



## PARECER N.º 181/CITE/2013

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, 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, promovido pela empresa ... – Serviços de Engenharia e Consultoria, Lda.

Processo n.º 594 – DL-C/2013

### I – OBJETO

**1.1.** Em 24 de junho de 2013, a CITE recebeu da ... – Serviços de Engenharia e Consultoria, Lda., para efeitos da emissão de parecer prévio nos termos do disposto 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, cópia do processo de despedimento coletivo, abrangendo 4 (quatro) dos 41 (quarenta e um) trabalhadores, do qual está incluída a trabalhadora lactante, ..., engenheira de obras de construção civil, desde 01.04.2009.

**1.1.1.** Para o efeito, a entidade empregadora anexou cópia do processo de despedimento coletivo, donde constam os seguintes documentos:

- Cópia do contrato de trabalho celebrado com a trabalhadora;
- Cópia da comunicação inicial de despedimento entregue à trabalhadora por mão própria em 17.06.2013;
- Anexos à comunicação inicial de despedimento:
  - Motivos do despedimento coletivo;
  - Quadro de pessoal da ... discriminado por áreas técnicas;



- Número de trabalhadores a despedir e respetivas categorias profissionais ;
- Documento sobre critérios de seleção dos trabalhadores a despedir;
- Tempo previsível para o despedimento;
- Método de cálculo da compensação;
- Cópia da carta enviada à Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, dando conta da intenção de despedimento coletivo, e comprovativo de registo;
- Cópia da ata da reunião de informações e de negociação realizada no dia 20.06.2013, entre a ... – Serviços de Engenharia e Consultoria, Lda., e os trabalhadores abrangidos pelo processo de despedimento coletivo; e a solicitação da CITE:
- Anexo A do Relatório Único – Quadro de Pessoal.

**1.2.** A entidade empregadora apresenta para o despedimento os seguintes motivos:

*“A ... é uma sociedade que tem por objeto a prestação de serviços na área da engenharia e da consultoria, fazendo parte de um grupo multinacional com escritórios em diversos países.*

*No âmbito da sua atividade, a ... tem sempre procurado coordenar a adequação do seu quadro de pessoal às necessidades do mercado, tendo como objetivo manter os postos de trabalho dos seus trabalhadores. Contudo, verificam-se circunstâncias que provocam a necessidade imperiosa de adaptar a estrutura de pessoal da ..., reduzindo-a, às transformações que se verificam ao seu mercado.*

*A crise económica que assola Portugal e Espanha desde há algum tempo afeta negativamente a ... embora esta apenas tenha começado a sentir os seus efeitos um pouco mais tarde do que os seus concorrentes.*



*Contudo, não se depara agora a ... com uma situação nova: já em 2012 teve necessidade de reduzir o seu quadro de pessoal, tendo para o efeito celebrado diversos acordos de revogação de contrato de trabalho. Sucede que essa necessidade de redução do quadro de pessoal é novamente necessária em 2013. Na verdade, a ... não conta neste momento com projetos suficientes que lhe permitam manter ocupados todos os seus trabalhadores, nem tem conseguido angariar novos clientes.*

*O trabalho que é desenvolvido na ... neste momento ou tem como destinatários empresas do grupo, ou clientes antigos, que solicitam trabalhos adicionais em complemento de trabalho previamente realizado. Esta realidade tem expressão no volume de vendas e da carteira de clientes registado na ... nos últimos 5 anos.*

*Também no que respeita ao ano de 2013, a ... apresenta resultados muito abaixo dos projetados (...).*

*Tendo em conta este cenário, é necessário que a ... adeque a sua estrutura de pessoal às suas reais necessidades, uma vez que não só não tem trabalho para ocupar todos os trabalhadores – com as repercussões que essa situação acarreta em termos de motivação pessoal e de ambiente de trabalho – como necessita adequar a sua estrutura de custos às receitas que efetivamente consegue obter.*

*Para além disso, a ... Espanha, que era um grande suporte da ... está também a ser afetada pela crise que afeta o setor, consubstanciada na falta de projetos e de trabalho. E assim, reduzem-se ainda mais as possibilidades de trabalho que permitiram inverter a situação da ...*

*Estas circunstâncias consubstanciam motivos de natureza estrutural e, sobretudo, de mercado, na aceção do artigo 359.º do Código do Trabalho.”*



**1.3.** Como critério de seleção dos trabalhadores a empresa declara:

*“Tendo em conta os motivos subjacentes ao despedimento coletivo, foi tomada a decisão de extinguir os postos de trabalho dos trabalhadores que há mais tempo estão inativos ou cujas funções já não se justificam, nos termos que se indicam de seguida:*

*(a) **Direção** - ...: esta Trabalhadora desempenha atualmente funções de receção (na sequência da cessação do contrato de trabalho da anterior rececionista), as quais não são mais necessárias.*

*Na verdade, poucos clientes têm reuniões na sede da ..., poucos telefonemas há a fazer ou a receber, e pouca correspondência há a receber ou a enviar. A própria receção física vai deixar de existir, uma vez que a porta de acesso à sede permanecerá sempre aberta, e serão os trabalhadores administrativos – ... – que controlarão o acesso ao escritório e aceitarão a correspondência.*

*(b) **Área Técnica de Gestão Integrada de Projetos** - ...: este Trabalhador terminou em 22-04-2013 um projeto no Irão, onde se encontrava destacado desde 14-10-2010. Regressado a Portugal, não se encontra a trabalhar em qualquer projeto, nem se prevê a sua intervenção numa eventual segunda fase de trabalhos que sejam necessários realizar no âmbito do referido projeto no Irão. Assim, este trabalhador não tem, presentemente, trabalho, nem se prevê que o venha a ter a médio prazo.*

*(c) **Área Técnica de Engenharia Civil** - ...: esta Trabalhadora não está afeta a nenhum projeto, realizando apenas trabalhos adicionais a projetos já efetuados. Infelizmente, estes trabalhos adicionais não ocupam uma parte suficientemente importante do tempo da Trabalhadora – visível pelos mapas de produção e pelo registo de tempo de trabalho em CGLI (Custos Gerais Lisboa) - a ponto de justificar a manutenção do seu posto de trabalho.*

*(d) **Desenhadores**: ...: este Trabalhador não está afeto a nenhum projeto, sendo que a partir de janeiro de 2013 é possível verificar, pelos mapas de produção, que a atividade do trabalhador é muito diminuta, por falta de*



*trabalho para executar. Na verdade, desde então que todo o seu registo de tempo de trabalho é feito em CGLI - Custos Gerais Lisboa, uma vez que, não havendo projetos, nada há que desenhar nem trabalho a registar em clientes.”*

**1.4.** Na reunião de informações e de negociação, realizada no dia 20.06.2013, com a presença da trabalhadora, foi decidido o seguinte, cuja ata se transcreve:

*“Aos vinte dias do mês de junho de 2013, pelas 11 horas, na sede da ... – Serviços de Engenharia e Consultoria, Lda., sita na Rua ..., n.º ... – ... Piso, ... Lisboa (a “...”), reuniram-se os representantes da ... e os quatro trabalhadores abrangidos pelo processo de despedimento coletivo em curso, estando presentes:*

- (1) O Senhor Eng. ... e a Senhora D. ..., em representação da ...;*
- (2) A Senhora Dra. ..., mandatária da ...;*
- (3) A Senhora D. ..., a Senhora Eng.<sup>a</sup> ..., o Senhor Eng.<sup>o</sup> ... e o Senhor ..., trabalhadores da ... abrangidos pelo despedimento coletivo.*

*A reunião tem por motivo a declaração inicial de despedimento entregue aos trabalhadores no dia 17 de junho de 2013, tendo sido dada oportunidade aos trabalhadores abrangidos de se pronunciarem relativamente ao processo de despedimento em curso.*

*Nesse âmbito foi referido pelas trabalhadoras ... e ... que, apesar de não concordarem com os critérios de acordo com os quais foram selecionadas, se conformam com o despedimento, uma vez que conhecem a situação financeira da ...*

*Solicitaram ainda cópia da carta enviada pela ... à Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho a comunicar o início do despedimento coletivo, o que foi aceite.*

*Foi também declarado pelos representantes da ... que, nos termos do disposto nos artigos 8.º e 9.º/1/a) do Decreto-Lei 220/06, de 3 de novembro, os trabalhadores terão acesso ao subsídio de desemprego,*



*unia vez que, cessando os respetivos contratos de trabalho por iniciativa da ..., a situação de desemprego se considera involuntário.*

*De seguida, e uma vez que os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo conhecem as circunstâncias que levaram à tomada da decisão de despedir, com as quais se conformam, e após um período de esclarecimentos, as partes declararam querer consignar em ata os temas discutidos na reunião, para os efeitos do disposto no artigo 361.º do Código do Trabalho, o que o fazem nos seguintes termos:*

**Ponto Um:** *Os trabalhadores expressamente prescindem da faculdade de designar, entre eles, uma comissão representativa, e expressamente declaram dar por realizada e concluída a fase de informações e negociações prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho;*

**Ponto Dois:** *A ... propôs, e os trabalhadores aceitaram, que o valor da compensação a pagar resulte da aplicação do coeficiente de 1.25 ao valor da retribuição base de cada trabalhador, multiplicado por cada ano de antiguidade ou fração.*

**Ponto Três:** *Os trabalhadores aceitam cessar os seus contratos de trabalho no dia 30 de junho de 2013, data em relação à qual serão calculados os créditos vencidos e exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho (inclui férias vencidas e não gozadas e subsídio de férias; férias, subsídio de férias e subsídio de Natal proporcionais ao tempo de serviço em 2013, e número mínimo anual de horas de formação que não tenham sido proporcionadas ou crédito de horas para formação de que sejam titulares), aceitando a ..., em contrapartida, pagar o montante correspondente ao período de aviso prévio que seria aplicável a cada trabalhador, atenta a antiguidade de cada um, nos termos do disposto no artigo 363.º/1 do Código do Trabalho.*

*Contudo, relativamente à Senhora Eng.<sup>a</sup> ..., será necessário aguardar pelo decurso do prazo para que a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego emita o seu parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63.º/3/b) do Código do Trabalho, após o que será emitida a decisão*



*final de despedimento. A este propósito, declarou a Trabalhadora não pretender prescindir do prazo de aviso prévio, pelo que o cumprirá integralmente (...)*

*(c) Aceita o despedimento coletivo iniciado, pelo que não contestará os seus fundamentos, motivações, critérios de seleção de trabalhadores, formalidades ou efeitos.*

*Lida a presente ata, vai a mesma ser assinada por todos os participantes na reunião. Lisboa, 20 de junho de 2013. “*

- 1.5** A trabalhadora especialmente protegida, objeto do presente parecer prévio, recebeu comunicação escrita datada de 17 de junho de 2013, da qual consta a intenção da empresa ... de a incluir no despedimento coletivo, da qual consta os anexos, já acima reproduzidos, relativos ao elenco dos motivos de despedimento, ao quadro de pessoal, aos trabalhadores abrangidos e aos critérios para seleção dos trabalhadores/as.

## **II – ENQUADRAMENTO JURIDICO**

- 2.1.** A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, chama desde logo a atenção nos considerandos para o risco destas mulheres serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado, pelo que no artigo 10.º, sob a epígrafe “Proibição de despedimento” determina:

*“A fim de garantir às trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, o exercício dos direitos de proteção da sua segurança e saúde reconhecidos no presente artigo, prevê-se 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 referida (...) 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.

3. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proteger as trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, contra as consequências de um despedimento que fosse ilegal (...).”

**2.2.** A Constituição da República Portuguesa (CRP) no artigo 67.º sob a epígrafe “Família” estabelece:

“1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...).”

**2.3.** Por seu turno, o artigo 68.º da CRP sob a epígrafe “Paternidade e maternidade” consagra:

“ (...) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

3- As mulheres têm proteção especial durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias. (...).”





**2.4.** O Código do Trabalho, no Capítulo VII “Cessação de contrato de trabalho”, Divisão II Despedimento coletivo (artigos 359.º a 366.º), procede à definição e motivações legais, no artigo 359.º sob a epígrafe “Noção de despedimento coletivo”:

*“1 – Considera-se despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respetivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.*

*2 – Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:*

*a) Motivos de mercado – redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;*

*b) Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;*

*c) Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação (...).”*

**2.5.** E quanto ao procedimento, o artigo 360.º do mesmo Código sob a epígrafe “Comunicações em caso de despedimento coletivo” vem estabelecer:



*... 1 – O empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo comunica essa intenção, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger.*

*2 – Da comunicação a que se refere o número anterior devem constar:*

- 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.*

*3 – Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos, os quais podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.*

*4 – No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão neste referido os elementos de informação discriminados no n.º 2.*

*5 – O empregador, na data em que procede à comunicação prevista no n.º 1 ou no número anterior, envia cópia da mesma ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva.*



6 – *Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.ºs 1 a 4 e constitui contraordenação leve o efetuado com violação do disposto no n.º 5. (...)*”.

- 2.6. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14º 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.
- 2.7. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º, n.º 1 do Código do Trabalho, 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*”, que é esta Comissão, conforme Decreto Lei n.º 76/2012, de 26 de março”.
- 2.8. É de salientar que, nos termos do artigo 381.º, alínea d) do Código do Trabalho, “*sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito: em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio (...)*” da CITE.



- 2.9.** A falta de solicitação deste parecer implica, de acordo com a alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho a ilicitude do despedimento por iniciativa do empregador.
- 2.10.** Assim, compete à CITE, nos termos da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, emitir o referido parecer, no âmbito do qual averigua a objetividade da fundamentação apresentada pela entidade empregadora, através da análise das razões concretas que motivaram a seleção do posto de trabalho a extinguir, por forma a concluir pela existência ou inexistência de indícios de discriminação em razão da maternidade.
- 2.11.** Ao estabelecer princípios e procedimentos especiais de proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes nas situações de despedimento, como é o caso *sub judice*, plasmados nas Diretivas Europeias, na Constituição da República Portuguesa e no Contrato do Trabalho, mostra que as entidades empregadoras devem ter um cuidado acrescido nestes casos, tendo que demonstrar, sem margem para dúvidas, que a escolha de uma trabalhadora especialmente protegida para ser abrangida por um despedimento é isenta de discriminação de género ou em função da parentalidade.

### III – APRECIÇÃO

- 3.1.** No caso em apreço, a entidade empregadora apresenta como fundamento para a necessidade de realização de um despedimento coletivo motivos estruturais e de mercado, decorrentes da atual crise económica alegando que, a empresa “(...) *não conta neste momento com projetos suficientes que lhe permitam manter ocupados todos os seus trabalhadores, nem tem conseguido angariar novos clientes.*”



3.2. A entidade empregadora, apresenta como critério de seleção dos trabalhadores/as a incluir no despedimento “os trabalhadores que há mais tempo estão inativos ou cujas funções já não se justificam (...)”, argumentando em concreto face à trabalhadora ..., trabalhadora afeta à **Área Técnica de Engenharia Civil** “esta Trabalhadora não está afeta a nenhum projeto, realizando apenas trabalhos adicionais a projetos já efetuados. Infelizmente, estes trabalhos adicionais não ocupam uma parte suficientemente importante do tempo da Trabalhadora – visível pelos mapas de produção e pelo registo de tempo de trabalho em CGLI (Custos Gerais Lisboa) - a ponto de justificar a manutenção do seu posto de trabalho. “

3.3. Ora, “ (...) ... 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 CT<sup>1</sup> 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](http://www.dgsi.pt).

<sup>1</sup> Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.



- 3.4.** Acontece que, no caso em concreto, e existindo mais trabalhadores com a mesma categoria profissional – engenheiro/a de obras de construção civil – que a trabalhadora, afetos à área Técnica de Engenharia Civil, não tendo sido apresentado face a cada um deles a quantidade de trabalho que é por estes realizada e a razão de serem dados menos projetos à trabalhadora do que aos restantes trabalhadores, não é possível estabelecer uma relação clara e objetiva para que seja a trabalhadora a abrangida pelo despedimento na sua área.
- 3.5.** Acrescendo que, sendo a trabalhadora lactante na presente data, terá como é óbvio estado a gozar licença parental há relativamente pouco tempo, podendo eventualmente ser essa a razão de estar neste momento com menos projetos em mãos, sendo que, em última instância é a entidade empregadora quem distribui o trabalho pelos seus trabalhadores e trabalhadoras.
- 3.6.** Circunstâncias em que, e por essa via, a CITE não pode considerar como afastada a possibilidade de, o critério utilizado, face à trabalhadora ..., poder produzir efeitos enviesados, pelo facto de a trabalhadora ter gozado recentemente licença parental e estar presentemente a gozar do direito a dispensa para amamentação/aleitação – o facto de a trabalhadora ter estado ausente por licença de parentalidade e trabalhar menos duas horas por dia para amamentar/aleitar o seu filho é causa de ter menos trabalho atribuído? –, e como tal, a sua inclusão no despedimento coletivo ser discriminatória em função da parentalidade.
- 3.7.** Assim, e sem prejuízo de se reconhecer que não compete à CITE sindicilar a decisão gestonária da entidade empregadora, considerando o que foi possível apurar através dos elementos que constituem o processo, não



está afastada a possibilidade de existência de indícios de discriminação em função da parentalidade.

#### **IV – CONCLUSÃO**

Face ao que antecede, a CITE delibera opor-se ao despedimento da trabalhadora lactante ..., promovido pela empresa ... – Serviços de Engenharia e Consultadoria, Lda., por não estar afastada a existência de indícios de discriminação por motivo de parentalidade na sua inclusão no despedimento coletivo.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 18 DE JULHO DE 2013**