

PARECER N.º 666/CITE/2018

Assunto: Parecer prévio ao despedimento coletivo de trabalhadoras puérperas, grávidas ou lactantes, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho. Processo n.º 3362/DGL-C/2018.

I – OBJETO

1.1. Em 12 de novembro de 2018, a CITE recebeu, mediante carta registada com aviso de recção, da ..., em representação da entidade empregadora ..., cópia do processo de despedimento coletivo de trabalhadoras/r, num total de 8, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e na 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, incluídas duas trabalhadoras especialmente protegidas, a Senhoras D^{as} ..., grávida, detentora da categoria profissional de ..., e ..., puérpera, detentora da categoria profissional de

1.1.1. Na carta enviada a esta Comissão diz a entidade empregadora:

“(...) ASSTO.: Despedimento Colectivo- Parecer prévio

Exmos. Senhores,

*A sociedade comercial, deu início a um processo de **despedimento colectivo** com o objectivo de proceder, por esta via, à cessação dos contratos de trabalho com a **totalidade dos trabalhadores**, em número de 8 (oito).*

No universo dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo, identificam-se as seguintes trabalhadoras:

*..., **trabalhadora puérpera;***

e

*..., **trabalhadora grávida.***

Assim, vem a sociedade **solicitar**

parecer prévio, nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 63º do Código do Trabalho.

O despedimento colectivo promovido pela ora Requerente é motivado por razões estruturais e de mercado, devidamente comunicadas, por carta, aos trabalhadores e que se reiteram:

"Fundamentos de carácter estrutural e de mercado"

O presente procedimento de despedimento colectivo tem por base fundamentos de carácter estrutural e de mercado, sendo estes:

Motivos estruturais e de mercado:

No âmbito da actividade da ..., o maior volume de trabalho sempre esteve relacionado com a gestão de ... da Sucedem que desde o ano de 2016 a estratégia de formação de quadros da ... se tem vindo a alterar, o que causou um impacto directo muito negativo na actividade da ...

Vejamos:

Desde 2016, o número de ... que a ... recebeu anualmente é meramente simbólico e são apenas casos pontuais, enquanto que o número de ... que sai do programa é significativo, o que resultou numa acentuada diminuição do número de ... sob gestão da ... e, consequentemente, uma redução significativa do seu volume de trabalho.

O quadro resumo da evolução do número de ... desde 2016 é bem elucidativo do decréscimo acima referido:

	2016	2017	2018
N2 Inicial	184	146	88
Entradas	9	2	3
Saídas	47	60	17
N2 Final	146	88	74

A este significativo decréscimo, foi recentemente decidido pela ... que a gestão dos seus ... a estudar no exterior de ..., principal actividade da ...,

*passará a estar concentrada numa outra sociedade a partir do próximo dia 1 de Novembro de 2018, sendo que foi ainda determinado que a ... procedesse à transferência da informação relativa aos ... já a partir do dia 10 de Setembro de 2018 (cfr. cópia da Comunicação da ... que se junta como **Doc. n.º I**).*

Para além da Gestão dos ..., a ... tem como actividade a gestão de imóveis, sendo que nos últimos 5 anos foram alienados grande parte dos imóveis da ...

Acresce que em 2015 foi decidida a suspensão da obra do prédio da ..., o único projecto imobiliário que estava em curso, e decidida a alienação do imóvel tal como se encontrava.

Assim, também a actividade de gestão de imóveis sofreu uma redução substancial do volume de trabalho face à decisão do accionista de não continuar a investir neste sector e concretamente no projecto da ..., situação que se mantém inalterada.

Situação financeira

A situação financeira da ..., ilustrada nos documentos financeiros da mesma (cfr. Balanço e Demonstração de Resultados de 31 de Dezembro de 2016, de 31 de Dezembro de 2017 e previsão até 31 de agosto de 2018, que se juntam, respectivamente, como Docs. n.ºs. 2, 3 e 4) permitem concluir que ocorreu já nos últimos dois anos um acentuado decréscimo nas prestações de serviço, fruto da redução de ..., assim como perdas originadas pela diminuição dos activos da empresa.

Se até aqui, a ... lutava contra o desequilíbrio económico-financeiro que já se fazia sentir em virtude, por um lado da diminuição do número de ..., assim como pelo desinvestimento no sector imobiliário, a recente decisão da ... de transferir, a título definitivo, a gestão dos ... para outra entidade, retira à a possibilidade de desenvolver essa actividade e determina a inviabilidade da empresa por ausência de meios financeiros, dado os ... não pretenderem continuar a financiar esta empresa.

Actualmente a retribuição mensal dos trabalhadores, acrescida dos subsídios legalmente previstos, configura um custo mensal e anual que, a

... não está em condições de continuar a suportar, apesar de todos os esforços desenvolvidos para que não se tivesse que chegar à presente situação.

Conclusões:

Em face do exposto, em particular, perante a perda da principal actividade da empresa e do seu principal cliente, melhor explicitado supra, a ... considera que esta apresenta actualmente um quadro de pessoal descontextualizado face às novas necessidades da mesma que se resumem na mera alienação do reduzido património imobiliário que ainda possui.

O despedimento colectivo tem, assim, por fundamento, motivos estruturais e de mercado, decorrentes da redução acentuada do volume de actividade e rentabilidade da sociedade, com um consequente desequilíbrio económico-financeiro que, naturalmente, põe em causa o futuro da, tornando-a financeiramente inviável e determinando o seu próximo encerramento.

Em face do exposto, o processo de despedimento colectivo irá realizar-se ao abrigo do artigo 359.º n.º 1 e 2, alíneas a) e b), do Código do Trabalho."

*No que respeita ao critério de selecção de trabalhadores a despedir, foram também os trabalhadores informados que **"o presente procedimento de despedimento colectivo abrangerá a universalidade de todos os trabalhadores, sem excepção."***

*Para os devidos efeitos, são juntas à presente, cópia das cartas de "Comunicação de intenção de despedimento colectivo, nos termos e para os efeitos dos artigos 359º e seguintes do Código do Trabalho" entregues às trabalhadoras ... e ..., como **Doc. n.ºs 1 e 2.***

*Na sequência da entrega das cartas de comunicação de intenção de despedimento colectivo foi agendada a primeira reunião da fase de Informações e Negociação, tendo sido todos os trabalhadores convocados, nomeadamente as trabalhadoras ... e ..., conforme cópia das respectivas convocatórias que se juntam como **Doc. n.ºs 3 e 4.***

Foi ainda notificada a DGERT - Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, nos termos do n.º 5 do art.º 360º do Código do Trabalho, tendo esta entidade declarado não pretender estar presente das reuniões (conforme cópia das respectivas comunicações que se juntam como Doe. n.ºs 5 e 6).

A referida reunião de Informações teve lugar no dia 31 de Outubro de 2018, tendo a universalidade dos trabalhadores aceitado o despedimento colectivo, tendo sido acordado um critério indemnizatório para o efeito, conforme cópia da Acta da reunião da Fase de Informações e Negociações que se junta como Doc. n.º 7.

Atento o supra exposto, assim como o teor dos documentos juntos, requer-se a V. Exas. se dignem analisar o presente processo e, verificando que não resulta do mesmo qualquer indício da prática de discriminação em função da parentalidade por parte da ..., proferir duto parecer no sentido de não se opor à inclusão, no processo de despedimento colectivo das trabalhadoras ... e

Com os nossos melhores cumprimentos, subscrevo-me com consideração,

(...)

Junta: Documentos 1 a 7.

(...) “.

1.2. A entidade empregadora notificou, pessoalmente, as trabalhadoras ora em causa, no dia 22.10.2018, conforme assinaturas das próprias nos respetivos documentos.

1.2.1. Nas notificações às trabalhadoras a entidade empregadora refere o seguinte:

“(...) ..., 19 de Outubro de 2018

Assunto: Comunicação de intenção de despedimento colectivo. nos termos e para os efeitos dos artigos 359º e seguintes do Código do Trabalho

Vem a, na qualidade de entidade empregadora, comunicar-lhe, para efeitos do n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, que será promovido um despedimento colectivo, no qual V. Exa. se encontra incluída.

V.Exa. poderá, querendo, em conjunto com e de entre os restantes trabalhadores incluídos no presente procedimento de despedimento colectivo, designar no prazo de cinco dias úteis a contar da recepção da presente comunicação, uma Comissão Representativa dos trabalhadores nele integrados, com o máximo de cinco elementos, com o objectivo de participar na fase de informações e negociação prevista no artigo 361º do Código do Trabalho.

No caso de não ser constituída Comissão Representativa de Trabalhadores. informa-se que o início da fase de informações e negociação, prevista no art. 361.º do Código do Trabalho, terá lugar previsivelmente entre os dias 30 e 31 de Outubro de 2018, com a presença dos Mandatários constituídos da sociedade "...- Sociedade de Advogados, RL", bem como do representante da DGERT – Direcção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, pelo que será confirmada a data exacta da reunião posteriormente.

Fica também informada que na presente data será remetida cópia da presente comunicação para a Direcção Geral de Emprego e Relações do Trabalho, órgão do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social com competência nesta matéria, a fim de se dar cumprimento ao estabelecido nos artigos 360.º , n.º5, e 362.º, ambos do Código do Trabalho.

Nos termos e para os devidos efeitos legais, à presente carta são juntos os seguintes anexos, que dela fazem parte integrante:

*a) **Anexo 1:** Descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo*

- b) **Anexo 11:** Critério para selecção dos trabalhadores a despedir
- c) **Anexo III:** Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa
- d) **Anexo IV:** Indicação dos trabalhadores abrangidos no processo e respectivas categorias profissionais
- e) **Anexo V:** Informações complementares

PUAÇA- ADMINISTRAÇÃO E GESTÃO, S.A.

A Administração,

(...)"

- 1.3.** Os Motivos do atual despedimento notificados às trabalhadoras /r são os seguintes:

*"(...) **Fundamentos de carácter estrutural e de mercado***

O presente procedimento de despedimento colectivo tem por base fundamentos de carácter estrutural e de mercado, sendo estes:

Motivos estruturais e de mercado:

No âmbito da actividade da ..., o maior volume de trabalho sempre esteve relacionado com a gestão de ... da

Sucedem que desde o ano de 2016 a estratégia de formação de quadros da ... se tem vindo a alterar, o que causou um impacto directo muito negativo na actividade da ...

Vejamos:

Desde 2016, o número de ... que a ... recebeu anualmente é meramente simbólico e são apenas casos pontuais, enquanto que o número de ... que sai do programa é significativo, o que resultou numa acentuada diminuição do número de ... sob gestão da ... e, consequentemente, uma redução significativa do seu volume de trabalho.

O quadro resumo da evolução do número de ... desde 2016 é bem elucidativo do decréscimo acima referido:

(...)

Segue quadro

(...)

*A este significativo decréscimo, foi recentemente decidido pela ... que a gestão dos seus ... a estudar no exterior de ..., principal actividade da ..., passará a estar concentrada numa outra sociedade a partir do próximo dia 1 de Novembro de 2018, sendo que foi ainda determinado que a ... procedesse à transferência da informação relativa aos ... já a partir do dia 10 de Setembro de 2018 (cfr. cópia da Comunicação da que se junta como **Doc.n. °1**).*

Para além da Gestão dos ..., a ... tem como actividade a gestão de imóveis, sendo que nos últimos 5 anos foram alienados grande parte dos imóveis da ...

Acresce que em 2015 foi decidida a suspensão da obra do prédio da ... sito na ..., o único projecto imobiliário que estava em curso, e decidida a alienação do imóvel tal como se encontrava.

Assim, também a actividade de gestão de imóveis sofreu uma redução substancial do volume de trabalho face à decisão do accionista de não continuar a investir neste sector e concretamente no projecto da ..., situação que se mantém inalterada.

Situação financeira

A situação financeira da ..., ilustrada nos documentos financeiros da mesma (cfr. Balanço e Demonstração de Resultados de 31 de Dezembro de 2016, de 31 de Dezembro de 2017 e previsão até 31 de agosto de 2018, que se juntam, respectivamente, como Docs. n.º s. 2, 3 e 4) permitem concluir que ocorreu já nos últimos dois anos um acentuado decréscimo nas prestações de serviço, fruto da redução de ..., assim como perdas originadas pela diminuição dos activos da empresa.

Se até aqui, a ... lutava contra o desequilíbrio económico-financeiro que já se fazia sentir em virtude, por um lado da diminuição do número de ..., assim como pelo desinvestimento no sector imobiliário, a recente decisão da ... de transferir, a título definitivo, a gestão dos ... para outra entidade, retira à ... a possibilidade de desenvolver essa actividade e determina a (inviabilidade da empresa por ausência de meios

financeiros, dado os ... não pretenderem continuar a financiar esta empresa.

Actualmente a retribuição mensal dos trabalhadores, acrescida dos subsídios legalmente previstos, configura um custo mensal e anual que, a ... não está em condições de continuar a suportar, apesar de todos os esforços desenvolvidos para que não se tivesse que chegar à presente situação.

Conclusões:

Em face do exposto, em particular, perante a perda da principal actividade da empresa e do seu principal cliente, melhor explicitado supra, a ... considera que esta apresenta actualmente um quadro de pessoal descontextualizado face às novas necessidades da mesma que se resumem na mera alienação do reduzido património imobiliário que ainda possui.

O despedimento colectivo tem, assim, por fundamento, motivos estruturais e de mercado, decorrentes da redução acentuada do volume de actividade e rentabilidade da sociedade, com um consequente desequilíbrio económico-financeiro que, naturalmente, põe em causa o futuro da ..., tornando-a financeiramente inviável e determinando o seu próximo encerramento.

Em face do exposto, o processo de despedimento colectivo irá realizar-se ao abrigo do artigo 359.º n.º 1 e 2, alíneas a) e b), do Código do Trabalho. Junta: Documentos n.º 1, 2 3 e 4.

(...)”

- 1.4.** Os critérios a aplicar para a seleção dos/das trabalhadores/as são os seguintes:

“(...) Tendo em consideração, por um lado, os fundamentos subjacentes à motivação do presente procedimento de despedimento colectivo e por outro, as funções abrangidas pelos trabalhadores nele contidos, assim como o iminente esvaziamento total da actividade que os trabalhadores vinham desempenhando ao serviço da ... o presente

**procedimento de despedimento colectivo abrangerá a universalidade
de
todos os trabalhadores. sem excepção.**

Na verdade, e concretamente no que respeita à gestão de ..., a partir do dia 1 de Novembro de 2018 deixam de existir funções ou actividades de laboração diária que justifiquem e que proporcionem ser possível a manutenção de tais postos de trabalho.

Quanto à gestão de imóveis, e tendo em conta que o único projecto que existia está suspenso e as mais recentes orientações do acionista encaminham-se para a alienação total dos imóveis no estado em que os mesmos se encontram, também a actividade que vinha sendo desenvolvida a este respeito deixa de ter qualquer cabimento no actual quadro da ... e do futuro que os acionistas para ela prevê. J (...)"

- 1.5.** No dia 31.10.2018 realizou-se a reunião de informações e negociação prevista no artigo 361.º do CT, cuja ata se reproduz:

"(...) Aos trinta e um dias do mês de Outubro do ano de dois mil e dezoito, pelas 11h:30m, reuniram na morada da sede da sociedade ..., (...) os Trabalhadores ..., abrangidos pelo presente despedimento colectivo, o representante legal da Entidade Empregadora, ..., ambos ..., para discussão da Fase de Informação e Negociação do Despedimento Colectivo promovido pela ... nos termos e para os efeitos do artigo 361.º do Código do Trabalho.

Foi apresentada uma carta da trabalhadora ... manifestando a impossibilidade de estar presente na reunião e também informar que aceita as condições referentes à indemnização por despedimento colectivo, num valor que não deverá ser inferior a 1 (um) mês de vencimento por cada ano de trabalho.

Ordem de trabalhos:-----

Ponto Um - Introdução

Ponto Dois - Propostas alternativas dos trabalhadores para acordo sobre o despedimento colectivo

Ponto Três - Outras questões que se mostrem relevantes no presente procedimento.

Ponto Um

Tomou a palavra o ... que manifestou, em nome da administração da ..., o constrangimento pelo desfecho do ... que se perspectivava promissor. No entanto, salientou que houve a preocupação da ... em garantir aos trabalhadores sempre os seus direitos. Sendo que também, com este processo de despedimento colectivo, há essa preocupação, garantindo aos trabalhadores quer os seus direitos compensatórios, assim como o acesso à protecção social de desemprego.

Informou ainda que a DGERT manifestou, por comunicação electrónica, não pretender estar presente nesta reunião mas que solicitou cópia de toda a documentação relativa ao processo de despedimento colectivo, nomeadamente cópia das actas das reuniões de informações e negociação.

Ponto Dois

Tomou a palavra o ... que agradeceu a presença de todos na presente reunião. Esclareceu que houve uma alteração significativa das circunstâncias sem que a ... pudesse evitar a decisão tomada pelo accionista. Esclareceu ainda que a ... apresenta uma proposta compensatória baseada no critério de 30 dias de remuneração por cada ano de trabalho e deseja que se possa chegar a um entendimento com todos os trabalhadores.

Tomou a palavra a trabalhadora, ..., que apresentou uma contraproposta em nome de todos os trabalhadores, solicitando que a ... analise a proposta de compensação baseada no limite máximo de isenção em termos fiscais e contributivos, que corresponde a um acréscimo de custo que entendem não ser muito pesado para a sociedade e que para os trabalhadores constituirá uma vantagem e um conforto extraordinário.

Em resposta a esta contraproposta, o ... manifestou a aceitação da ... à contraproposta apresentada.

Ponto Três

Acordado que foi o critério de cálculo da proposta compensatória pela cessação dos contratos de trabalho por despedimento colectivo, foram os trabalhadores questionados sobre se tinham dúvidas e questões a apresentar.

A ... tomou a iniciativa de esclarecer os trabalhadores quanto aos seus direitos durante o aviso prévio, tais como o crédito de horas durante o aviso prévio e a possibilidade de denúncia do contrato pelo trabalhador durante o aviso prévio. Foram ainda esclarecidos os trabalhadores que a ... disponibilizará a todos os documentos e modelos legais por forma a que os trabalhadores que o desejem possam requerer o subsídio de desemprego. Foram ainda esclarecidos sobre o prazo que têm para o fazer, assim como o local onde o devem solicitar.

Após solicitação do ..., o ... esclareceu ainda que as compensações serão processadas e pagas na primeira metade do mês de Dezembro de 2018. Mais informando que com o processamento salarial de Dezembro de 2018 serão processados e pagos todos os direitos adquiridos dos trabalhadores, nomeadamente férias, subsídio de férias, aviso prévio em falta e horas de formação.

Tomou a palavra o trabalhador ... que questionou qual seria a data da efectivação do despedimento, sendo que foi esclarecido que a data seria a de 31 de Dezembro de 2018 para a generalidade dos trabalhadores, com excepção da ..., cujo contrato cessará apenas no dia 28 de Fevereiro de 2019.

Nada mais havendo a tratar, encerrou-se a reunião pelas 12h:30m, lavrando-se em seguida a presente acta que vai ser assinada pelos presentes, e distribuída cópia a todos os presentes.

(...)”.

- 1.6.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

“(…) a) …

b) Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, Puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental;

c) (…)”.

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. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, chama desde logo a atenção nos considerandos para o risco destas mulheres serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado, pelo que no artigo 10.º, sob a epígrafe “Proibição de despedimento” determina:

“ (...) A fim de garantir às trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, o exercício dos direitos de proteção da sua segurança e saúde reconhecidos no presente artigo, prevê-se 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 referida (...) 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.*
- 3. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proteger as trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, contra as consequências de um despedimento que fosse ilegal (...)” .*

2.2.1. Sobre a matéria convém referir que é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (por ex: 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 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. Na sequência destes princípios, a Constituição da República Portuguesa (CRP) no artigo 67.º sob a epígrafe *Família* estabelece:

“ (...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)”.

2.3.1. O artigo 68.º da CRP sob a epígrafe *Paternidade e maternidade* consagra:

“ (...) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

3- As mulheres têm proteção especial durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias (...)” .

2.4. E o CT na Subsecção IV – Parentalidade estipula no artigo 63.º sob a epígrafe *Proteção em caso de despedimento*:

“(…) 1 – 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 (...).

2 – (...)

3 – Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:

a) (...)

b) Depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º, no despedimento coletivo;

c) (...)

4 – A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à receção

do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

5 – Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.

6 – Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

7 – A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

8 – Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.

9 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos nºs 1 ou 6. (...).”.

2.4.1. O CT, Capítulo VII Cessação de contrato de trabalho, Secção II Caducidade de contrato de trabalho, prevê no artigo 343.º:

“(...) Morte de empregador, extinção de pessoa coletiva ou encerramento de empresa (...)

1 – (...)

2 – (...)

3 – O encerramento total e definitivo de empresa determina a caducidade do contrato de trabalho, devendo seguir-se o procedimento previsto nos artigos 360.º e seguintes, com as necessárias adaptações.

4 – (...)

5 – Verificando-se a caducidade do contrato em caso previsto num dos números anteriores, o trabalhador tem direito a compensação calculada nos termos do artigo 366.º, pela qual responde o património da empresa.

6 – *Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número anterior. (...)”*

2.4.2. O CT no mesmo Capítulo VII, Divisão II *Despedimento coletivo* (artigos 359.º a 366.º), procede à definição e motivações legais, estabelecendo no artigo 359.º sob a epígrafe *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. (...)” .

2.4.3. E quanto ao procedimento, o artigo 360.º do mesmo Código sob a epígrafe *Comunicações em caso de despedimento coletivo* vem estabelecer:

“(…) 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 referido 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.

6 - Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.ºs 1 a 4 e constitui contraordenação leve o efetuado com violação do disposto no n.º 5 (...)."

2.4.4. *Relativamente a Informações e negociação em caso de despedimento coletivo epígrafe do artigo 361.º:*

"(...) 1 – Nos cinco dias posteriores à data do ato previsto nos n.ºs 1 ou 4 do artigo anterior, o empregador promove uma fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:

- a) Suspensão de contratos de trabalho;*
- b) Redução de períodos normais de trabalho;*
- c) Reconversão ou reclassificação profissional;*
- d) Reforma antecipada ou pré-reforma.*

2 – A aplicação de medida prevista na alínea a) ou b) do número anterior a trabalhadores abrangidos por procedimento de despedimento coletivo não está sujeita ao disposto nos artigos 299.º e 300.º

3 – A aplicação de medida prevista na alínea c) ou d) do n.º 1 depende de acordo do trabalhador.

4 – O empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores podem fazer-se assistir cada qual por um perito nas reuniões de negociação.

5 – Deve ser elaborada ata das reuniões de negociação, contendo a matéria acordada, bem como as posições divergentes das partes e as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.

6 – Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.ºs 1 ou 3 (...)."

2.4.5. *A Intervenção do ministério responsável pela área laboral, como epígrafe do artigo 362.º do CT, prevê:*

“(…) 1 – O serviço competente do ministério responsável pela área laboral participa na negociação prevista no artigo anterior, com vista a promover a regularidade da sua instrução substantiva e procedimental e a conciliação dos interesses das partes.

2 – O serviço referido no número anterior, caso exista irregularidade da instrução substantiva e procedimental, deve advertir o empregador e, se a mesma persistir, deve fazer constar essa menção da ata das reuniões de negociação.

3 – A pedido de qualquer das partes ou por iniciativa do serviço referido no número anterior, os serviços regionais do emprego e da formação profissional e da segurança social indicam as medidas a aplicar, nas respetivas áreas, de acordo com o enquadramento legal das soluções que sejam adotadas.

4 – Constitui contraordenação leve o impedimento à participação do serviço competente na negociação referida no n.º 1. (...)”.

2.5. 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.

- 2.6.** Porque no âmbito do processo ora em análise encontram-se incluídas 2 trabalhadoras especialmente protegidas, convirá assinalar que o despedimento coletivo de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhador no gozo da licença parental, tal como previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho, o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento deve ser respeitado e verificado na aplicação dos critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir pela entidade empregadora, devendo estes critérios ser enquadrados nos motivos legalmente previstos, não podendo por isso ocorrer discriminação de qualquer trabalhador/a designadamente, em função do sexo ou, no caso vertente, por motivo de maternidade.
- 2.7.** Toda esta legislação e jurisprudência, ao estabelecer princípios e procedimentos especiais de proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, como é o caso ora em análise, plasmados nas Diretivas Europeias, na CRP e no CT, mostra que as entidades empregadoras devem ter um cuidado acrescido no tratamento destes casos, justificando de forma cabal, objetiva e coerente a inclusão dos/as mesmos/as nos despedimentos, sob pena dos processos poderem conter indícios de discriminação em função da maternidade/parentalidade.
- 2.8.** Compulsadas as normas legais acima reproduzidas enquadradoras do pedido de parecer prévio formulado pela entidade empregadora ... com a prova produzida no processo, nomeadamente, o teor das cartas enviadas às trabalhadoras especialmente protegidas, pontos 1.2 e 1.2.1 do presente parecer; a fundamentação e os critérios do despedimento reproduzidos nos pontos 1.3 e 1.4, o teor da ata da reunião de informações e negociação ponto 1.5, atendendo ao encerramento da entidade empregadora abrangendo a totalidade das trabalhadoras e o

trabalhador identificado, não se vislumbra, que o atual despedimento indicie, por parte da entidade empregadora, a prática de discriminação em função da maternidade.

III - CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera não se opor à inclusão das trabalhadoras Senhoras D^{as} ... e ... no processo despedimento coletivo promovido pela ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 28 DE NOVEMBRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA