.º3),mas também ao princípio constitucional da igualdade e consequente proibição de práticas discriminatórias consagrado no artigo 13.º, n.ºs 1 e 2 da CRP. (...).”

2.7. No âmbito do despedimento por causas objetivas, como é o caso do despedimento coletivo, a entidade empregadora deve fundamentar a necessidade de proceder ao despedimento 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.

2.8. Sendo que, 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).

2.9. De acordo com o previsto no artigo do artigo 359.º do Código do Trabalho, 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.”

2.10. Concretizando, refere o nº2 da mesma norma que “para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente: a) [m]otivos 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) [m]otivos estruturais - desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de

produtos dominantes; c) [m]otivos 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.”

2.11. Refere o artigo 360.º do Código do Trabalho, que a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo deve conter os seguintes elementos:

- 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.

2.12. 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.

2.13. 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 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 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).”

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.



Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 20.05.2009, Processo 3277/08.0TTLSB.L1-4, em www.dgsi.pt.

2.14. 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. 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 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. (...)

2.15. No caso em análise, o despedimento da trabalhadora visada, que está grávida e por isso especialmente protegida para os efeitos do artigo 63º do Código do Trabalho, vem alicerçado, é certo, em motivos estruturais e de mercado que determinam o encerramento da loja na qual a mesma vem prestando a sua atividade profissional.

2.16. Por esse facto, e assumindo o que entende ser uma gestão criteriosa do seu interesse económico, refere a entidade empregadora que os constantes resultados negativos da loja da ... - Lisboa (Centro Comercial ...) estão a causar prejuízos significativos à operação comercial programada, e que o encerramento da mesma é a única decisão viável, com o inerente despedimento de todas as trabalhadoras que à mesma afectam a sua atividade profissional.

2.17. 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.

2.18. Não havendo um julgamento prévio da CITE quanto à validade da motivação oferecida, ou ausência de alternativas estruturais e de mercado viáveis para a conservação dos postos de trabalho, porque esse compete aos Tribunais em caso de impugnação do despedimento, entendemos, que, no caso concreto, o processo remetido à CITE permite aferir a validade do procedimento quanto à trabalhadora especialmente protegida, e por essa via o cumprimento das exigências legalmente previstas, afastando assim com a necessária segurança quaisquer indícios de discriminação da trabalhadora grávida.

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 grávida, ..., incluída em processo de despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora
...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 28 DE AGOSTO DE 2024