

PARECER N.º 511/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 1810 - DL-C/2024

I – OBJETO

- 1.1. Em 28.03.2024, 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 20.03.2024, entregou à trabalhadora, objeto do presente parecer, uma comunicação, que esta recebeu no mesmo dia, referindo, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Vem esta sociedade, nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 360.º do Código do Trabalho, na qualidade de sua empregadora, comunicar-lhe a necessidade de extinguir o seu posto de trabalho de chefe de serviços de comunicação, bem como a subsequente necessidade de proceder ao seu despedimento, o qual, tendo em conta que o despedimento abrange quinze trabalhadores, será efetuado no âmbito de processo de despedimento coletivo.*”

1.2.2. Assim, informamos que:

- a) *O despedimento coletivo em causa é motivado pelo agravamento da situação financeira desta sociedade e pela subsequente e atual inexistência de produção. Com efeito, esta sociedade é desde há muito deficitária, com resultados operacionais negativos e com falta de tesouraria, situação que se tem vindo a agravar e que teve por consequência a total paragem da produção, isto por falta de produto e de clientes, não sendo possível aquilatar quando e se a situação se alterará;*
- b) *Junto enviamos o quadro de pessoal da sociedade;*
- c) *Serão despedidos todos os trabalhadores desta sociedade;*
- d) *O despedimento coletivo abrange quinze trabalhadores, com as categorias profissionais, respetivamente, de diretor de qualidade, manobrador de empilhador, fiel de armazém, assistente financeiro e de contabilidade, técnica administrativa e de recursos humanos, técnico financeiro e de contabilidade, gestor de qualidade, controlador de produção principal, chefe de serviços de comunicação, trabalhador de serviços gerais (x2), chefe de seção de produção, assistente de qualidade de 2.º, controladora de produção de 2.º e trabalhador de serviços auxiliares;*
- e) *Pretende-se efetuar o despedimento no mais curto espaço de tempo, nomeadamente no final do período de aviso prévio que haja a conceder a cada um dos trabalhadores abrangidos, atentas as respetivas antiguidades;*
- f) *A compensação a conceder aos trabalhadores abrangidos será calculada nos termos do preceituado no art.º 366.º do Código do Trabalho; e,*

- g) *A reunião de negociação prevista no art.º 361.º do Código do Trabalho realizar-se-á na próxima segunda-feira, dia 25 de março de 2024, pelas 10 horas, no estabelecimento que constitui seu local de trabalho, ficando desde já V. Ex.º convocada.*
- h) *Nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 360.º do Código do Trabalho, enviaremos hoje mesmo cópia desta comunicação à DGERT - Direção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, entidade a quem cabe acompanhar o procedimento.*
- i) *Encontrando-se V. Ex.º no estado de lactante, oportunamente enviaremos o processo de despedimento coletivo à CITE — Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego para emissão do devido parecer, isto nos termos do disposto no artigo 63.º 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 de mercado e estruturais, indicou o número de trabalhadores a despedir (15), e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal da empresa constituída por 16 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 refere que “*serão despedidos todos os trabalhadores desta sociedade*” e que o presente “*despedimento coletivo abrange quinze trabalhadores*” (dos 16 existentes), nos quais se inclui a trabalhadora lactante, objeto do presente parecer.
- 2.8.** Em 25.03.2026, foi efetuada uma reunião de informações e negociação, na qual o representante da empregadora referiu, nomeadamente, o seguinte:
- 2.8.1.** “*Conforme desde logo referido em cada uma das comunicações entregues aos trabalhadores, o despedimento coletivo é motivado pelo*

agravamento da situação financeira da empregadora e pela subsequente e atual inexistência de produção.

- 2.8.2.** *Esta é desde há muito deficitária, com resultados operacionais negativos e com falta de tesouraria, situação que se tem vindo a agravar e que teve por consequência a total paragem da produção, isto por falta de produto e de clientes, não sendo possível aquilatar quando e se a situação se alterará.*
- 2.8.3.** *Ainda segundo o representante da empregadora, a descrita situação levou a que aquela deixasse de ter necessidade de todos os trabalhadores atualmente contratados e que, não se prevendo que a situação se possa alterar no curto prazo, tenha optado pelo despedimento coletivo.*
- 2.8.4.** *Mais expôs o representante da empregadora que, atento o motivo justificativo do despedimento, esta considera não ser possível a aplicação de medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente as referidos no n.º 1 do art.º 361.º do Código do Trabalho, isto é, suspensão de contratos de trabalho, redução de períodos normais de trabalho, conversão ou reclassificação profissional ou reforma antecipada ou pré-reforma".*
- 2.9.** *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 24 DE ABRIL DE 2024, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE,
COM O VOTO CONTRA DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS
TRABALHADORES PORTUGUESES.**