

PARECER N.º 402/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante inserida em procedimento de despedimento colectivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho.

Processo n.º 1714-DL-C/2024

I – OBJETO

1.1. Em 20.03.2024, a CITE recebeu, via correio electrónico, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., com a categoria profissional de Trabalhadora de ..., inserida em procedimento de despedimento coletivo, por motivos estruturais, abrangendo 2 trabalhadores.

1.2. Por CAR, em 20.03.2024, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de proceder ao despedimento colectivo, nos termos do art.º 360º, nº 3, a), do Código do Trabalho, conforme se transcreve:

“Assunto: Despedimento Coletivo - Decisão final

Exma. Senhora,

Por referência ao assunto em epigrafe, vimos por este meio informá-la do seguinte:

Como é do V. conhecimento, no passado dia 09 de fevereiro de 2024 esta empresa deu início a um processo de despedimento coletivo no qual V. Exa. foi incluída.

O presente processo de despedimento coletivo, surge na sequência de um procedimento de redução de efetivos, consequência da necessidade de reestruturação da organização produtiva da Empresa, determinada por motivos estruturais.

Não obstante para melhor clarificação de V. Exa., junto se remete Anexo I o qual faz parte integrante da presente missiva, onde aí é descrito, nos termos da lei, toda a motivação inerente ao despedimento coletivo.

Mais se informa V. Exa. que a decisão final de despedimento se encontra sujeita ao parecer prévio da CITE, pedido esse que já foi devidamente instruído.

Face ao exposto, comunica-se pela presente via a cessação do contrato de trabalho de V. Exa., a qual por força do disposto na alínea d) do n.º 1 do art. 363.º ex vi do artigo 363.º, n.º 2 do Código do Trabalho apenas produzirá efeitos no dia 04 de Junho de 2024, por observância do aviso prévio de 75 (setenta e cinco) dias, data a partir da qual deixará de ficar vinculado a esta empresa.

Até ao dia 04 de Junho de 2024, data da cessação do contrato, a empresa pagar-lhe-á os seguintes valores, deduzidos do respetivo imposto de IRS e dos descontos para a segurança social:

Subsídio de Férias €1.312,92
Férias Vencidas e Não Gozadas €1.312,92
Proporcionais de Subsídio de Ferias €561,44
Proporcionais de Subsídio de Natal €561,44
Proporcionais de Férias €561,44
Crédito formação não realizada €872,30
Compensação Cessação Contrato de Trabalho €3.680,07

Mais informamos que o pagamento dos indicados valores será efetuado de forma integral no dia 04 de Junho de 2024, através de transferência bancária para a conta bancária da Trabalhadora, com o ...

Sem outro assunto de momento, subscrevo-nos, apresentando os nossos melhores cumprimentos.

...

DESPEDIMENTO COLECTIVO

- 1. Motivos Despedimento Colectivo.**
 - 1.1 Motivos Estruturais.**
- 2. Quadro de Pessoal actual.**
- 3. Pessoal incluído pelas medidas de despedimento/critérios.**
- 4. Informação Adicional.**
 - 4.1 Prazos de Aviso prévio.**

4.2 Método do Cálculo da indemnização por despedimento colectivo.

1. Motivos Despedimento Colectivo.

1.1 Motivos Estruturais.

A ... é uma empresa que se dedica à gestão de participações sociais como forma indireta do exercício de actividades económicas.

Sucedede que no decurso da sua actividade, a ... tem sido confrontada com problemas económico-financeiros na sua gestão, os quais resultam num desequilíbrio económico financeiro, posto que, verificou, no ano de 2022, um resultado líquido negativo do período, no montante de €4.626.397,72.

Em consequência do desequilíbrio económico financeiro, e do resultado contabilístico cujo impacto é significativo, a ... vê-se obrigada a reformar as estratégias contabilísticas, financeiras e de gestão vigentes na Empresa, sendo urgente a tomada de medidas de reestruturação da organização, adaptando a Empresa de modo a evitar um agravamento da situação financeira, tornando-a economicamente sustentável, evitando-se, num futuro próximo, o encerramento da mesma e, conseqüentemente, da totalidade dos postos de trabalho vigentes.

A reestruturação da Empresa passa, imperiosamente, pela reestruturação do quadro de pessoal.

Constatando a ..., em virtude das necessidades ora vigentes e, bem assim, da reorganização funcional exigida, que as funções efetivamente exercidas pelos Trabalhadores afectos à categoria profissional de "Trabalhadores de ..." deixam de ser necessárias e preponderantes para a sustentabilidade da ..., pretende prosseguir a sua actividade nesse sentido.

A ..., desta forma, consegue preservar o vínculo laboral com a outra trabalhadora do Empresa, a qual exerce funções numa área completamente distinta, a qual assume particular importância na gestão da Empresa.

Sendo desta forma necessário e determinante para a promoção do equilíbrio económico financeiro da Empresa, a cessação dos contratos de trabalho acima identificados.

Ademais, na ..., inexistem funções e postos de trabalho para atribuir aos trabalhadores visados que sejam compatíveis com as suas categorias profissionais.

Nos termos do n.º 1 do art. 359.º do Código do Trabalho, considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de 3 (três) meses, abrangendo pelo menos, 2 ou 5 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 motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

Para o efeito, consideram-se motivos estruturais, o desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, reestruturação da organização ou substituição de produtos dominantes.

Não estão em causa motivos de mercado ou tecnológicos.

No caso em concreto, são motivos estruturais decorrentes de reestruturação empresa de modo a adequá-la ao modelo de negócio que se pretende implementar ou pelo menos manter, que determinam que a ..., recorra ao despedimento coletivo, estando por esta razão e face a tudo o exposto amplamente reunidos os requisitos de que faz depender o recurso ao presente procedimento.

2. QUADRO DE PESSOAL ACTUAL

[IMAGEM]

3. PESSOAL INCLUÍDO PELAS MEDIDAS DE DESPEDIMENTO/CRITÉRIOS.

O quadro de pessoal da empresa é formado actualmente por 3 (três) trabalhadores.

Por força da reestruturação supra referida serão extintos os dois postos de trabalho referentes à categoria "Trabalhador de ...".

A empresa deixará de ter postos de trabalho compatíveis com as funções que actualmente são desempenhadas por cada um dos referidos trabalhadores, pelo que, do ponto de vista da ..., o critério para a seleção dos trabalhadores reside, única e exclusivamente, no facto de serem os dois únicos trabalhadores afetos àquela secção.

A outra trabalhadora da empresa tem uma categoria profissional diversa exercendo, como se compreenderá funções de natureza distinta, e de relevo para a actividade exercida pela ... não estando, assim, abrangida pelo presente processo de despedimento.

Como consequência da referida transferência, a partir daquela data, o quadro de pessoal da ... passará a ser composto por 1 trabalhador, o qual se identifica de seguida:

[IMAGEM]

4. INFORMAÇÃO ADICIONAL.

4.1 - Prazos de aviso prévio.

Nos termos da lei, o despedimento coletivo deverá observar um prazo de aviso prévio, cuja duração depende da antiguidade dos trabalhadores visados que, in casu, corresponderá a 60 (sessenta) dias de aviso prévio, posto que, os trabalhadores têm uma antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a dez anos.

No entanto, e uma vez que os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo são casados, deverá ser observado um aviso prévio de 75 (setenta e cinco) dias, em conformidade com o disposto no artigo 363.º, n.ºs 2 e 1, alínea d) do Código do Trabalho.

4.2 - Método do Cálculo da indemnização por despedimento coletivo.

Para os colaboradores cuja renovação contratual tenha atingido os limites previstos na lei e nessa medida façam já parte dos quadros da empresa (contratos por tempo indeterminado), o cálculo da compensação será determinado nos termos da actual versão do art. 366.º, n.º 1 do Código do Trabalho.

Determina o referido normativo legal que em caso de despedimento coletivo, o trabalhador tenha direito a compensação correspondente a 14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

O valor diário da retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades.”

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

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, 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 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”. (...)

(...) “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 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

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.

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 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. (...).”

III – O CASO EM ANÁLISE

3.1. Dos elementos do processo conclui-se que o despedimento colectivo em causa se funda em motivos estruturais, designadamente o desequilíbrio económico-financeiro que gera necessidade de reestruturação da empresa, cujo quadro de pessoal é composto por três trabalhadores, dois com a categoria de Trabalhador de ... e um com a categoria de ...

3.2. O critério para a selecção dos trabalhadores a despedir é, assim, a categoria de Trabalhador de ... (onde se inclui a trabalhadora), não sendo abrangida a trabalhadora com a categoria de Assessora Jurídica, cujas funções são relevantes para a actividade exercida pela empresa.

3.3. Nestes termos, da análise dos elementos constantes do processo, afigura-se que inexistem indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da trabalhadora especialmente protegida no presente despedimento coletivo.

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 MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 10 DE ABRIL DE 2024, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN).