

PARECER N.º 105/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, incluída em processo de despedimento coletivo, nos termos previstos no n.º 1 e na 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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho e pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto
Processo n.º 222 – DG-C/2015

I – OBJETO

- 1.1. Em 16.02.2015, a CITE recebeu da mandatária da empresa ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., no âmbito de um processo de despedimento coletivo, abrangendo duas trabalhadoras, nos seguintes termos:

"Assunto: Despedimento coletivo que abrange trabalhadora grávida Excelentíssima Senhora Presidente:

A ..., S.A. recorreu ao procedimento de despedimento coletivo que abrange duas trabalhadoras, uma das quais, ..., se encontra grávida.

Por este motivo, decorrida a fase de informações e negociações prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho, vimos remeter a V. Exas todo o processo, nos termos e para os efeitos do artigo 63.º, n.º1 do mesmo diploma legal.

Para o efeito, remetemos os seguintes documentos:

- *Cópia da carta enviada pela entidade patronal à trabalhadora nos termos do artigo 360.º n.º 3 do Código do Trabalho, contendo a motivação do despedimento, recebida em mãos pela trabalhadora em 13.01.2015 (documento 1)*
- *Cópia da carta enviada para a Direção Geral do Emprego e Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Segurança Social, nos termos do artigo 360.º, n.º 5 do Código do Trabalho, que foi enviada por fax em 13.01.2015 e por carta registada nesse mesmo dia, tendo sido rececionada em 14.01.2015, conforme documentos 2, 3, 4 e 5 juntos*
- *Resposta da DGERT via fax (documento 6)*
- *A ... comunicou à DGERT que as trabalhadoras não tinham designado nenhuma comissão administrativa no prazo concedido para o efeito, informando a data da reunião destinada às informações e negociações, tendo a DGERT respondido através de correspondência eletrónica com data de 21.01.2015 (documento 7)*
- *Cópia da ata da reunião realizada a 22 de janeiro de 2015, nos termos e para os efeitos do artigo 361.º do Código do Trabalho (documento 8)*
- *Carta enviada à trabalhadora nos termos do artigo 363.º do Código do Trabalho, comunicando a intenção de despedimento, bem como o montante que a trabalhadora terá direito a receber, contendo a ata e o recibo de vencimento, enviada sob registo e rececionada pela trabalhadora em 26.01.2014 (documento 9, 10 e 11)*
- *Cópia da carta enviada DGERT, contendo a ata, bem como o mapa obrigatório nos termos do artigo 363.º, n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho, enviada por fax e sob registo, com aviso de receção em 27.01.2015 (documento 12, 13, 14 e 15)*
- *E-mail de resposta da DGERT datado de 29.01.2015, confirmativo da receção da carta no dia anterior (documento 16)*
- *Declaração médica confirmativa do estado de gravidez da trabalhadora (documento 17)*

Nestes termos, a entidade patronal vem requerer a V. Exa se digne emitir o parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., nos termos do artigo 63.º do Código do Trabalho."

- 1.2. A entidade empregadora comunicou, em 13.01.2015, à trabalhadora grávida a intenção de proceder à sua inclusão no despedimento coletivo, conforme se transcreve:

"Assunto: Despedimento coletivo

Excelentíssima Senhora:

Vimos comunicar a intenção de proceder ao seu despedimento, juntamente com a trabalhadora ..., nos termos e para os efeitos previstos no n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho.

Junta-se, em anexo, as informações e documentos previstos no n.º 2, do artigo 360.º daquele diploma legal, os quais fazem parte integrante da presente notificação.

Mais informamos que as trabalhadoras abrangidas pelo despedimento coletivo poderão eleger, no prazo de cinco dias a contar da receção desta comunicação, uma Comissão Representativa.

Nos cinco dias seguintes, iniciar-se-á a fase de informações e negociação entre esta firma e a referida Comissão, com a participação de um representante do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

Na falta de acordo será proferida decisão de despedimento coletivo, com o aviso prévio previsto no n.º 1, do artigo 363.º do Código do Trabalho."

- 1.2.1. Os motivos indicados pelo empregador são os seguintes que se transcrevem:

"Motivos do despedimento coletivo e demais informação prevista no artigo 360.º do Código do Trabalho.

A ..., S.A. é uma sociedade anónima que se dedica à prestação de serviços de consultoria de gestão, estudos económicos e de engenharia, formação profissional e serviços conexos, atividades de contabilidade, auditoria e consultoria fiscal,

estudos de mercado, sondagens de opinião, estudos ambientais e serviços conexos e atividades de higiene, segurança e saúde no trabalho (com exclusão de atividades médicas), assim como à comercialização de vestuário, equipamentos e acessórios para manuseamento de bens alimentares e para proteção e segurança no trabalho, bem como de produtos e equipamentos de apoio à implementação e gestão dos serviços prestados, atrás mencionados. Também se dedica a atividades de recolha, ensaio, análises técnicas e validação nas áreas da qualidade, ambiente, segurança no trabalho e segurança alimentar.

Trata-se de uma empresa vocacionada para a prestação de serviços de apoio às organizações, que pretende, com a sua ação, ver reconhecida a diversidade e qualidade dos serviços prestados; a capacidade de inovação; a competência, independência e imparcialidade, bem como a relação de confiança e empenhamento na materialização dos objetivos dos seus clientes.

A estrutura orgânica da ..., para além da administração, encontra-se subdividida em Unidades de Negócio (UN's) e Unidades de Gestão (IJGs).

Cada Unidade de Negócio ou Unidade de Gestão tem um Responsável, que responde perante um Supervisor que, por sua vez, faz a ligação com a Administração.

Compete a todos os Responsáveis de Unidade de Negócio garantir a operacionalidade da UN, com capacidade e competência, paralelamente à materialização do Plano de Desenvolvimento da Unidade de Negócio.

O Plano de Desenvolvimento de Negócio inclui a determinação de medidas/projetos internos para alcançar os objetivos estratégicos em vigor para a UN, a avaliação dos recursos materiais e humanos existentes e a recrutar/adquirir, as necessidades de promoção ou eliminação de postos de trabalho e/ou reformulação de remunerações ou incentivos, remetendo-os para o Supervisor da Unidade de Negócio.

Este Plano é realizado em cada ano, visando o ano seguinte. No final do ano, o Responsável pela UN elabora o Relatório de Atividades desse ano.

Com base nestes dois documentos, a administração da ... avalia em cada ano se os objetivos foram, ou não, cumpridos e em que medida o foram.

Os objetivos são atingidos quando, simultaneamente, o Indicador de Desempenho ... - Total e o Indicador de Desempenho ... — Orçamento aprovados pela administração para cada UN são atingidos.

Os resultados obtidos pelos laboratórios de segurança alimentar e de ambiente e segurança, denominados comercialmente como ... Segurança Alimentar e ... Ambiente e Segurança, têm ficado sucessivamente aquém dos objetivos definidos nos últimos anos, traduzidos no respetivo indicador ...

As razões para o insucesso prendem-se com questões relacionadas com o mercado, nomeadamente com falta de escala necessária à viabilização dos laboratórios, verificando-se, ano após ano, uma tendência para a falta de procura deste serviço, mantendo-se os custos, o que significa prejuízos anuais cada vez maiores.

Na realidade, verifica-se que, relativamente a 2014, os ... (vértice orçamento) obtidos pelos dois laboratórios foram, respetivamente, de 49,3% do ... Segurança Alimentar e 79,2% ... Ambiente e Segurança, sendo que este último estava englobado na unidade de segurança no trabalho, muito aquém dos 100% estabelecidos no início do ano para cada um deles.

Refira-se que relativamente a este último, se efetuássemos a análise em separado (sem a atividade de segurança no trabalho), os valores obtidos pelo ... Ambiente e Segurança seriam ainda piores.

Na reunião de revisão do sistema integrado de gestão que se realizou em dezembro de 2014, as responsáveis por estas unidades assumiram que não há perspectivas de alteração da situação para 2015.

Por este motivo, não resta outra alternativa à Administração da ... que não seja encerrar os dois laboratórios, com o objetivo de garantir a sustentabilidade da empresa, no contexto de grave crise que o país está a viver, porque não é viável estar a assumir prejuízos da atividade daquelas duas unidades.

Porém, essa não foi a única decisão da administração, dado que a entidade patronal reconverteu quatro Unidades de Negócios — mais concretamente, a UN Sustentabilidade, a UN Segurança de Trabalho (onde se incluía o ... Ambiente e Segurança), a UN Segurança Alimentar e a UN Gestão de Operações — numa única Unidade de Negócios, denominada UN Eficiência Organizacional, tendo sido possível transferir os dois colaboradores do ... Ambiente e Segurança para esta nova Unidade de Negócios, na esperança de que novos projetos nesta área que estão em perspectiva de se concretizem. Caso não venham a concretizar-se, a ... teme que os despedimentos não vão poder ficar por aqui.

As colaboradoras ... e ... são as duas únicas trabalhadoras do ... afeto à segurança alimentar. Nenhuma das restantes Unidades de Negócio da entidade patronal tem, recursos humanos deficitários no quadro atual, pelo que não há qualquer possibilidade noutra Unidade de Negócios.

Assim, torna-se impossível a subsistência da relação laboral entre a ... e aquelas trabalhadoras. Pelo exposto, a ..., S.A., no contexto de crise económica que o país atravessa, é obrigada a reorganizar toda a sua estrutura, mantendo as Unidades de Negócio cujos resultados justificam a sua manutenção, reestruturando e/ou reconvertendo as Unidades de Negócio com maiores perspectivas de sustentabilidade no mercado e encerrando os laboratórios que não se justificam, uma vez que estão a causar avultados prejuízos à empresa, dada a diminuição da

procura deste tipo de serviços que já se verifica em dois anos seguidos, agravando-se no último ano de 2014.

As trabalhadoras não tiveram qualquer atuação que o Conselho de Administração considere culposa pelos resultados obtidos, tendo sido dada à Unidade de Negócios todas as condições para que os mesmos fossem atingidos, mas que não o foram devido à conjuntura de crise económica que estamos a atravessar, que tem óbvios reflexos na procura dos serviços que a Unidade Negócios presta.

O Conselho de Administração, ao decidir extinguir este posto de trabalho, baseou-se nos critérios supra expostos, ou seja, no resultado dos objetivos traçados para cada uma das Unidades de Negócio da empresa, critério esse absolutamente transparente, dado que os objetivos são definidos no início do ano, vão sendo monitorizados, controlados e analisados ao longo do mesmo nas reuniões de revisão da gestão, pelo Supervisor de cada Unidade de Negócios e são avaliados no final, de forma isenta e imparcial, de acordo com resultados mensuráveis, facilmente apreendidos por todos os trabalhadores e não discriminatórios.

Parece-nos que a esta situação aplica-se o despedimento coletivo.

Este despedimento coletivo deve-se ao encerramento do ... onde as trabalhadoras prestavam serviços e deve-se a motivos de mercado relacionados com a diminuição da procura de serviços e, também, com motivos estruturais que se prendem com a reorganização da estrutura da empresa, motivos esses previstos no artigo 359.º, n.º 1 e n.º 2, alíneas a) e b) do Código do Trabalho, conforme supra exposto.

A trabalhadora ... foi admitida ao serviço da empresa por contrato de trabalho sem termo, celebrado em 16 de setembro de 2008, para exercer as funções inerentes à categoria profissional de Consultora de Segurança Alimentar e Técnica de ...

A trabalhadora ... foi admitida ao serviço da empresa por contrato de trabalho a termo resolutivo certo, celebrado em 3 de junho de 2014, para exercer as funções

inerentes à categoria profissional de Técnica de laboratório de Segurança Alimentar.

Mais se consigna nos termos e para os efeitos do artigo 360.º, n.º 2 do Código de Trabalho, o seguinte:

1º Os motivos invocados para o despedimento coletivo são os que supra se explanam, pelo que a entidade patronal tem por cumprido o disposto na alínea a) do n.º 2, do artigo 360.º do Código do Trabalho;

2º O quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa é o que se junta como Anexo 1, pelo que a entidade patronal tem por cumprido o disposto na alínea b) do n.º 2, do artigo 360.º do Código do Trabalho;

3º A entidade patronal decidiu despedir as duas colaboradoras supra identificadas por serem as únicas trabalhadoras do laboratório de segurança alimentar que vai ser encerrado, sendo que no caso destas trabalhadoras não há qualquer possibilidade de as integrar noutra Unidade de Negócios da empresa conforme supra alegado, pelo que a entidade patronal têm por cumprido o disposto na alínea c) do n.º 2, do artigo 360.º do Código do Trabalho;

4º A entidade patronal pretende despedir a trabalhadora ... com a categoria profissional de Consultora de Segurança Alimentar e Técnica de ... e a trabalhadora ... com a categoria profissional de Técnica de ... de Segurança Alimentar, pelo que a entidade patronal tem por cumprido o disposto na alínea d) do n.º 2, do artigo 360.º do Código do Trabalho;

5º A entidade patronal pretende efetuar o despedimento até ao final do presente mês de janeiro de 2015, o que declara nos termos do disposto na alínea e) do n.º 2, do artigo 360.º do Código do Trabalho;

6º A compensação devida á trabalhadora ..., tendo em conta que foi admitida em 16 de setembro de 2008, por isso antes de 1 de novembro de 2011, nos termos do artigo 366.º do Código de Trabalho com a redação que lhe foi dada pela Lei 69/2013 de 30 de agosto, será calculada do seguinte modo:

a) Em relação ao período de duração do contrato entre 16 de setembro de 2011 até 31 de outubro de 2012, a compensação será de um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade e é calculado proporcionalmente em caso de fração de ano;

b) Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de novembro de 2012 inclusive e até 30 de setembro de 2013, a compensação será de 20 dias de retribuição base e diuturnidades calculado proporcionalmente ao período efetivo de trabalho prestado;

c) Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 2013 inclusive, a compensação corresponderá a 12 dias base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

7º A compensação devida à trabalhadora ..., tendo em conta que foi admitida em 3 de junho de 2014, calcular-se-á nos termos do artigo 366.º do Código de Trabalho com a redação que lhe foi dada pela Lei 69/2013 de 30 de agosto:

a) Tem direito aos proporcionais correspondentes a 12 dias de retribuição base acrescida de diuturnidades por cada ano completo de antiguidade."

1.3. Ao processo é junta a ata de reunião de informações e negociação, datada de 22.01.2015, conforme se transcreve:

"ATA n.º 1

Processo despedimento coletivo das trabalhadoras ... e...

Reunião realizada nos termos e para os efeitos do artigo 361.º do Código do Trabalho.

Aos vinte e dois dias do mês de janeiro de dois mil e quinze, pelas catorze horas e trinta minutos, na sede da ..., S.A., sita em..., reuniram, no âmbito da fase de informações e negociações previstas no artigo 361.º do Código do Trabalho, do procedimento de despedimento coletivo referente às trabalhadoras supra indicadas iniciado em 13 de janeiro de 2015, as referidas trabalhadoras, bem como o administrador da entidade patronal, Dr. ...

Iniciando a reunião, o Dr. ... explicou o motivo pelo qual a mesma foi convocada, informando que a ... comunicou a sua realização à Direção Geral do Emprego e Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Segurança Social, que respondeu que não iriam estar presentes, uma vez que não tinha sido constituída comissão representativa.

Prosseguindo, explicou que os resultados obtidos pelos laboratórios de segurança alimentar e de ambiente e segurança, denominados comercialmente como ... Segurança Alimentar e ... Ambiente e Segurança, têm ficado sucessivamente aquém dos objetivos definidos nos últimos anos, traduzidos no respetivo indicador...

As razões para o insucesso prendem-se com questões relacionadas com o mercado, nomeadamente com falta de escala necessária à viabilização dos laboratórios, verificando-se, ano após ano, uma tendência para a falta de procura deste serviço, mantendo-se os custos, o que significa prejuízos anuais cada vez maiores.

Na realidade, verifica-se que, relativamente a 2014, os ... (vértice orçamento) obtidos pelos dois laboratórios foram, respetivamente, de 49,3% do ... Segurança Alimentar e 79,2% ... Ambiente e Segurança, sendo que este último estava

englobado na unidade de segurança no trabalho, muito aquém dos 100% estabelecidos no início do ano para cada um deles.

Refira-se que relativamente a este último, se efetuássemos a análise em separado (sem a atividade de segurança no trabalho), os valores obtidas pelo ... Ambiente e Segurança seriam ainda piores.

Na reunião de revisão do sistema integrado de gestão que se realizou em dezembro de 2014, a colaboradora ... aqui presente responsável pelo ... Segurança Alimentar assumiu que não há perspetivos de alteração da situação para 2015.

Por este motivo, não resta outra alternativa à administração do ... que não seja encerrar os dois laboratórios, com o objetivo de garantir a sustentabilidade do empresa no contexto de grave crise que o país está a viver, porque não é viável estar a assumir prejuízos da atividade daquelas duas unidades.

As colaboradoras ... e ... são as duas únicas trabalhadoras do laboratório afeto à segurança alimentar.

Nenhuma das restantes Unidades de Negócio da entidade patronal tem recursos humanos deficitários no quadro atual, pelo que não há qualquer possibilidade de as integrar noutra Unidade de Negócios.

Pelo exposto, a ..., S.A., no contexto de crise económica que o país atravessa, é obrigada a reorganizar toda a sua estrutura, mantendo as Unidades de Negócio cujos resultados justificam a sua manutenção, reestruturando e/ou reconvertendo as Unidades de Negócio com maiores perspetivas de sustentabilidade no mercado e encerrando os laboratórios que não se justificam, uma vez que estão a causar avultados prejuízos à empresa.

O Conselho de Administração, ao decidir extinguir estes postos de trabalhos, baseou-se nos critérios supra expostos, ou seja, no resultado dos objetivos

traçados para cada uma das Unidades de Negócio da empresa, critério esse absolutamente transparente dado que os objetivos são definidos no início do ano, vão sendo monitorizados, controlados e analisados ao longo do mesmo nas reuniões de revisão da gestão, pelo Supervisor de cada Unidade de Negócios e são avaliados no final, de forma isenta e imparcial, de acordo com resultados mensuráveis, facilmente apreendidos por todos os trabalhadores e não discriminatórios.

As colaboradoras concordam com a exposição supra efetuada pelo administrador e não têm qualquer reparo a apresentar.

Posto isto,

A entidade patronal propõe o pagamento da seguinte compensação devida à trabalhadora ..., tendo em conta que foi admitida em 6 de setembro de 2008, por isso antes de 1 de novembro de 2011, nos termos do artigo 366.º do Código de Trabalho com a redação que lhe foi dada pela Lei 69/2013 de 30 de agosto será calculada do seguinte modo:

a) Em relação ao período de duração do contrato entre 16 de setembro de 2008 até 31 de outubro de 2012, a compensação será de um mês de retribuição base e por cada ano completo de antiguidade e é calculado proporcionalmente em caso de fração de ano:

b) Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de novembro de 2012 inclusive e até 30 de setembro de 2013, a compensação será de 20 dias de retribuição base e calculado proporcionalmente ao período efetivo de trabalho prestado;

c) Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de outubro de 2013 inclusive, a compensação corresponderá a 12 dias de retribuição base e por cada ano completo de antiguidade.

A compensação devido à trabalhadora ..., tendo em conta que foi admitida em 3 de junho de 2014, calcular-se-á nos termos do artigo 366.º do Código de Trabalho com a redação que lhe foi dada pela Lei 69/2013 de 30 de agosto:

a) Tem direito aos proporcionais correspondentes a 12 dias de retribuição base por cada ano completo de antiguidade.

Além destes montantes terão direito a receber os demais créditos salariais que constarão na carta que, nos termos da lei, lhes será enviada.

Mais foram informadas que o contrato da trabalhadora ... cessará os seus efeitos sessenta dias após o recebimento da carta supra mencionada e o da trabalhadora ... terminará quinze dias depois, nos termos do artigo 363.º, n.º 1, a) e c) do Código do Trabalho.

As trabalhadoras concordam expressamente com a proposta de pagamento da entidade patronal.

Não havendo mais assuntos a tratar, foram os trabalhos dados como encerrados às 15.00 horas, lavrando-se a presente ata que depois de lida e aprovada por unanimidade, vai ser assinada pelo administrador da ... e pelas trabalhadoras, bem como por mim, ..., que secretariei esta reunião."

1.4. Foram, ainda, juntos os seguintes elementos:

- Quadro de pessoal;
- Cartas dirigidas à DGERT, de 13.01.2015 e de 27.01.2015;
- E-mails da DGERT, de 14.01.2015, 21.01.2015 e 29.01.2015;
- Decisão de despedimento dirigida à trabalhadora grávida, datada de 23.01.2015;
- Recibo de vencimento, de 26.03.2015;
- Relação de trabalhadores a despedir;
- Atestado médico comprovativo do estado de gravidez da trabalhadora, datado de 28.01.2015;

- Comprovativos de envio e receção de documentos.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à 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. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Diretiva é expressamente referido que: *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.*
- 2.2.** É, pois, 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.** Na verdade, e de acordo com o já previsto na Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19.10.92, artigo 10.º: “1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período

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).

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.”

- 2.4.** Em sintonia com o princípio comunitário da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres a Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias².
- 2.5.** Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro,³ determina uma especial proteção no despedimento. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
- 2.6.** Compete à CITE, por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, emitir o parecer referido.
- 2.7.** 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 cumprir os procedimentos previsto nos artigos 360.º a 366.º

² Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa.

³ O Código do Trabalho transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, e a Diretiva n.º 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho, 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 (reformulação), nos termos das alíneas b) e o) do artigo 2.º Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

do Código do Trabalho.

Para efeitos de emissão de parecer prévio pela CITE, o empregador deve remeter cópia do processo a esta entidade, 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).

2.7.1. 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.

2.8. Importa esclarecer que, quando está em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, 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.

2.9. De modo a possibilitar melhor 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.º 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”⁴, 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”. (...)

⁴ Continuação da citação: “Expressão utilizada por Bernardo Lobo Xavier, *O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa*, pág.404”

(...) “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 CT⁵ 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 3277/08.0TTLSB.L1-4, em www.dgsi.pt.

2.10. De acordo com o processo em análise a entidade empregadora comunicou à trabalhadora especialmente protegida que é uma entidade comercial que se dedica

⁵ Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.

à prestação de serviços de consultoria em várias áreas e à atividade de recolha, ensaio, análises técnicas e validação nas áreas da qualidade, ambiente, segurança no trabalho e segurança alimentar visando o apoio às organizações e tem uma estrutura subdividida em Unidades de Negócios e Unidades de Gestão geridas por um responsável que responde a um supervisor que por sua vez reporta à administração. Neste contexto verificou que o plano de desenvolvimento de negócio e o relatório de atividade dos laboratórios de segurança alimentar e de ambiente e segurança, comercialmente denominados "... Segurança Alimentar" e "... Ambiente e Segurança", não têm atingido os objetivos definidos nos últimos anos.

- 2.11.** De acordo com alegações da empresa, as razões do insucesso relacionam-se com motivos de mercado *"nomeadamente com falta de escala necessária à viabilização dos laboratórios, verificando-se, ano após ano, uma tendência para a falta de procura deste serviço, mantendo-se os custos, o que significa prejuízos anuais cada vez maiores."*
- 2.12.** No ano de 2014 os indicadores de desempenho do laboratório "... Segurança Alimentar" foi de 49,3% e os indicadores de desempenho do laboratório "... Ambiente e Segurança", que inclui a unidade de segurança no trabalho, foi de 79,2%. Ambos ficaram aquém dos 100% estabelecido para cada um.
- 2.13.** Neste contexto, a administração após os responsáveis pelas unidades em causa terem, alegadamente, assumido *"que não há perspetivas de alteração da situação para 2015."*, decidiu encerrar os dois laboratórios e reconverter quatro unidades de negocio, das quais uma delas a unidade de negócios de segurança de trabalho *"(onde se incluía o ... Ambiente e Segurança)"* numa única unidade, agora denominada de "eficiência organizacional".

- 2.14.** A referida reestruturação implicou a possibilidade de "*transferir os dois colaboradores do ... Ambiente e Segurança para esta nova Unidade de Negócio, na esperança de que novos projetos nesta área que estão em perspetiva de se concretizarem*" e a inclusão no despedimento coletivo das trabalhadoras ... e ..., únicas trabalhadoras do ... de segurança alimentar, em virtude de nenhuma das restantes unidades de negócio ter recursos humanos deficitários e, por isso, sem possibilidade de integrar as trabalhadoras tornando, alegadamente, impossível a subsistência da relação laboral.
- 2.15.** Em conclusão, afirma a entidade empregadora que os critérios que determinaram o despedimento foram os resultados obtidos por cada unidade de negocio e conseqüente encerramento de dois laboratórios, um dos quais o laboratório onde as trabalhadoras abrangidas prestavam a sua atividade, em conseqüência de uma nova reorganização da estrutura da empresa.
- 2.16.** Na verdade, analisado o quadro de pessoal junto à comunicação de despedimento verifica-se que a entidade empregadora é uma pequena empresa que tem ao seu serviço 36 trabalhadores/as e 3 estagiários/as, em regime de estágio profissional divididos por nove áreas funcionais/unidade de negócios onde está indicado o laboratório de segurança alimentar mas do qual não consta o laboratório ambiente e segurança, alegadamente, extinto no decurso da reestruturação que determinou a extinção do laboratório de segurança alimentar.
- 2.17.** Ora, segundo a entidade empregadora a unidade de negócio eficiência organizacional incorporou a unidade de sustentabilidade, a unidade de segurança de trabalho (que incluía o ... ambiente e segurança), a unidade segurança

alimentar e a unidade gestão de operações. Esta unidade está referida no Anexo I - Quadro de Pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa assim como está autonomizado o laboratório de segurança alimentar mas não o laboratório ambiente e segurança.

- 2.18.** Nesta medida, e de acordo com os elementos que compõem o processo, não foi comunicado à trabalhadora especialmente protegida que critério ou critérios determinaram a alegada possibilidade de transferir dois colaboradores do ... ambiente e segurança para a nova unidade de negócio - denominada eficiência organizacional - e, nesse sentido, porque motivo a extinção dos referidos laboratórios apenas determinou a inclusão das trabalhadoras afetas a um deles.
- 2.19.** De facto, sendo alegada uma reestruturação que se afigura, nos termos do quadro de pessoal junto ao processo, ter afetado treze trabalhadores/as (onze trabalhadores/as agora afetos à nova unidade de negócio eficiência organizacional - duas das quais estão em regime de estágio profissional e contrato a termo certo - e duas trabalhadoras afetas ao laboratório de segurança alimentar) só estas duas últimas trabalhadoras são incluídas no procedimento de despedimento, agora, em análise.
- 2.20.** Na verdade e embora da ata de informações e negociação resulte que a trabalhadora especialmente protegida concordou com a exposição do administrador e concordou com a proposta de pagamento da entidade patronal, não há, ainda, uma presunção da aceitação do despedimento nos termos do n.º 5 do artigo 366.º do Código do Trabalho, na redação dada pela Lei n.º 69/2013 de 30 de agosto, por ainda não ter ocorrido o recebimento da totalidade da compensação devida pelo despedimento coletivo. E, ainda que a mesma pudesse existir seria

ilidível pela trabalhadora nos termos legais através da devolução da referida compensação.

2.21. Neste sentido, considerando que nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho, o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento respeita aos critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir, a CITE não pode deixar de concluir que a insuficiente clareza do critério que determinou a inclusão da trabalhadora grávida no despedimento coletivo é indício de discriminação em função da sua condição biológica.

2.22. Por último, esclareça-se que a decisão de despedimento comunicada à trabalhadora em 23.01.2015 e por esta recebida em 26.01.2015, não poderá produzir quaisquer efeitos, atendendo a que foi comunicada em momento anterior ao pedido e à emissão de parecer prévio pela CITE e por esse motivo, conforme a alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho, poderia configurar uma ilicitude desse despedimento.

III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE emite parecer desfavorável à inclusão da trabalhadora grávida ... no procedimento de despedimento coletivo promovido pela empresa ..., S.A.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE MARÇO DE 2015, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP)