



## PARECER N.º 222/CITE/2012

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras lactante e puérpera, ... e ..., incluídas 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, promovido pela ..., S.A.

Processo n.º 990 – DL-C/2012

### I – OBJETO

- 1.1. Em 29 de outubro de 2012, a CITE recebeu de ... Advogados, carta solicitando a emissão de parecer prévio ao despedimento coletivo de 49 trabalhadoras e trabalhadores, no qual se encontram incluídas as trabalhadoras lactante ..., e, puérpera ..., nos termos e para os efeitos 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, promovido pela ..., S.A. do Grupo ...
- 1.2. A trabalhadora ... exerce as funções de técnico de turismo de 2.ª classe, desde 10.10.2001, na sede área de corporate da equipa de ..., a trabalhadora ... é técnica de turismo de 3.ª também da área ..., na agência ..., desde 29.03.2004. Ambas trabalhadoras foram notificadas da intenção do despedimento no dia 11.09.2012 conforme talão de receção emitido pelos CTT anexo ao processo.



1.2.1. Para o efeito, a entidade empregadora anexou cópia do processo de despedimento coletivo, donde constam os seguintes passos cronológicos, conforme se transcreve:

*... Assunto: Pedido de parecer sobre Despedimento Coletivo - ..., SA - ...*

*Ex.mos Senhores,*

*Em respeito pelo art. 63. do Código do Trabalho, a ..., SA (...) vem solicitar parecer prévio sobre o despedimento coletivo aplicável à trabalhadora ... por se encontrar numa situação de lactante.*

*Para este efeito informamos que o procedimento teve os seguintes passos cronológicos:*

- a) Comunicação oral aos trabalhadores da intenção da ... proceder a um despedimento coletivo - 10.09.2012;*
- b) Envio de carta de intenção de despedimento - 10.09.2012*
- c) Envio de informação para a DGERT - 10.09.2012*
- d) Receção de carta de intenção de despedimento por parte da trabalhadora ... - 11.09.2012*
- e) Pré-informação relativa à constituição da Comissão Representativa - 11.09.2012*
- f) Agendamento da reunião de negociação - 14.09.2012*
- g) Receção de notificação formal da constituição da Comissão Representativa - 17.09.2012*
- h) Envio de informação para a Comissão representativa - 18.09.2012*
- i) 1. Reunião de informação e negociação - 20.09.2012*
- j) 2. Reunião de informação e negociação - 27.09.2012*
- k) Prestação dos esclarecimentos solicitados à Comissão Representativa - 02.10.2012*

*Sem outro assunto de momento e à disposição para prestar quaisquer esclarecimentos adicionais, subscrevemo-nos com os nossos melhores cumprimentos....*



1.3. A entidade empregadora ... *é uma sociedade que se dedica à atividade de agência de viagens e turismo com a classificação de operadores e prestação de serviços conexos ou afins ...está integrada num grupo económico de sociedades que se dedica à área de viagens e turismo, grupo esse vulgarmente designado por Grupo ... através de uma equipa especializada garante a prestação de serviços relacionados com viagens de lazer, viagens de negócios, incoming, congressos e incentivos; ... Para este efeito, a ... possui diversos balcões de norte a sul do país, disponibilizando serviços de lazer aos seus clientes todos os dias da semana, em horários alargados; ... No segmento das viagens de negócios, a ... conta com dois modernos Business Travel Centres, com atendimento dedicado exclusivamente a empresa ... Por outro lado, ... possui um conjunto de implantes localizados nas próprias empresas, procurando ir ao encontro das necessidades específicas de cada cliente ...*

1.4. A entidade empregadora fundamenta o despedimento coletivo como segue:

*...7. A rentabilidade ... negócio exige que a operação seja realizada em grande escala, sob pena de as margens não cobrirem os custos fixos e o risco do negócio, bem como os preços não serem suficientemente atrativos para os clientes finais.*

*8. Acontece que em 2011 houve um abrandamento do ritmo de crescimento global;*

*9. Na zona euro, as perspetivas económicas foram ensombradas pelo agravamento da crise, da dívida soberana, pelo alargamento das preocupações dos mercados relativamente a algumas economias e pela fragilidade do sistema bancário.*



10. *Em Portugal, o ano de 2011 ficou inevitavelmente marcado pelo pedido de assistência financeira à EU e ao FMI em abril, como forma de evitar uma situação de incumprimento do Estado Português.*

11. *O seguinte quadro evidencia a evolução do produto interno bruto entre 2004 e 2012 em Portugal ....*

12. *A entrada em recessão da economia Portuguesa em 2011, teve continuidade durante o ano de 2012.*

13. *Assim, o rendimento disponível das famílias portuguesas conheceu uma forte retração, refletindo a escalada de desemprego resultante do abrandamento da atividade económica, bem como as próprias medidas de consolidação orçamental, como a redução dos salários no setor público, a diminuição dos apoios sociais e o aumento da fiscalidade direta e indireta, destacando-se a introdução em 2011 do imposto extraordinário sobre o subsídio de natal.*

14. *Por outro lado, a subida do preço de algumas commodities como o petróleo, o aumento do IVA, e o aumento de alguns serviços regulamentados, como a energia, transporte ou saúde implicou a queda dos salários reais.*

15. *A redução do rendimento disponível real juntamente com a deterioração das expectativas dos consumidores, explicou a queda acentuada do consumo privado em 2011- 3,6%.*

16. *Num contexto de acentuada retração do consumo, a manutenção dos níveis de consumo não discricionário das famílias, como a alimentação, saúde, habitação ou serviços de transportes cujos preços registaram aumentos significativos, implicou uma redução significativa do consumo discricionários, o que explica em larga medida o*



*comportamento negativo do comércio a retalho, em particular na área não alimentar.*

*17. Face ao exposto, o setor do comércio de viagens e turismo afigura-se como um dos mais vulneráveis em todo o comércio a retalho não alimentar,*

*18. Aliás, neste contexto, estima-se que 2012 seja caracterizado por uma continuada contenção de custos por parte do Estado e das empresas, o que se irá refletir nas suas políticas de viagens e condicionará a procura neste segmento.*

*19. De igual forma, no mercado de particulares, segmento de lazer, com a redução do rendimento disponível das famílias, perspetiva-se uma redução na procura de viagens de férias com inerentes decréscimos de consumo e preço médio.*

*20. Para além desta realidade económica nacional, o comércio eletrónico tem registado uma evolução significativa, permitindo ao cliente final o recurso a alternativas aos serviços oferecidos pela ...*

*21. Assim, o exercício de 2012 está a decorrer num contexto francamente desfavorável, tal como em 2011.*

*22. No primeiro semestre de 2012, a taxa de desemprego atingiu máximos históricos de 15,4% (Fonte Eurostat).*

*23. Entre 2010 e 2011, a ... apresentou resultados líquidos negativos.*

*24. No final do primeiro semestre 2012, a ... apresentava um resultado EBIT também negativo.*

*25. Em face deste cenário, a ... terá necessariamente que adequar a sua estratégia de negócio para os próximos anos.*



26. *Tal estratégia passará necessariamente pela redução parcial da atividade em alguns estabelecimentos.*

27. *Por outro lado, implicará igualmente o encerramento de algumas lojas abertas ao público, assim como implantes em empresas clientes.*

28. *Consequentemente, a ... terá que adequar a sua estrutura e respetivos custos fixos á dimensão da atividade que pretende desenvolver,*

29. *Ora uma das rubricas que tem maior peso na conta de exploração é precisamente a rubrica de encargos com pessoal.*

30. *Na verdade, a manutenção da atual estrutura de encargos com pessoal da ..., com redução da sua atividade, levaria a um incremento do prejuízo inerente ao desenvolvimento deste negócio.*

31. *Assistir-se-á a uma progressiva degradação da empresa se não forem implementadas medidas corretivas ao nível de diversos fatores, incluindo a mencionada redução de meios humanos,*

32. *Assim, torna-se necessário operar uma redução dos encargos com pessoal na ordem de 13%. ...*

**1.5.** Como critério de seleção dos trabalhadores consta o seguinte:

*... O presente despedimento coletivo abrangerá 49 dos 389 colaboradores da ..., com as categorias profissionais de 1.º oficial administrativo, 3.º técnico de turismo, 2.º técnico de turismo, 1.º técnico de turismo, analista de sistemas, chefe de agência, chefe de secção, chefe de serviços, diretor de serviços, programador de informática, técnico de turismo principiante ... Os Critérios que servirão de base à seleção dos trabalhadores a despedir, são, consoante os casos, os seguintes:*



- a) *Função efetivamente exercida, nos casos de redução de atividade ou extinção do respetivo posto de trabalho;*
- b) *Menor indemnização, considerando a relação entre vencimento e antiguidade;*
- c) *Menor produtividade, considerando aberturas de files/processos e vendas concretizadas;*
- d) *Menor rigor na execução da atividade, considerando o número de não conformidades detetadas nos últimos meses;*
- e) *Antecedentes disciplinares ...*

**1.6.** No dia 27 de setembro de 2012 realizou-se a 2.<sup>a</sup> reunião de informações e negociação cuja ata se reproduz:

*... Ata de reunião de negociação âmbito de despedimento coletivo da ..., SA*

*Data: 27 de setembro de 2012*

*Hora de início: 15h15*

*Hora de encerramento: 17h00*

*Local: ...*

*Presenças:*

- a) *..., Advogado ...;*
- b) *..., representante ...;*
- c) *Dr. ..., representante DGERT;*
- d) *..., comissão representativa dos trabalhadores;*
- e) *..., comissão representativa dos trabalhadores;*
- f) *..., comissão representativa dos trabalhadores;*
- g) *...; comissão representativa dos trabalhadores;*
- h) *Dra. ..., perito da comissão representativa dos trabalhadores.*

*Reatada a reunião de dia 20 de setembro, discutiu-se a ata da reunião anterior cuja reavaliação ficou para o fim da mesma. Deu-se início às negociações:*



*Por solicitação do Dr. ... começou-se por reavaliar as medidas alternativas, tendo pela empresa sido informado que 6 a 7 colaboradores irão sair da lista inicial. A empresa informou que até à decisão final informará a comissão de qualquer outra vaga que possa ficar disponível. Foi levantada a questão do aviso prévio, a empresa explicou que a informação disponibilizada pela Dra. ... seria o pior cenário para a cessação do contrato de trabalho. A empresa disponibilizou-se a ir ajustando estes prazos consoante solicitação e desvinculação de lojas. Ficou ainda expresso que se algum colaborador tiver alguma oportunidade no mercado de trabalho será facilitada a cessação do contrato de trabalho com a garantia do pagamento da cessação e do aviso prévio.*

*A empresa irá pagar todos os créditos laborais vencidos (créditos de formação, proporcionais, horas extraordinárias reclamadas e reconhecidas pela empresa). A comissão fez a proposta no sentido de a compensação ser superior ao mínimo legal, perante a indisponibilidade da empresa para esse efeito, a CRT propõe um ajuste na fórmula, considerando 14 meses em vez de 12 (vencimento \*14/12). A empresa ficou de avaliar a fórmula de cálculo.*

*A CRT solicitou cartas de referência, tendo a empresa ficado de avaliar a situação.*

*Relativamente ao seguro de saúde, apenas cessará aquando do termo do contrato que será no fim do pré-aviso. Para além disso foi ainda explicado pela empresa que contactará a mediadora para garantir condições reais favoráveis e retirar períodos de carência por quem está abrangido pelo despedimento.*

*A CRT propôs manutenção ainda que temporária do desconto de 7% nas lojas Continente. A empresa explicou que este tema dependia de outra sociedade comercial, mas que fará uma abordagem nesse sentido sem compromisso.*



*Por solicitação da CRT ficou estipulado que a empresa responderá às propostas por e-mail, antes da emissão das decisões.*

*E nada mais foi dito.*

*Os presentes ...*

- 1.7. Mediante telefonema da CITE o Ex.mo Advogado informou que não foi concluída ata da 1.ª reunião de informações e negociação realizada no dia 20 de setembro. Porque do processo não consta do processo o local onde a trabalhadora ... exerce funções, como foram representados na comissão representativa de trabalhadores (CRT) ou aplicados os critérios aos trabalhadores a despedir, incluindo os aplicáveis às trabalhadoras objeto do presente projeto de parecer, a entidade empregadora vem dizer :

*... Após o nosso contacto telefónico de hoje, venho prestar os esclarecimentos que se impõe para a emissão do parecer solicitado pela ...:*

*A trabalhadora ... está adstrita à equipa do BTC (Business Travel Center) Sul.*

*Os Business Travel Centers são unidades centralizadas cuja função consiste em atender telefonicamente os clientes corporate da empresa, ou seja, os clientes de empresas que tem com a ... contratos de fornecimento de serviços.*

*Com a perda de grandes clientes como a ... e a ... prevê-se uma queda acentuada no volume de trabalho global da equipa BTC Sul, como tal, torna-se vital ajustar os recursos ao volume de trabalho. A trabalhadora em questão estava adstrita à equipa que efetua o atendimento ao cliente ... que deixou de ter contrato com a ... pelo que foi uma das selecionadas para sair.*

*A trabalhadora ..., está adstrita à Unidade ... Numa tentativa de racionalização de custos, a empresa associou 2 equipas nesta unidade por forma a positivar os resultados da unidade. Com a junção de ambas*



*as equipas, existe um número excessivo de trabalhadores para o volume de trabalho existente. Entre todos trabalhadores desta unidade, esta é a aquela que tem o menor volume de vendas reportado entre julho de 2011 e junho de 2012 . Entrou de baixa médica, seguida de licença em 02.07.2012*

*Com os melhores cumprimentos...*

- 1.8.** No sentido de assegurar o contraditório a CITE contactou por telefone as duas trabalhadoras tendo a trabalhadora ..., dias depois, após a realização da reunião de juristas de 22.11.2012, apresentado a seguinte declaração:

*... Venho por este meio informar que não me oponho ao despedimento por parte da ... pela seguinte razão:*

*Embora ache que seja uma injustiça despedirem-me na minha ausência " licença de maternidade", a verdade é que não terei o meu posto de trabalho inicial, passo a explicar melhor:*

*Vi colegas minhas regressarem da licença de maternidade, e a serem colocadas em lojas de Centro Comercial sem horário fixo, a trabalharem por turnos, embora no caso de algumas terem usufruído temporariamente da redução de horário por causa da amamentação, quando esta acabou não puderam retornar ou já não havia lugares para elas nas ... nas quais tinham um horário normal : das 09H30 -18H30 e como tal, para mim vai ser muito difícil com uma criança encontrar flexibilidade de horários no mercado para tomarem conta do meu filho, nem tampouco tenho algum familiar que me possa ajudar, bem como disponibilidade financeira para tal.*

*A meu ver, invés de no futuro ficar sem saída por causa desta minha nova situação familiar e tenha que ser forçada a despedir-me, como fizeram algumas colegas, a meu ver e infelizmente este despedimento é uma saída para mim, que me dará oportunidade de encontrar uma trabalho adequado à minha nova circunstância.*



*Grata pela atenção.*

*Com os Melhores Cumprimentos*

... .

## II – ENQUADRAMENTO JURIDICO

**2.1.** 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.** 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.** 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.** Na sequência destes princípios 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 n.ºs 1 ou 6. (...):

**2.5.** Para implementação deste procedimento o Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) estabelece, no artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

*“(...) A CITE, prossegue as seguintes atribuições, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria:*

*a) Emitir pareceres em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, sempre que solicitados*



- pelo serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, pelo tribunal, pelos ministérios, pelas associações sindicais e de empregadores, pelas organizações da sociedade civil, por qualquer pessoa interessada, ou ainda por iniciativa própria;*
- b) Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental;*
- c) (...)”*

- 2.6.** O CT no Capítulo VII “Cessação de contrato de trabalho”, Divisão II Despedimento coletivo (artigos 359.º a 366.º), procede à definição e motivações legais, 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. (...)*”.

**2.7.** E quanto a 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 despedirem;*

*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. (...)."*

**2.8.** *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 nºs 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.

**2.9.** 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 (…).”

**2.10.** Toda esta legislação, ao estabelecer princípios e procedimentos especiais de proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes nas situações de despedimento, como é o caso *Sub Júdice*, plasmados nas Diretivas Europeias, na CRP e CT, exige que as entidades empregadoras demonstrem cuidado acrescido no tratamento destes



casos, justificando de forma cabal, objetiva e coerente a inclusão das mesmas nos despedimentos, sob pena dos processos poderem conter indícios de discriminação em função da maternidade/parentalidade.

- 2.11.** Na sequência do exposto, compulsadas as normas legais enquadradoras do pedido de parecer prévio formulado pela entidade empregadora com a prova apresentada, afigura-se-nos que não se encontra suficientemente demonstrada a aplicação dos critérios às trabalhadoras integradas no presente processo de despedimento coletivo na medida em que não estão referenciados os trabalhadores da equipa da trabalhadora ... (do quadro de pessoal constam com a mesma categoria e mesma unidade organizacional - ... e ... – que não figuram na lista do pessoal a despedir) nem as condições pertinentes do contrato celebrado com o cliente ...
- 2.12.** No que diz respeito à trabalhadora ..., não está suficientemente demonstrado em que se traduz a aplicação do critério ... *o menor volume de vendas reportado entre julho de 2011 e junho de 2012* ... sendo certo que neste período esta trabalhadora se encontrava grávida. Todavia, é de salientar que quer a referida trabalhadora, quer a sua colega, trabalhadoras especialmente protegidas, poderão, se assim o entenderem, acordar com a entidade empregadora sobre a motivação do despedimento, salvaguardando a atribuição do subsídio de desemprego nos termos legalmente definidos.
- 2.13.** Ora, face ao descrito, apesar de poder encontrar-se preenchido o requisito da motivação do despedimento coletivo, os critérios de seleção aplicados não justificam a inclusão no despedimento coletivo das trabalhadoras especialmente protegidas, sob pena de tal despedimento, a concretizar-se, indiciar a prática de discriminação em função do exercício dos direitos decorrentes da parentalidade.



### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE opõe-se ao despedimento das trabalhadoras ... e ..., promovido pela ..., S.A. (Grupo ...), considerando-se que a sua inclusão no despedimento coletivo em curso, a concretizar-se, indicia a prática discriminatória em função do exercício dos motivos de motivação do despedimento.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 26 DE NOVEMBRO DE 2012**