

## PARECER N.º 10/CITE/2014

**Assunto:** Parecer prévio à cessação do contrato de trabalho de trabalhadora lactante, por despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro  
Processo n.º 1220 – DL-C/2013

### I – OBJETO

- 1.1.** Em 10.12.2013, a CITE recebeu da empresa ..., Lda., com sede em ..., pessoa coletiva n.º ..., pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora ..., no âmbito de um despedimento coletivo, que envolve mais 2 pessoas;
- 1.2.** 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 rececionada pela trabalhadora em 26.11.2013;
  - 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 04.12.2013, entre a ..., Lda, e os trabalhadores abrangidos pelo processo de despedimento coletivo;
- Anexo A do Relatório Único – Quadro de Pessoal.

**1.3.** De referir que a CITE, em reunião de 18 de julho de 2013, deliberou o Parecer n.º 181/CITE/2013, nos termos do qual opôs-se ao despedimento da trabalhadora lactante ..., promovido pela empresa ..., Lda., por não estar afastada a existência de indícios de discriminação por motivo de parentalidade na sua inclusão no despedimento coletivo.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**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 63º, 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 381º, 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 3º do Decreto-Lei nº76/2012, 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.*” E explica que “*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.*”

- 3.2.** Tal é apontado pela entidade empregadora como a principal causa da significativa diminuição do volume de vendas e da carteira de clientes registado na ... nos últimos 5 anos, bem como da diminuição dos resultados líquidos no mesmo período e do volume da faturação, que provém na sua maioria, declara a entidade empregadora, da sua faturação a empresas do mesmo grupo, dado que há muitos trabalhadores da ... “*...destacados noutros escritórios...*”
- 3.3.** No que toca à trabalhadora lactante, a entidade empregadora explica que: *A trabalhadora desempenha a função de Engenheira, integrada no departamento de Infraestruturas. A trabalhadora é Engenheira Civil.*
- 3.4.** Mais explicam que “*A escolha desta trabalhadora prende-se com a decisão de encerrar o departamento de Infraestruturas, pelos motivos já identificados no número anterior e que se aplicam integralmente à decisão de incluir esta trabalhadora no processo de despedimento.*  
*Tendo em conta que esta trabalhadora é lactante, nos termos do artigo 36.º 1 c) do Código do Trabalho, por haver apresentado atestado médico confirmando a amamentação do seu filho, alguns esclarecimentos complementares são necessários, com vista a demonstrar a escolha não discriminatória desta trabalhadora.*  
*Corno referido, a trabalhadora é Engenheira Civil e presta a sua atividade no departamento de Infraestruturas da .... A trabalhadora é*



*especializada em pavimentos de infraestruturas (estradas, aeroportos, etc.).*

*Como referido também, desde 2010 que os projetos de infraestruturas diminuíram significativamente, uma vez que são projetos que exigem grande investimento e são feitos por entidades públicas ou em parcerias público-privadas. Como é do conhecimento geral, tais investimentos cessaram quase completamente.*

- 3.5.** *Concluem “Assim, a partir de 2013 a experiência e a especialidade da trabalhadora têm sido pouco utilizadas. Perante a existência de algum trabalho noutras áreas, a trabalhadora foi afeta, de forma acessória, a áreas diferentes da especialidade, como projetos de redes de águas e saneamento, e segurança e higiene do trabalho.*

*Na verdade, sempre que possível, e em função da especialidade de cada trabalho, são os trabalhadores reclassificados noutros departamentos da .... Contudo, há algumas dificuldades neste processo, o que impede que esta seja uma solução a adotar em todas as circunstâncias: a engenharia tem as suas especialidades, não sendo possível uma prática generalista.*

*Mesmo dentro da especialidade de Engenharia Civil, a título de exemplo, um engenheiro que faz projetos de estruturas não sabe fazer redes de águas, tal como um engenheiro que faz pavimentos não sabe fazer barragens. A engenharia não é uma atividade de produção em série, indiferenciada, e em que as pessoas são facilmente intermutáveis.*

*Contudo, também os projetos de redes de águas e saneamento, e segurança e higiene do trabalho ficaram reduzidos ao mínimo a partir de 2013, e a faturação da ... teve uma queda radical,*

*Como exposto anteriormente, é difícil para a ... encontrar posições compatíveis para os seus engenheiros, não só porque se encontra numa fase de redução muito pronunciada da sua atividade, mas também porque cada engenheiro tem a sua especialidade. Designadamente, um*

*engenheiro civil, que faz pavimentos, como a trabalhadora, não sabe projetar estruturas, e assim sucessivamente.*

*De acordo com o anexo A ao Relatório Único, relativo ao Quadro de Pessoal constata-se que a trabalhadora tem o código de profissão 21422 — Engenheiro de obras de Engenharia Civil. Têm igualmente este código os seguintes trabalhadores: ..., ... e ....*

*Sucedo que o trabalhador ... desempenha agora a sua atividade integrado no departamento de Indústria e Energia, onde projeta redes e instalações de águas e esgotos. O trabalhador ... desempenha a sua atividade no departamento de Gestão Integrada de Projetos, tendo estado até recentemente deslocado em Omã e atualmente na Arábia Saudita. ... já cessou a sua atividade laboral com a ... e ... desempenha a sua atividade no departamento de Consultoria e Sistemas, deslocado em Bilbao, Espanha.*

*Resulta assim que os trabalhadores da ... com a mesma profissão da trabalhadora ... têm, não só, uma especialidade, como uma atividade muito diferente da desta e estão na sua maioria deslocados no estrangeiro.*

*Refira-se também que a trabalhadora não está disponível para ser destacada para outro país, o que reduz a possibilidade de ser afeta a projetos que venham a surgir no âmbito do grupo empresarial de que a ... faz parte.*

*Atentas todas estas circunstâncias tomou a ... a decisão de despedir a trabalhadora integrada neste processo de despedimento coletivo, na sequência da extinção do departamento de infraestruturas e da impossibilidade de afetar a trabalhadora a outros departamentos.*

- 3.6.** Tendo em conta o que antecede, a CITE considera que estão suficientemente objetivados os critérios fixados de modo a incluir esta trabalhadora no processo de despedimento.

- 3.7.** Acresce que na reunião de informações e negociação ocorrida em 04/12/2013, na qual estiveram presentes todos os trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento coletivo, incluindo a trabalhadora lactante, “...conhecem as circunstâncias que levaram à tomada da decisão de despedir, com as quais se conformam”.

#### **IV – CONCLUSÃO**

Face ao que antecede, a CITE delibera:

- 4.1.** Não se opor à inclusão da trabalhadora lactante ... no despedimento coletivo promovido pelo ..., Lda, uma vez que, não se vislumbram indícios de discriminação por motivos de parentalidade na escolha da trabalhadora ao que acresce o facto desta ter manifestado por escrito conformar-se com a decisão de despedir.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 7 DE JANEIRO DE 2014**