

PARECER N.º 741/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora especialmente protegida 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.

PROCESSO N.º D/3130/2024

I – OBJETO

1.1. Por comunicação eletrónica do dia **3 de junho de 2024**, a entidade empregadora ... dirigiu à CITE um pedido de emissão de **parecer prévio** ao despedimento de trabalhadora lactante ... incluída em processo de **despedimento coletivo**.

1.2. Com data de **17 de maio de 2024**, por carta registada com AR, a entidade empregadora remeteu à trabalhadora uma comunicação na qual dá conta, ao abrigo do disposto no artigo 360º, nº 3 do Código do Trabalho, que é sua intenção iniciar procedimento tendente a um despedimento coletivo, no qual a mesma é incluída. O despedimento abrange quatro trabalhadoras, entre as quais a trabalhadora aqui especialmente protegida.

1.3. Da comunicação remetida à trabalhadora fazem parte os seguintes documentos anexos:

- 1) Motivos do despedimento coletivo (Anexo I)
- 2) Quadro de pessoal discriminado por sectores (Anexo II)
- 3) Critérios de selecção das trabalhadoras a despedir (Anexo III)
- 4) Número de trabalhadoras a despedir e respectivas categorias profissionais (Anexo IV)
- 5) Tempo previsível para o despedimento (Anexo V)
- 6) Método do cálculo de compensação (Anexo VI)

1.4. O despedimento vem fundamentado na necessidade de reduzir o número de trabalhadores por motivos estruturais e de mercado assentes numa redução drástica do volume de facturação decorrente de uma quebra de atividade da empresa e prestação

de serviços que originou uma crise económica e financeira que põe em causa a sustentabilidade da empresa. De acordo com os resultados contabilísticos apurados, refere a entidade empregadora que, entre o ano de 2020 e o final do ano de 2023, a empresa tem apresentado resultados negativos que ascendem, na presente data, a **123.297,42€** de prejuízos.

1.5. Refere ainda que os custos associados ao pagamento de salários e despesas correntes é substancialmente superior ao volume de facturação, situação que está a fragilizar financeiramente a empresa, tornando-se por isso impossível de manter todos os postos de trabalho, sob pena de ter de encerrar. Conforme decorre do Balancete de Abril de 2024, os custos de pessoal ascendem a 71.705,88€, as prestações de serviços contabilizam-se em 32.943,94€, sendo que o que tem vindo a permitir fazer face aos encargos foi um financiamento de 120.000,00€ por parte da sociedade que detém 100% do capital, com sede em França, e que impediu que esta estrutura empresarial fosse forçada a recorrer à banca.

1.6. A estrutura empresarial é constituída por 13 (treze) trabalhadoras, todas vinculadas por contrato sem termo, sendo que uma delas exerce igualmente funções de gerência. Neste momento, segundo refere a entidade empregadora, existem dias em que a actividade laboral é praticamente inexistente, encontrando-se a empresa sobredimensionada no que toca aos seus recursos humanos, nomeadamente nos sectores de montagem e polimento. No entender da entidade empregadora, esta situação está a comprometer o futuro da empresa, uma vez que os custos com salários ultrapassam em larga medida a faturação/prestação de serviços, não existindo perspectivas de aumento da actividade a curto médio prazo.

1.7. São estes os fundamentos que motivam a cessação do contrato de trabalho de quatro trabalhadoras com recurso ao despedimento coletivo.

1.8. Como referimos, o quadro de pessoal da entidade empregadora é composto por 13 trabalhadoras, com vínculo contratual sem termo, que ocupam os sectores de montagem, soldagem, polimento, e controle, encontrando-se 5 afectas ao sector de montagem, 3 no sector de soldagem, 3 no sector de polimento, e 2 no sector de controle.

1.9. Atenta a redução de atividade e a baixa procura na sua prestação de serviços, considera a entidade empregadora que não há trabalho que justifique manter 5 trabalhadoras no sector da montagem e 3 trabalhadoras no sector de polimento. Entendeu, por isso, ser necessário reduzir os custos de pessoal nestes sectores promovendo a cessação do vínculo contratual de 3 trabalhadoras no sector da montagem, todas com a categorial profissional de Pré-Oficial, e 1 trabalhadora no sector de polimento, com a categoria profissional de Aprendiz.

1.10. A seleção das trabalhadoras a incluir no procedimento de despedimento colectivo assentou em critérios objetivos de menor experiência profissional nas suas funções e menor antiguidade na empresa.

1.11. A entidade empregadora refere ainda, com relevo, que o tempo previsível para a concretização do despedimento é de 3 meses, e informou a trabalhadora do método de cálculo da compensação a que tem direito na sequência do despedimento.

1.12. A trabalhadora foi regularmente notificada da comunicação a que se refere o artigo 360º do Código do Trabalho em 22 de maio de 2024, não se registando que se tenha pronunciado por escrito relativamente à intenção da empresa.

1.13. Por comunicação eletrónica de 31 de maio de 2024, a trabalhadora foi notificada da iniciativa da entidade empregadora em promover a fase de informações e negociação com todas as trabalhadoras envolvidas, tendo sido convocada para uma reunião que decorreu em 3 de junho de 2024, na sede da entidade empregadora, e da qual foi lavrada ata que se encontra junta ao expediente remetido à CITE.

1.14. Além dos mencionados, não existem quaisquer outros factos ou elementos de prova que, nos termos do artigo 63º, nº 3, alínea b) do Código do Trabalho, cumpra apreciar.

Cumpra apreciar,

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO E ANÁLISE

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. Concomitantemente, também 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. Consagrando a maternidade e a paternidade como valores sociais eminentes.²

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

2.5. A nível infraconstitucional, o artigo 63.º do Código do Trabalho, que estabelece uma especial proteção em caso de despedimento, prevendo 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. Sendo a CITE, por força da alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, 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 subjacentes à sua decisão nos motivos elencados no n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho e deve cumprir os procedimentos previstos nos artigos 360.º a 366.º do Código do Trabalho.

2.7. Para efeitos de emissão do referido 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).

2.8. 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.”

2.9. Dita o artigo 360.º do Código do Trabalho, que 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.

2.10. 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.

2.11. Relativamente à avaliação dos critérios de selecção é orientação da jurisprudência dos Tribunais Superiores que *“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. (...)

2.12. Como se refere ainda no Ac. do STJ, de 26.11.2008, disponível 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”. (...) “é certo que não cabe ao Tribunal sindicilar 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.”*

2.13. Ou, ainda no Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 25.03.2009, Processo 3278/08.8TTLSB-4, disponível 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).”

2.14. Ou, por último, e entre outros, no Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 11.05.2015, Processo 1004/13.9 TTPNF.G1, disponível em www.dgsi.pt: “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

³ Continuação da citação: “Expressão utilizada por Bernardo Lobo Xavier, *O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa*, pág.404”

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

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 despedimento colectivo 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 colectivo. 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 colectivo, 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. (...)".

2.15. No caso em análise, o despedimento vem fundamentado na necessidade de reduzir o número de trabalhadores por motivos estruturais e de mercado assentes numa redução drástica do volume de facturação decorrente da quebra de atividade da empresa e de prestação de serviços que originou uma crise económica e financeira que põe em causa a sustentabilidade da empresa. Neste pressuposto, entre o ano de 2020 e o final do ano de 2023, estão registados contabilisticamente resultados negativos que ascendem, na presente data, a 123.297,42€ de prejuízos.

2.16. Segundo refere a entidade empregadora, os custos associados ao pagamento de salários e despesas correntes é substancialmente superior ao volume de facturação, situação que está a fragilizar financeiramente a empresa, tornando-se por isso impossível de manter todos os postos de trabalho, sob pena de ter de encerrar. Por via do que a decisão de despedimento assenta na necessidade imperiosa de reduzir custos com recursos humanos, impondo-se o despedimento de quatro trabalhadoras, entre as quais a trabalhadora aqui especialmente protegida, selecionadas de acordo com menor experiência profissional nas suas funções e menor antiguidade na empresa.

2.17. Compulsadas as normas legais respeitantes à matéria, e em particular no que respeita à intervenção desta Comissão, salientamos que é dever das entidades empregadoras comprovar, sem margem para dúvidas, que estão a agir em

conformidade com os dispositivos legais que regulam o procedimento, sob pena de o despedimento poder conter indícios de discriminação ao pretenderem sem justificação bastante e comprovada, proceder a despedimentos de trabalhadoras/es especialmente protegidas/os.

2.18. Não havendo um julgamento prévio da CITE quanto à validade da motivação oferecida, ou ausência de alternativas viáveis, porque esse compete aos Tribunais em caso de impugnação do despedimento, entendemos que, no caso concreto, o despedimento coletivo se encontra validamente fundamentado em motivos de mercado que impõem à entidade empregadora, numa perspetiva de viabilização, a necessidade de reajustar o quadro de pessoal.

2.19. Circunstância que, no caso concreto, e por referência à trabalhadora lactante, no conjunto de 4 trabalhadores/as efectados/as, nos permite afastar a existência de indícios de discriminação em função do sexo por força da maternidade.

2.20. Releva ainda para esta conclusão o facto de a trabalhadora aqui visada ter participado na fase de informações e negociações sem que tenha, em momento algum, alvitrado a possibilidade de ter sido selecionada pelo facto de ser lactante.

III – CONCLUSÃO

Em face do que, perante os elementos que constam do expediente remetido, a CITE delibera **não se opor** à cessação do contrato de trabalho da trabalhadora lactante ..., incluída em processo de despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora
... .

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 03 DE JULHO DE 2024, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.