



## PARECER N.º 362/CITE/2015

**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 1037 – DL-C/2015

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu da empresa ..., Lda., 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 de fevereiro.

1.2. Na carta enviada à trabalhadora a despedir, objeto do presente parecer, a empresa refere, o seguinte:

*Exma. Sra.,*

*Vimos por este meio comunicar a V. Exa. que, nos termos do n.º 3 do Artigo 360.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, é nossa intenção proceder ao Despedimento Coletivo de alguns dos trabalhadores da nossa empresa, de entre os quais se encontra V. Exa., pondo assim término ao Contrato de Trabalho sem Termo entre nós celebrado em 02 de janeiro de 2009. Tal intenção prende-se com o facto de ter ocorrido uma redução substancial da atividade da nossa empresa, face ao mesmo período de tempo em anos transatos, o que acarreta que os atuais custos de exploração de atividade da*



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

*empresa não nos permitam suportar os custos dos postos de trabalho em apreço.*

*Como é do conhecimento de V. Exa. a redução substancial da atividade da nossa empresa, prendeu-se sobretudo com o fim, em dezembro do passado ano de 2014, da maioria dos projetos que nos encontrava-mos a executar e enquadrados no âmbito do Quadro de Referência Estratégica Nacional [QREN], que já se encontrava em fase terminal, pelo que não foram aprovados novos projetos no último ano de 2014 e os que se encontravam em curso, de acordo com o término do QREN, teriam de terminar até ao final do primeiro semestre de 2015, ou seja, até ao final do mês de junho,*

*Tais factos, como é do v/conhecimento, obrigaram a ... a proceder ao Despedimento Coletivo, no passado mês de julho 2014, de parte dos seus colaboradores, mantendo os restantes na perspetiva de que o programa dos fundos comunitários que viria a suceder ao QREN, o “PORTUGAL 2020”, estivesse inteiramente implementado aquando do final da execução dos últimos projetos aprovados no âmbito do QREN.*

*Contudo, tal não veio a suceder, ao que as datas de apresentação de candidaturas no âmbito do PORTUGAL 2020, nomeadamente, pela ... por referência aos seus Clientes, iniciar-se-ão, apenas, no presente mês de julho de 2015, existindo, assim, presentemente um total desconhecimento das datas previstas de aprovação das mesmas, e início de laboração nos projetos de formação profissional que venham a vigorar, pois que há ainda que considerar que alguns dos prazos para candidaturas, apenas terminarão no mês de dezembro de 2015, o que previsivelmente irá dilatar ainda mais as datas de aprovação das mesmas para o ano de 2016.*

*De facto, todas estas circunstâncias conjugadas obrigam a que a ... proceda a um novo despedimento coletivo, para que esta empresa possa tentar ultrapassar as dificuldades económico-financeiras que atravessa e consiga*

*subsistir no mercado, sendo assim que os motivos para o Despedimento Coletivo prendem-se tão só com a redução do número de trabalhadores, determinada por motivos de mercado.*

*Nessa sequência, cabe referir que os critérios utilizados para a seleção dos trabalhadores a despedir, são de ordem objetiva e prendem-se unicamente com a redução da nossa atividade e as necessidades de redimensionamento e reorganização da mesma.*

*No caso de V. Exa., que exerce as funções de Técnica Superior de Formação, nos últimos anos encontrava-se afeta a 3 (três) projetos de formação, de 3 (três) clientes diferentes:*

- O projeto n.º .... cujo cliente era a "...", que iniciou a 15.10.2012 e teve o seu fim em 31.03.2014;
- O projeto n.º .... cujo cliente era a "...", que iniciou a 17.10.2012 e teve o seu fim em 25.03,2014; e
- O projeto n.º .... cujo cliente era a "...", que iniciou a 22.10.2012 e teve o seu fim em 21.05.2014.

*Ao que durante os últimos meses, com o término destes projetos, e das correções e retificações finais, como sabe o trabalho é inexistente.*

*Ora, a nossa atividade que radica na formação profissional, desenvolveu-se nos últimos anos essencialmente no âmbito do QREN e os fundos comunitários de que daí advinham, eram o principal financiador da nossa atividade.*



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

*Pelo que, sem estes fundos, por término dos projetos, não nos é possível cumprir com a obrigação de pagamento da retribuição mensal aos trabalhadores.*

*Não obstante, a ... encetou as diligências possíveis no sentido de ser encontrada outra solução que não esta, e exclusivamente, sublinhe-se, por motivos de mercado, não nos é possível assegurar o pagamento das futuras retribuições que adviriam por força do contrato celebrado com V. Exa., ficando assim em causa a subsistência da nossa relação de trabalho.*

*A cessação do contrato de trabalho está a ser operada simultaneamente e abrange cinco trabalhadores distribuídos pela mesma categoria profissional, que corresponde à categoria profissional de V. Exa., juntando-se em cumprimento legal, em anexo, o quadro de pessoal da empresa, atualmente em vigor.*

*Mais informamos que, nos termos legais, o presente processo de despedimento coletivo que ora se inicia respeitará os prazos previstos no artigo 363.º do Código de Trabalho, bem como lhe será paga a indemnização legalmente prevista nos artigos 366.º e 366.º-A do mesmo diploma legal.*

*Por fim, informamos que desta comunicação será enviada uma cópia aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral, conforme previsto no n.º 5 do artigo 360.º do Código do Trabalho, manifestando igualmente a nossa disponibilidade para qualquer informação ou negociação que V. Exa. entenda por conveniente.*

*Junta-se: Quadro de Pessoal da Empresa.*

*Gratos pela sua colaboração e dedicação,  
Com os melhores cumprimentos,*



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

*A Direção*

*Recebi e tomei conhecimento em 01-07-2015*

*(...)*

- 1.3.** A entidade empregadora comunica os motivos justificativos do despedimento coletivo:

*Tal intenção prende-se com o facto de ter ocorrido uma redução substancial da atividade da nossa empresa, face ao mesmo período de tempo em anos transatos, o que acarreta que os atuais custos de exploração de atividade da empresa não nos permitam suportar os custos dos postos de trabalho em apreço.*

*Como é do conhecimento de V. Exa., a redução substancial da atividade da nossa empresa, prendeu-se sobretudo com o fim, em dezembro do passado ano de 2014, da maioria dos projetos que nos encontravamos a executar e enquadrados no âmbito do Quadro de Referência Estratégica Nacional [QREN], que já se encontrava em fase terminal, pelo que não foram aprovados novos projetos no último ano de 2014 e os que se encontravam em curso, de acordo com o término do QREN, teriam de terminar até ao final do primeiro semestre de 2015, ou seja, até ao final do mês de junho.*

*Tais factos, como é do v/conhecimento, obrigaram a ... a proceder ao Despedimento Coletivo, no passado mês de julho 2014, de parte dos seus colaboradores, mantendo os restantes na perspetiva de que o programa dos fundos comunitários que viria a suceder ao QREN, o “PORTUGAL 2020”, estivesse inteiramente implementado aquando do final da execução dos últimos projetos aprovados no âmbito do QREN.*

*Contudo, tal não veio a suceder, ao que as datas de apresentação de candidaturas no âmbito do PORTUGAL 2020, nomeadamente, pela ... por*



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

*referência aos seus Clientes, iniciar-se-ão, apenas, no presente mês de julho de 2015, existindo, assim, presentemente um total desconhecimento das datas previstas de aprovação das mesmas, e início de laboração nos projetos de formação profissional que venham a vigorar, pois que há ainda que considerar que alguns dos prazos para candidaturas, apenas terminarão no mês de dezembro de 2015, o que previsivelmente irá dilatar ainda mais as datas de aprovação das mesmas para o ano de 2016.*

*De facto, todas estas circunstâncias conjugadas obrigam a que a ... proceda a um novo despedimento coletivo, para que esta empresa possa tentar ultrapassar as dificuldades económico-financeiras que atravessa e consiga subsistir no mercado, sendo assim que os motivos para o Despedimento Coletivo prendem-se tão só com a redução do número de trabalhadores, determinada por motivos de mercado.*

- 1.4.** A comunicação integra ainda os critérios do despedimento coletivo nos seguintes termos: *os critérios utilizados para a seleção dos trabalhadores a despedir, são de ordem objetiva e prendem-se unicamente com a redução da nossa atividade e as necessidades de redimensionamento e reorganização da mesma.*

Ou seja, não concretizam de forma objetiva quais os critérios de seleção dos trabalhadores a abranger no despedimento coletivo.

- 1.5.** O processo remetido à apreciação da CITE integra ainda:

a) Número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas;



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

b) O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;

c) 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.

d) Ata da reunião de negociação

**1.6.** O processo remetido à CITE não integra quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** 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.

**2.1.1.** 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.** 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 alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, aplicável por força da alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.

**2.3.** Nos termos do artigo 359.º do novo 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”.

**2.4.** 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 – APRECIÇÃO

**3.1.** Em nenhum dos documentos que a entidade empregadora enviou à CITE para instruir o presente parecer prévio surge indicado, de forma direta ou mesmo indireta, qual o critério utilizado para a seleção dos trabalhadores/as a despedir.

**3.1.1.** Em documento algum é estabelecido qualquernexo causal entre ao objetivos a atingir com o despedimento e os trabalhadores/as a despedir em concreto.

**3.2.** Ora, muito embora o Código do Trabalho, no âmbito do despedimento coletivo, não estabeleça de forma obrigatória quais os critérios a utilizar, ao contrário do que acontece com o regime da extinção de posto de trabalho, tal não significa que a escolha dos trabalhadores/as a despedir possa ser arbitrária.

Aliás, a este propósito, 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.º 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”<sup>1</sup>, 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](http://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 sindicar 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*

---

<sup>1</sup> Continuação da citação: “Expressão utilizada por Bernardo Lobo Xavier, *O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa*, pág.404”.

*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](http://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 CT<sup>2</sup> 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](http://www.dgsi.pt).

- 3.3.** Acresce que, estando em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de uma trabalhadora lactante, 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, em função do sexo ou, no caso vertente, por motivo de parentalidade, tem que ser claramente salvaguardado na definição dos

---

<sup>2</sup> Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO



critérios para a seleção das trabalhadoras a despedir, por forma a afastar qualquer hipótese de discriminação.

- 3.4.** Nestes termos, não se afiguram claros nem inequívocos, nem a escolha nem o resultado da existência de critérios de seleção, os quais não surgem identificados em nenhuma das comunicações da empresa, quer para os trabalhadores, quer para a CITE, com vista ao despedimento da trabalhadora lactante.

Nestes termos, afigura-se não existirem critérios de seleção, uma vez que não constam no âmbito do processo remetido à CITE, pelo que não é possível considerar afastada a existência de indícios de discriminação em função da parentalidade.

#### **IV – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE opõe-se à inclusão no despedimento coletivo da trabalhadora ... em virtude de se afigurar que tal poderá constituir uma discriminação por motivo de parentalidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 13 DE AGOSTO 2015, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**