



PARECER N.º 146/CITE/2016

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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho

Processo n.º 434 – DL-C/2016

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu a 08.03.2016 da empresa ..., S.A., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora lactante ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no 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 12.02.
- 1.2. A entidade empregadora entregou, em 23.02.2016, carta à trabalhadora, referindo que, no contexto da reforma do Setor Empresarial do Estado, o XIX Governo Constitucional anunciou a decisão de proceder à extinção da empregadora que vinha apresentando sucessivamente resultados negativos antes de impostos inequivocamente reveladores da sua insustentabilidade económica, encontra-se em situação de falência técnica.
- 1.3. Mais refere que, tendo igualmente por objetivo, num subsequente momento de liquidação da Sociedade, o acionista Estado assumir o menor encargo financeiro possível, a entidade empregadora iniciou a execução de um plano



- de alienação de ativos, de participações financeiras e de progressiva redução da atividade, uma redução do quadro de colaboradores através essencialmente da cessação de contratos de trabalho por mútuo acordo.
- 1.4. A entidade empregadora, em 06/10/2014, deliberou a sua dissolução, estabelecendo o prazo máximo de dois anos para o encerramento da liquidação e procedeu à nomeação da Comissão Liquidatária.
 - 1.5. Foi determinado à Comissão Liquidatária a empresa continuar a assegurar, até 31.03.2016, os serviços de direção e coordenação nas intervenções ... e ..., prevendo-se a extinção dos postos de trabalho que se tornam excedentários, estando identificados trinta e cinco postos de trabalho, dos quais cinco no Núcleo de Investimento e Financiamento da Direção de Gestão de Projetos, onde se inclui a trabalhadora.
 - 1.6. A entidade empregadora comunica os motivos justificativos do despedimento coletivo, referindo que tem capitais próprios negativos e que se encontra em falência técnica; que, no período de janeiro de 2005 a setembro de 2015, o Estado Português aumentou o capital social, mas o capital próprio, apurado no último balanço auditado, continua negativo devido aos resultados negativos acumulados; que não dispõe dos meios financeiros para financiar a sua atividade; que o passivo corrente é muito superior ao ativo corrente; que a atividade de prospeção, conceção e gestão de projetos não é, economicamente, viável; que os acionistas deliberaram, em outubro de 2014, por unanimidade, a dissolução da sociedade com a liquidação a executar no prazo de dois anos.
 - 1.7. A entidade empregadora refere os critérios de seleção dos/das trabalhadores/as a despedir, designadamente, indicando que “No Núcleo de



Investimento e Financiamento (Direção de Gestão de Projetos) - estrutura central (“back office”) de coordenação e apoio integrado às equipas locais afetas às operações ... e de prossecução dos serviços prestados pela ..., S.A., às Sociedades ... -, com a cessação em 31/03/2016 da prestação dos mesmos deixa de existir trabalho que justifique a manutenção deste Núcleo de Investimento e Financiamento, cujo encerramento portanto se impõe, em duas fases: (i) a primeira, abrangendo a extinção de três postos de trabalho, até 31/03/2016; (ii) a segunda, com a extinção dos dois últimos postos de trabalho, até 30/06/2016. Motivo da subsistência de dois postos de trabalho durante aquela segunda fase: necessários e suficientes para a conclusão da transferência/transmissão das informações e elementos concernentes aos serviços prestados em consequência da respetiva cessação em 31/03/2016. Critério de seleção dos dois postos de trabalho subsistentes durante esta segunda fase: o de maior antiguidade na empresa, sendo que cessa aos 31/03/2016 a cedência do colaborador que desempenha funções de técnico coordenador”.

- 1.8. A trabalhadora em causa está abrangida na primeira fase.
- 1.9. A entidade empregadora indica ainda o número de trabalhadores/as a despedir e categorias profissionais abrangidas; o período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento; o método de cálculo de compensação a conceder aos/às trabalhadores/as a despedir e apresenta o quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais.
- 1.10. Em 04.03.2016, teve lugar reunião, que foi comunicada à trabalhadora, que contou com as presenças da DGERT - Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, dos representantes da entidade empregadora, da comissão representativa dos trabalhadores, e da qual foi lavrada ata.



II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)

Proibir, sob pena de sanções, o despedimento por causa da gravidez ou de gozo do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade, bem como a discriminação nos despedimentos fundada no estado matrimonial; (...)

Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

2.2. O artigo 10.º, n.º 1 da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o



- termo da licença por maternidade, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.3.** Um dos considerandos da referida Diretiva refere que “... o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento”.
- 2.4.** 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 parentalidade 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.
- 2.5.** 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.
- 2.6.** 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 (...)", à CITE.

- 2.7.** 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.
- 2.8.** Compete à CITE, nos termos da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, emitir parecer, no âmbito do qual averigua a objetividade da fundamentação apresentada pela entidade empregadora, através da análise das razões concretas que motivaram a intenção de despedimento, por forma a concluir pela existência ou inexistência de indícios de discriminação em razão da maternidade.
- 2.9.** Nos termos do artigo 359.º do Código do Trabalho:
- “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”.

2.10. Em conformidade com o artigo 360.º do referido Código:

“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 referida 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”.

III – ANÁLISE

- 3.1. A exigência de parecer da CITE, no quadro da proteção no despedimento de trabalhadora lactante, visa sobretudo prevenir e evitar a prática da discriminação.
- 3.2. Assim, à CITE compete em primeira linha, diante dos elementos disponíveis no processo, averiguar se os mesmos revelam que o eventual despedimento radica em tratamento discriminatório.
- 3.3. Releva que, como bem se refere em acórdão do Supremo Tribunal de Justiça (de 19/11/2014, proc. 3193/09.8TTLSB.L1.S1) o despedimento coletivo não viola o princípio constitucional da “segurança no emprego” desde que, seja por razões de mercado, seja por razões estruturais, seja por razões tecnológicas, o empregador lance mão de procedimento substancial e



- formalmente adequado e garanta aos/às trabalhadores/as afetados/as a adequada compensação financeira.
- 3.4.** Neste aspeto, é essencial que, na comunicação escrita do empregador, constem os critérios para seleção dos/das trabalhadores/as a despedir, os motivos, os setores abrangidos, os/as trabalhadores/as selecionados/as.
- 3.5.** Tal enunciação dos critérios, diz-se no referido acórdão, deve ser suficientemente clara de modo a permitir:
- aos/às trabalhadores/as afetados/as,
 - (a) a perceção das razões que importaram que fossem englobados no procedimento, (b) aquilatar da adequação desses critérios à cessação, em concreto, dos seus vínculos laborais, (c) aferir da veracidade dessas razões e seu nexos com o critério eleito;
 - ao Tribunal ou, no caso e para os efeitos do presente parecer, à CITE, a sindicabilidade da sua concreta aplicação.
- 3.6.** Os critérios de seleção aqui em causa, analisados em articulação com os motivos invocados para o despedimento coletivo, permitem salvaguardar a defesa dos valores atrás enunciados, respeitando a exigência da definição dos critérios de seleção do/a trabalhador/a a despedir.
- 3.7.** Verifica-se que se encontram observados todos os requisitos legais da comunicação a que alude o art.º 360.º do Código do Trabalho.
- 3.8.** Da análise do processo resulta claro que, aquando da seleção da trabalhadora a afetar pelo despedimento coletivo, não houve qualquer ato de discriminação por parte da empresa.



- 3.9. Assim, não decorre da apreciação de todo o processo que existam indícios de discriminação na inclusão da trabalhadora, especialmente protegida, no processo de despedimento coletivo.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão da trabalhadora lactante ..., no processo de despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora ..., S.A., em virtude de se afigurar que o mesmo não constitui uma discriminação por motivo de parentalidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 30 DE MARÇO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.