

PARECER N.º 1033/CITE/2023

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 63º 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 5251DL-C/2023

I – OBJETO

1.1. Em 19.10.2023, a CITE recebeu da empresa, pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante, no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por motivos económicos, de mercado e estruturais, abrangendo 3 trabalhadores.

1.2. Na carta datada de 16.10.2023 e dirigida à CITE, a entidade empregadora refere o que a seguir se transcreve:

“(…)

Assunto: Pedido de emissão de parecer prévio de Despedimento Coletivo com 1 trabalhadora lactante.

Ex.mos Senhores,

No âmbito de procedimento de despedimento Coletivo levado a cabo pela nossa empresa, há uma trabalhadora que é atualmente lactante relativa a uma filha de 14 meses, (cfr. Atestado junto como doc. nº1)

O nome da trabalhadora lactante abrangida pelo despedimento coletivo é ..., juntando-se fotocópias das comunicações previstas nos arts. 360º e seguintes do Código de Trabalho.

Desta forma, nos termos do nº1 e da alínea b) do nº3 do art. 63º do Código do Trabalho, vimos por este meio solicitar a emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora especialmente protegida.

“(…)”

1.3. Por carta datada de 28.09.2023, a empresa comunicou à trabalhadora lactante, a intenção de proceder ao despedimento coletivo, nos termos que, a seguir se transcreve:

“(…)”

Ex.mo Senhor,

Nos termos do art. 360º nº3 e seguintes do Código do Trabalho, vimos por este meio comunicar-lhe a intenção de proceder ao despedimento coletivo, o que levará à extinção de 3 postos de trabalho.

Consequentemente e no cumprimento do disposto no nº 2 do mesmo art. 360º indicamos os seguintes elementos informativos:

a) Os motivos para o despedimento coletivo;

- b) O quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa (Anexo 1);
- e) Os critérios que levaram à seleção dos trabalhadores a despedir;
- d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;
- e) O período de tempo no qual se pretende efetuar o despedimento;
- f) Indicação do método de cálculo de compensação a pagar a cada trabalhador pelo despedimento operado.
- A) O motivo para o despedimento coletivo advém da elevada redução de atividade da nossa empresa provocada pela diminuição previsível da procura dos nossos bens, com uma redução substancial das encomendas, levando a elevadas quebras na produção e escoamento dos nossos produtos, aliada à conjuntura que o nosso país atravessa, torna-se necessária a realização de uma reestruturação da organização produtiva. Infelizmente, é imperativo para a sobrevivência desta empresa que seja necessário o ajustamento de algumas secções de produção e armazém, o que implicará o despedimento de alguns trabalhadores. Será, pois, necessário o despedimento de 3 trabalhadores sendo 2 deles da secção de armazém e um da tecelagem.
- B) Ver Anexo 1 (que faz parte integrante desta comunicação).
- C) O critério para a seleção de trabalhadores a despedir consiste no facto de ser suprida a secção de embalagem no armazém e do trabalhador mais recentemente admitido na tecelagem.
- D) Os trabalhadores a despedir são:
- ..., com a categoria profissional de embaladora de armazém;
 - ..., com a categoria profissional de conferente de armazém;
 - ..., com a categoria profissional de tecelão;
- E) Pretende-se efetuar o despedimento no prazo máximo de 60 dias após a receção desta carta.
- F) O cálculo da compensação por despedimento será de 14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculado do seguinte modo (art. 366º, nº2 do CT):
- a) O valor da retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador a considerar para efeitos de cálculo da compensação não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida b) O montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou, quando seja aplicável o limite previsto na alínea anterior, a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida;
- c) O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades;
- d) Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.
- Nos termos do art. 360º nº3 do CT, pode, no prazo de 5 dias úteis após a receção desta comunicação, designar uma comissão representativa com o máximo de 3 membros.
- (...)"

1.4. Consta do processo remetido à CITE o quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais.

1.5. Em 16.10.2023 foi efetuada a reunião de informações e negociação, nos termos a seguir transcritos:

“(…)

Aos 16 dias de outubro de 2023, pelas 16:00 horas, reuniram-se o Gerente da firma ..., com sede na ..., ..., e os trabalhadores ..., ..., tendo faltado o trabalhador ... que, apesar de devidamente notificado, não compareceu nem justificou a falta, com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar pelo despedimento coletivo e outras medidas que reduzam o mínimo de trabalhadores a despedir.

Pela entidade patronal foi dito que devido à elevada redução de atividade da nossa empresa provocada pela diminuição previsível da procura dos nossos bens, tendo elevadas quebras na produção e escoamento dos nossos produtos, aliada à conjuntura que o nosso país atravessa, toma-se necessária a realização de uma reestruturação da organização produtiva.

Infelizmente, é imperativo que para a sobrevivência desta empresa seja necessário o ajustamento e suprimento de algumas secções de armazém, o que implicará o despedimento de alguns trabalhadores. Será, pois, necessário o despedimento de 3 trabalhadores, 2 da secção de armazém e 1 da tecelagem.

O critério para a seleção do trabalhador a despedir consiste no facto de ser suprimida a secção de embalagem no armazém e do trabalhador mais recentemente admitido na tecelagem.

Foram estudadas diversas alternativas para a redução do número de trabalhadores a despedir, mas este foi o número mínimo que se encontrou.

Pelos trabalhadores foi dito aceitarem e compreenderem os termos apresentados para o seu despedimento.

Sem outro assunto relevante que as partes pretendam apresentar dá-se por encerrada a presente reunião cuja ata depois de lida e assinada por todos os intervenientes por a acharem conforme.

“(…)”

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19.10.92, estabelece no artigo 10.º que: “1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade (...), salvo nos casos 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.”

2.2. É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias¹ que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

2.3. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à referida construção jurisprudencial, do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, nos considerandos 23 e 24 que expressamente referem o seguinte: *Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.*

2.4. Em sintonia com o Direito Comunitário, a Constituição da República Portuguesa reconhece aos pais e às mães o direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, como garantia da realização profissional e de participação na vida cívica do País.

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.²

2.5. A nível infraconstitucional, o artigo 63.º do Código do Trabalho, que estabelece uma especial proteção em caso de despedimento, prevê que o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

A CITE, por força da alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, é a entidade competente para a emissão do referido parecer.

2.6. 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 cumprindo os procedimentos

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).

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

previsto nos artigos 360.º a 366.º do Código do Trabalho.

Para efeitos de emissão de parecer prévio, o empregador deve remeter cópia do processo à CITE, depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho (alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho).

2.7. De acordo com o previsto no artigo do artigo 359.º do Código do Trabalho, relativo à 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.”

2.8. 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.

2.9. Importa esclarecer que, quando está em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhador no gozo da licença parental, e de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento respeita aos critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir.

Nesta conformidade, os critérios definidos pelo empregador para selecionar os/as trabalhadores/as objeto de despedimento deverão ser enquadrados nos motivos legalmente previstos, não podendo ocorrer discriminação de qualquer trabalhador/a designadamente, em função do sexo ou, no caso vertente, por motivo de maternidade.

2.10. De modo a possibilitar melhor a avaliação sobre os critérios de seleção, transcreve-se alguma jurisprudência relevante sobre a matéria:

“I - O Código do Trabalho, no âmbito do despedimento coletivo, (...) não estabelece qualquer critério ou prioridade quanto aos trabalhadores a abranger pelo despedimento coletivo, antes deixa a determinação desses critérios à liberdade do empregador.

II - Mas os critérios de seleção definidos pelo empregador só cumprem o escopo legal se tiverem um mínimo de racionalidade e de congruência por forma a permitirem estabelecer o necessário nexos entre os motivos invocados para fundamentar o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador, pois só assim o despedimento de cada trabalhador pode considerar-se justificado face ao art. 53.º da CRP.

(...) A indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir, deve servir para estabelecer a necessária ligação entre os motivos invocados para o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador abrangido, por forma a que o trabalhador abrangido possa compreender as razões pelas quais foi ele o atingido pelo despedimento. (...) há que individualizar ou concretizar os trabalhadores abrangidos, ou seja, “há que converter esses números em nomes”³, servindo os critérios de seleção para impedir arbitrariedades ou discricionariedades injustificadas. (...)

Como se refere no Ac. do STJ, de 26.11.2008, em www.dgsi.pt, (...) é incontestável que a Constituição não admite a denúncia discricionária por parte do empregador e apenas possibilita a cessação do contrato de trabalho por vontade do empregador se existir uma justificação ou motivação, ainda que a justa causa possa resultar de causas objetivas relacionadas com a empresa nos termos da lei”. (...)

³ 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 syndicar as opções de gestão empresarial feitas pelo requerido e que a seleção dos trabalhadores envolve sempre alguma margem de discricionariedade, mas a indicação dos critérios que servem de base à escolha dos trabalhadores a despedir permite que o Tribunal possa controlar se essa seleção não obedeceu a motivações puramente arbitrárias e discriminatórias, em vez de se fundar nas razões objetivas invocadas para o despedimento coletivo.” Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 25.03.2009, Processo 3278/08.8TTLSB-4, em www.dgsi.pt

“(…) ... o sentido decisório da mais recente jurisprudência do nosso Supremo Tribunal, nos termos do qual a única interpretação da al. e) do n.º 1 do artigo 24.º da LCCT (DL 64-A/89, de 27/02), que corresponde atualmente à al. c) do artigo 429.º do CT⁴ em conformidade com a Constituição, designadamente com a proibição de despedimentos sem justa causa constantes do art.º 53.º da nossa Lei Fundamental, é a de que a comunicação dos motivos da cessação do contrato deve referenciar-se quer «à fundamentação económica do despedimento, comum a todos os trabalhadores abrangidos, quer ao motivo individual que determinou a escolha em concreto do trabalhador visado, ou seja, a indicação das razões que conduziram a que fosse ele o atingido pelo despedimento coletivo e não qualquer outro trabalhador (ainda que esta possa considerar-se implícita na descrição do motivo estrutural ou tecnológico invocado para reduzir o pessoal – p.ex., o encerramento da secção em que o trabalhador abrangido pelo despedimento laborava).”

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

2.11. No Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 11.05.2015, Processo 1004/13.9 TTPNF.G1, disponível em www.dgsi.pt, menciona-se o seguinte: “I – O empregador deve fazer constar da comunicação inicial da intenção de proceder a despedimento colectivo os elementos mencionados no n.º 2 do art. 360.º do Código do Trabalho, não estando obrigado a incluir quaisquer outros.

II – Tal comunicação deve, quanto aos diversos elementos que dela devem constar, ser apreensível pelos trabalhadores visados e pelos demais intervenientes, e, em última análise, pelo tribunal que seja chamado a pronunciar-se sobre a regularidade e licitude do despedimento, garantindo a sua sindicabilidade, o que se conclui estar devidamente observado se os interessados demonstram na oposição que fazem ter apreendido cabalmente os termos das questões.

III – Na falta de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissões sindicais, a circunstância de o empregador não proceder ao envio das informações aludidas no n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho de 2009 aos trabalhadores que possam ser abrangidos pelo

⁴ Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.

despedimento coletivo e estes não designarem a comissão ad hoc representativa prevista nos n.ºs 3 e 4 do artigo 360.º citado, não constitui motivo determinante da ilicitude do despedimento coletivo.

IV – Na ausência das estruturas representativas dos trabalhadores a que se refere o n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho de 2009, e não sendo designada a comissão ad hoc representativa dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo, aludida no n.º 3 do mesmo artigo, o empregador não é obrigado a promover a fase de informações e negociação tal como se acha desenhada no artigo 361.º seguinte. (...)”.

2.12. No caso em análise, a entidade empregadora, que tem como atividade a ...

2.13. Alega a entidade empregadora que face à elevada redução da atividade da empresa, provocada pela diminuição previsível da procura dos bens, com uma redução substancial das encomendas, que levou a elevadas quebras na produção e escoamento dos produtos, aliada à conjuntura que o país atravessa, torna necessária a realização de uma reestruturação da organização produtiva.

2.14. Alega a entidade empregadora que se torna necessário para a sobrevivência da empresa o ajustamento de algumas secções de produção e armazém, o que implicará o despedimento de trabalhadores/as.

2.15. A entidade empregadora, invoca motivos estruturais e de mercado, sendo inevitável um despedimento coletivo.

2.16. No que concerne ao critério de seleção dos/as trabalhadores/as a despedir, consiste na extinção da secção de embalagem no armazém e do trabalhador mais recentemente admitido na tecelagem.

2.17. A trabalhadora lactante desempenha funções no departamento de armazém e detém a categoria profissional de ...

2.18. Do mapa de pessoal organizado por setores organizacionais junto pela entidade empregadora, não se afere a existência de outros/as trabalhadores/as com a mesma categoria profissional da trabalhadora especialmente protegida.

2.19. A entidade empregadora efetuou reunião de informações e negociação, aferindo-se da mesma que os trabalhadores/as incluídos no despedimento, compreenderam os termos apresentados para o seu despedimento, não se opondo.

2.20. Face ao supra exposto, conclui-se do teor da comunicação efetuada ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 369.º, do Código do Trabalho, que os motivos justificativos da necessidade de extinguir o posto de trabalho são motivos estruturais e de mercado, não se vislumbrando indícios discriminação em razão da maternidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera **não se opor** à inclusão da trabalhadora lactante, no despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 08 DE NOVEMBRO DE 2023