

PARECER n.º 270/CITE/2024

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 12.02.

Processo n.º 831 - DL-C/2024

I – OBJETO

- 1.1. Em 06.02.2024, a CITE recebeu da sociedade ..., 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. Sobre o processo de despedimento coletivo, a entidade empregadora, em 04.01.2024, comunicou à trabalhadora, objeto do presente parecer, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“A sociedade entidade empregadora, vem, pela presente e relativamente ao assunto acima identificado, comunicar a V. Exa., nos termos e para os efeitos do disposto nos arts. 359º e segs. do Código do Trabalho, a intenção de promover um despedimento coletivo, que abrange o vosso posto de trabalho.*
 - 1.2.2. *Aproveitamos, ainda, para informar que os trabalhadores abrangidos poderão, no prazo de cinco dias úteis a contar da data da receção*

desta comunicação, designar uma comissão representativa composta por até 5 (cinco) trabalhadores.

- 1.2.3. O processo de despedimento coletivo será realizado no período máximo de 3 meses, com início na presente data e prevê-se que esteja concluído num prazo de 120 dias a contar do termo daquele período, condicionado aos prazos procedimentais previstos na lei.*
- 1.2.4. O presente processo de despedimento coletivo, fundamenta-se em motivos estruturais da Empresa, nos termos definidos na alínea b) do n.º 2 do art. 359.º do Código do Trabalho, designadamente, em resultado da decisão de encerramento da atividade laboratorial e de alguns postos de colheita de produtos biológicos. A atividade da Empresa vai ser transferida para outro Laboratório de análises clínicas do Grupo ..., o qual integrará os postos de colheita que se manterão em funcionamento.*
- 1.2.5. O processo que agora se inicia visa fazer face à situação de sobredimensionamento da estrutura de recursos humanos das Empresas do Grupo ... e culminará com a extinção da sociedade ..., ...*
- 1.2.6. Com efeito, no atual contexto macroeconómico impõe-se reduzir os custos de produção. O aumento da inflação e das taxas de juro em resultado do atual cenário mundial de guerra encareceram os custos de produção. Paralelamente, os custos com pessoal aumentaram com a sucessiva atualização do salário mínimo nacional.*
- 1.2.7. Em resultado desta situação, verifica-se a necessidade de tomar medidas para dar cumprimento ao plano de desenvolvimento estratégico do ... Pretende obter-se a rentabilização da estrutura produtiva e da capacidade instalada para fazer face ao aumento*

significativo de custos com pessoal e ao conseqüente desequilíbrio económico-financeiro.

- 1.2.8.** *Conforme se referiu, a situação agravou-se no atual período de inflação com uma acentuada subida dos preços do fornecimento de bens e serviços e com o aumento das taxas de juro que causaram um aumento dos encargos do serviço da dívida. Em concreto, o aumento do preço dos bens e serviços essenciais ao exercício da atividade não foi acompanhado, do lado da receita, por uma atualização dos valores faturados ao Serviço Nacional de Saúde, Seguradoras e outras entidades.*
- 1.2.9.** *A conjugação destes fatores que se verificam desde o período da pandemia causada pela COVID-19 e que se mantêm no atual contexto mundial de guerra provoca um desequilíbrio nos rácios de solvabilidade da Empresa e impõe a reorganização da atividade laboratorial do ..., racionalizando os meios de produção e reduzindo os custos com pessoal.*
- 1.2.10.** *A análise feita a esta nova realidade revelou a necessidade do encerramento da atividade laboratorial e de alguns postos de colheita de produtos biológicos que não têm viabilidade económico-financeira por apresentarem resultados operacionais negativos consecutivos há mais de 12 meses, sem perspectivas de crescimento. No caso das instalações do atual ..., passará a funcionar apenas um posto de colheita cuja atividade será assegurada por uma Técnica de Análises Clínicas.*
- 1.2.11.** *Perante este quadro económico-financeiro, o ... decidiu proceder à cessação definitiva da atividade desta Empresa e a sua transferência para outro ... do Grupo.*

- 1.2.12.** *Este processo implica a necessidade de extinção dos postos de trabalho existentes que não é possível requalificar e reintegrar para o exercício da atividade nos novos moldes e padrões que se encontram em implementação. Estão em causa os postos de trabalho de 11 trabalhadores(as), dos quais 1 Diretor Técnico, 1 Técnico Superior de Saúde Especialista, 7 Técnicos Superiores de Saúde, 1 Técnico de Saúde e 1 Administrativo de Saúde.*
- 1.3.** *O processo de despedimento coletivo abrange os referidos trabalhadores do Laboratório, cujas funções vão ser extintas e que não é possível requalificar e reintegrar para o exercício da atividade nos novos moldes e padrões que se encontram em implementação.*
- 1.4.** *Não há lugar a qualquer compensação genérica a conceder aos trabalhadores, para além da indemnização legalmente imposta, prevista no artigo 366º do Código do Trabalho.*

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 a 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: (...)

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 excecionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.2.1.** 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;".
- 2.2.2.** 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.

2.3. 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 alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.4. 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”.*

2.5. 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 sectores 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”.

- 2.6.** No despedimento coletivo “*sub judice*”, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos estruturais, indicou o número de trabalhadores a despedir (11), e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal da empresa constituída por 38 trabalhadores/as, que discriminou por setores organizacionais da empresa.
- 2.7.** No que respeita aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa não refere quaisquer critérios, uma vez que a empresa vai proceder à extinção das funções e dos postos de trabalho por encerramento da Unidade/atividade laboratorial do estabelecimento de Braga, onde se encontra a trabalhadora objeto do presente processo de despedimento.
- 2.8.** Assim, da análise do processo não se vislumbram indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da referida trabalhadora lactante no presente processo de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no presente despedimento coletivo promovido pela sociedade ..., da trabalhadora lactante ...

**APROVADO EM 28 DE FEVEREIRO DE 2024, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE,
COM OS VOTOS CONTRA DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS
TRABALHADORES PORTUGUESES.**