



PARECER N.º 211/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida ..., incluída em processo de despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, promovido pela ..., S.A. Processo n.º 753 – DG-C/2013

I – OBJETO

1.1. Em 05 de agosto de 2013, a CITE recebeu da Administração da ..., S.A, do grupo ..., cópia do processo de despedimento coletivo, abrangendo 6 (seis) trabalhadoras/es, para 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, em que está incluída a trabalhadora grávida, ..., técnica superior de laboratório, desde 01.2000.

1.1.1. Para o efeito, a entidade empregadora anexou cópia dos seguintes documentos:

- Comunicações de despedimento entregues por notificação pessoal, em 19.06.2013 às/aos 6 trabalhadoras/es;
- Anexos à comunicação inicial de despedimento:
 - a) Descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo;
 - b) Quadro de pessoal da empresa, discriminado por setores organizacionais - Anexo A do Relatório Único;



- c) Indicação dos critérios que servem de base à seleção dos trabalhadores a despedir;
- d) Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas;
- e) Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;
- f) Indicação da compensação legalmente imposta;

E a solicitação da CITE:

- Ata da reunião de informações e negociação realizada no dia 23.07.2013, entre a ... e os trabalhadores abrangidos pelo processo de despedimento coletivo;
- Esclarecimentos adicionais de 12.08.2013;
- Troca de e-mails entre a entidade empregadora e a trabalhadora, em 12.03.2013.

1.2. A entidade empregadora apresenta para o despedimento os seguintes motivos:

“(...) O presente processo de despedimento coletivo tem como causa e justificação a Fusão por incorporação da sociedade ..., S.A. na sociedade ..., SA., e o conseqüente encerramento da atividade do seu laboratório de análises clínicas, que constitui- fundamento para a Empresa promover a extinção dos efeitos dos contratos de trabalho em vigor, de harmonia com o disposto no n.º 1 do art. 359º do Código do Trabalho.

A ..., S.A. é uma sociedade comercial cujo capital social é integralmente detido pelo Grupo ..., SA, que, igualmente, detém o capital social de outras sociedades que exercem a atividade de laboratório de análises clínicas.

As atuais alterações profundas do mercado da saúde impõem ao Grupo ..., SA, a necessidade de reestruturação dos meios disponíveis e da



organização produtiva de todos os laboratórios de análises clínicas do Grupo.

Com efeito, a área da saúde, no que se refere, em concreto, às análises clínicas e outros meios auxiliares de diagnóstico, tem sido objeto de forte concorrência o que obriga as empresas deste setor de atividade a incrementarem a sua competitividade apostando, quer na prestação de serviços de elevada qualidade, quer no redimensionamento face às condições de mercado, como forma de assegurarem a sua rentabilidade e, dessa forma, manterem viabilidade económico-financeira e o maior número possível de postos de trabalho a nível global no grupo de empresas.

A atual situação económico-financeira do país impôs uma forte política de contenção da despesa pública, com reflexos muito significativos ao nível do orçamento do Ministério de Saúde, tendo sido implementado o novo modelo de prescrição eletrónica e de controlo centralizado da faturação emitida ao Serviço Nacional de Saúde.

Em consequência, verifica-se atualmente uma redução efetiva e muito significativa da atividade dos Laboratórios de análises clínicas, em resultado das medidas que foram tomadas, nomeadamente, uma maior racionalização e parcimónia da prescrição médica, bem como, a redução das análises participadas pelas Convenções, redução essa de atividade que será agravada perante a atual conjuntura social e económica de crise.

A redução da atividade e a conseqüente quebra da faturação, afeta os resultados dos Laboratórios de análises clínicas, forçando a redução dos custos de estrutura e a tomada de medidas de reestruturação da organização produtiva, sob pena de criar-se urna situação de desequilíbrio económico-financeiro e de necessidade de proceder a despescas coletivas com maior expressão a nível global.

Face a esta conjuntura, o Grupo ..., SA promoveu um processo de centralização da atividade de análises clínicas no laboratório principal do



Grupo, a sociedade ..., SA, dotado de uma capacidade produtiva instalada para a realização da quase totalidade das valências neste setor de atividade, beneficiando da inerente redução de custos face às economias de escala alcançadas.

Na realidade, graças a uma reestruturação da organização produtiva, a par de uma reengenharia e automação de processos, a sociedade ..., SA passou a estar dotada de capacidade instalada para realizar um maior número de análises clínicas, com a mesma estrutura funcional, tanto a nível de equipamentos como de recursos humanos, como o demonstra o facto de ter na sua carteira de clientes vários laboratórios terceiros que lhe subcontratam a realização do trabalho específico de análises clínicas.

Essa reestruturação tem necessariamente reflexos na centralização de métodos, procedimentos e ensaios específicos e de rotina intermédia, que eram efetuados com custos muito superiores e qualidade inferior nos Laboratórios de menor dimensão, obtendo, assim, economias de escala.

Na prossecução desta política, o Laboratório ... sofreu as seguintes alterações no plano produtivo:

- 1) Todas as análises de todos os Postos de Colheita do Laboratório ... passaram a ser executadas no Laboratório ..., sito em ..., tendo o ... deixado de executar esse trabalho, na sua estrutura;*
- 2) O transporte das amostras desses Postos de Colheita para o ... deixou de existir, passando a realizar-se o transporte das amostras diretamente para o Laboratório ... pela empresa de Transportes do Grupo ...;*
- 3) A distribuição de material de colheitas e administrativo necessário ao funcionamento dos Postos de Colheitas deixou de ser responsabilidade do Laboratório ..., passando os serviços de Aprovisionamento do Grupo a realizar essa tarefa;*



4) A impressão e envio de Boletins de Análises e sua distribuição aos Postos de Colheita deixaram de ser da responsabilidade do Laboratório ...;

5) A gestão corrente de pessoas e bens afetos aos Postos de Colheita centralizados deixou de ser responsabilidade do Laboratório

Na ..., SA eram, assim, realizados os exames de rotina que constituem os parametros mínimos exigíveis pelo regime jurídico do licenciamento dos laboratórios de análises clínicas.

Acontece que, com autorização do Ministério da Saúde, os postos de colheitas da ..., SA, foram transferidos para a o convenção do laboratório central do Grupo ..., a sociedade ..., SA, com a Administração Regional de Saúde de Lisboa e Vale do Tejo, o que permitiu manter a atividade daqueles postos de colheitas e o recursos humanos afetos aos mesmos.

Contudo, esta nova realidade tornou a sociedade ..., SA., enquanto empresa autónoma, redundante, pelo que será promovida a sua Fusão, por via de incorporação, na ..., SA.

O mesmo não sucede com os trabalhadores afetos à atividade do laboratório e análises clínicas da ..., uma vez que o laboratório da sociedade ..., SA, não tem qualquer possibilidade, nem necessidade, de absorver no seu quadro de pessoal, já de si excedentário, quaisquer elementos adicionais.

São, pois, estes os motivos que estão na base deste processo de despedimento coletivo que abrange todos os trabalhadores que atualmente ainda exercem a sua atividade profissional no laboratório da sociedade ..., SA, que cessará a sua atividade, mantendo-se no local um posto de colheitas da sociedade ..., S.A.(...) “.

1.3. Como critério de seleção dos trabalhadores a empresa declara:

“(...) Tal como referido no Anexo A supra, a sociedade ..., SA, vai entrar em processo de Fusão, por incorporação, na sociedade ..., SA.



O processo de despedimento coletivo abrange todos os trabalhadores da área do Laboratório da ... e que são os únicos que ainda mantêm contratos de trabalho com a Empresa, uma vez que a sociedade incorporante, a sociedade ..., SA, não tem qualquer possibilidade, nem necessidade de absorver no seu quadro de pessoal, já de si excedentário, estes trabalhadores.

Por conseguinte, os trabalhadores abrangidos por este processo de despedimento coletivo são todos os trabalhadores da Empresa, pelo que fica prejudicada a aplicação de um critério de seleção.(...)”.

1.3.1. *A solicitação da CITE sobre : “(...) porque razão o quadro de pessoal do Relatório Único apresentado contém 23 trabalhadores/as; a empresa ..., SA, pretende incluir no despedimento 6 trabalhadores/as , e no processo de despedimento coletivo é dito que : “(...) trabalhadores abrangidos por este processo de despedimento coletivo são todos os trabalhadores da Empresa (...)” ; (...) porque motivo a trabalhadora especialmente protegida ... não acompanhou os/as trabalhadores/as transferidos/as para o Laboratório ... (...)” a entidade empregadora vem dizer:*

“(...) O Quadro de Pessoal do Relatório Único diz respeito à situação da empresa ... em 31/10/2012. Nesta altura, de facto, o número de trabalhadores vinculados a esta empresa era 23. Sucede porém que a reestruturação que estamos agora a finalizar incluía, em síntese, duas medidas.

A primeira fase consistia em transferir para a sociedade ..., todos os trabalhadores afetos aos inúmeros postos de colheitas cujas moradas de convenção (colheitas) passaram para... Estes trabalhadores são os Técnicos de Análises Clínicas - que efetuam as colheitas de produtos biológicos, e os Rececionistas - que fazem o atendimento, nos postos em que o movimento assim o justifica, ainda que, em alguns casos, as categorias dos rececionistas possam ser “escriturários” ou semelhante, por força das designações adotadas pela anterior administração, pelo que



poderá haver alguma confusão com as categorias de trabalhadores que transitaram para ... existentes no quadro de pessoal.

Para este grupo profissional, a transferir para a sociedade ..., ainda havia que obter a concordância, individual, para a redução da carga horária e respetivo vencimento, dado que a quase totalidade dos técnicos de análises clínicas fazia colheitas de manhã (nos postos de colheitas) e trabalhava no laboratório (trabalho analítico) da parte da tarde. De quase todos os trabalhadores destes dois grupos profissionais obteve concordância e foram transferidos, por cessão de posição contratual, para a sociedade ..., exceto três técnicas e uma rececionista, que não aceitaram, apesar do longo período negocial levado a cabo, cientes que não nos restaria outra alternativa senão o despedimento coletivo.

A segunda fase diz respeito ao pessoal afeto, exclusivamente à área analítica (Laboratório) e para o qual não tínhamos nem temos necessidade de os incorporar no Laboratório ...

Deste grupo profissional (Técnicos superiores), restavam ainda três trabalhadores, que não tem enquadramento nos postos de colheitas nem na “função de colheitas”, dado que são técnicos superiores de análises clínicas, incluindo dois especialistas, ou seja, profissionais altamente qualificados e especializados, que trabalham em funções superiores na área analítica (Laboratório).

Destes, fazem parte o Diretor Técnico, Farmacêutico Especialista (Dr. ...), que saiu antes do despedimento coletivo.

O Dr. ..., Farmacêutico Especialista e Diretor Técnico substituto, cujas funções ficaram esvaziadas de conteúdo, dado que já não existe “Laboratório” e na sociedade ... não era necessário.

A Dra. ..., Técnica Superior de Análises Clínicas - Farmacêutica não especialista, a quem até foi apresentada uma proposta para trabalhar no departamento de Microbiologia do Laboratório ..., mas que não aceitou, dado que está (também) a tirar a licenciatura em medicina e, a par com a distância e os aspetos ligados à sua vida privada, nomeadamente o facto



de ter três filhos menores, não tem (nem teve) interesse em ser integrada no Laboratório Dr. ..., preferindo ser incorporada no despedimento coletivo, conforme inúmeras comunicações que temos em nosso poder e que afastam, por completo, qualquer atitude discriminatória pelo facto de estar grávida, ou de outra qualquer situação. (...) “.

1.3.2. Relativamente a esta proposta, a entidade empregadora, veio juntar cópia de emails trocados com a trabalhadora, que declinou o convite de integrar o referido departamento de microbiologia.

1.4. A reunião de informações e de negociação, realizada no dia 23.07.2013, com a presença da trabalhadora, tem o seguinte teor:

“ (...) Aos 23 de julho de 2013, pelas doze horas, (...) sede social do Grupo ..., no qual se integra a sociedade ..., S.A., com sede (...) e com o mesmo número de matrícula na Conservatória do Registo Comercial de Sintra, estiveram presentes para a realização de reunião de informações e negociação no âmbito do processo de Despedimento Coletivo instaurado pela Empresa, nos termos e para os efeitos do disposto no art. 361º do Código do Trabalho, o Dr. ..., na qualidade de Diretor de Recursos Humanos do Grupo ..., SA, detentor da totalidade do capital social da sociedade, o Dr. ..., Advogado, e os trabalhadores ..., ..., ..., ..., ... e ...

II. Questões abordadas

Pelo representante da entidade patronal foi referido que, conforme foi comunicado aos trabalhadores, o presente processo de despedimento coletivo tem como causa e justificação a Fusão, por incorporação, da sociedade ..., SA, na sociedade ... Laboratório de Análises Clínicas, SA., e o encerramento da atividade do seu laboratório de análises clínicas, que constitui fundamento para a Empresa promover a extinção dos efeitos dos contratos de trabalho em vigor, de harmonia com o disposto no n.º 1 do art. 359.º do Código do Trabalho.



As atuais alterações profundas do mercado da saúde impõem ao Grupo ..., a necessidade de reestruturação dos meios disponíveis e da organização produtiva de todos os laboratórios de análises clínicas do Grupo.

O Grupo ..., SA promoveu um processo de centralização análises clínicas no laboratório principal do Grupo, a sociedade ..., SA, dotado de uma capacidade produtiva instalada para a realização da quase totalidade das valências neste setor de atividade, beneficiando da inerente redução de custos face às economias de escala alcançadas.

Com a autorização do Ministério da Saúde, os postos de colheitas da ..., S.A. foram transferidos para a convenção do laboratório central da sociedade ... Laboratório de Análises Clínicas, SA, com a Administração Regional de Saúde de Lisboa e Vale do Tejo e a sociedade ..., SA, será extinta, através de um processo de Fusão, por via de incorporação, na ... Laboratório de Análises Clínicas, SA.

O laboratório da sociedade ..., SA, não tem qualquer possibilidade, nem necessidade, de absorver no seu quadro de pessoal, já de si excedentário, os trabalhadores abrangidos pelo presente processo de despedimento coletivo, relativo a todos os trabalhadores que atualmente ainda exercem a sua atividade profissional no laboratório da sociedade ..., S.A, o qual cessará a sua atividade.

Os fatores que conduziram à necessidade de levar a cabo o processo de despedimento coletivo inviabilizam a ponderação de medidas alternativas a este processo, designadamente no art. 361º do Cód. do Trabalho, a saber:

- a suspensão dos Contratos de Trabalho;*
- a redução dos períodos normais de trabalho;*
- a reconversão ou reclassificação profissional;*
- a reforma antecipada ou Pré-Reforma dos trabalhadores.*

O representante da empresa acrescentou, ainda, que no processo de cessação dos contratos de trabalho iniciado nos últimos três anos, a



Empresa atingiu o limite do número de trabalhadores estabelecido na alínea a) do n.º 4 do art. 10.º do DL n.º 220/2006, de 3 de novembro, pelo que se encontra prejudicada a possibilidade de celebração de acordos de revogação dos contratos de trabalho com os trabalhadores, nos termos daquele Decreto-Lei, que estabelece o quadro legal da reparação da eventualidade de desemprego dos trabalhadores por conta de outrem. Em resultado do que ficou exposto, as partes presentes declararam não se encontrarem reunidas as condições para serem ponderadas medidas alternativas ao processo de despedimento coletivo nem para a celebração de acordos de revogação dos contratos de trabalho abrangidos por aquele processo.

Pela trabalhadora ... foi pedido esclarecimento sobre se a Empresa pondera a possibilidade de dispensar os trabalhadores da prestação de trabalho no período do aviso prévio até à data da cessação dos efeitos dos contratos de trabalho. Pelo representante da Empresa foi esclarecido que, durante aquele período, os trabalhadores beneficiam de um crédito de horas, nos termos da lei. Quanto à dispensa total de prestação de trabalho, foi comunicado aos trabalhadores que a situação seria ponderada pela Administração, caso a caso.

Pela trabalhadora ... foi colocada a questão sobre a possibilidade de ser antecipada a data da cessação dos contratos de trabalho contra o recebimento das remunerações devidas integradas nas indemnizações compensatórias. Pelo representante da Empresa foi esclarecido que não se coloca essa situação, face aos constrangimentos supra referidos que prejudicam a possibilidade de celebração de acordos de revogação dos contratos de trabalho, pelo que a data da cessação de cada um dos contratos deverá corresponder ao termo do período de aviso prévio.

Nada mais havendo a tratar, as partes deram por concluída a fase de informações do processo de despedimento coletivo, e lavrou-se a presente ata que, depois conforme, vai assinada pelos presentes. (...)



III. Assinaturas dos presentes (...)“.

1.5. “(...) PERÍODO DE TEMPO NO DECURSO DO QUAL SE PRETENDE EFETUAR O DESPEDIMENTO COLETIVO

O presente processo de despedimento coletivo será realizado numa única fase cujo período de execução se inicia em 19/06/2013 e se prevê que esteja concluído até - 02/10/2013, condicionado aos prazos procedimentais previstos na lei. (...).”

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. Por seu turno, 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. O Código do Trabalho, 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 (...)."

2.5. 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. (...).”

2.6. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, 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.

- 2.7.** 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 Decreto Lei n.º 76/2012, de 26 de março”.
- 2.8.** É de salientar que, nos termos do artigo 381.º, alínea d) do Código do Trabalho, “*(...) sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito: em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio (...)*” da CITE.
- 2.9.** A falta de solicitação deste parecer implica, de acordo com a alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho a ilicitude do despedimento por iniciativa do empregador.
- 2.10.** Assim, compete à CITE, nos termos da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, emitir o referido parecer, no âmbito do qual averigua a objetividade da fundamentação apresentada pela entidade empregadora, através da análise das razões concretas que motivaram a seleção do posto de trabalho a extinguir, por forma a concluir pela existência ou inexistência de indícios de discriminação em razão da maternidade.



2.11. 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 Judice*, plasmados nas Diretivas Europeias, na CRP e CT, mostra que as entidades empregadoras devem ter um 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.

2.12. Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais acima reproduzidas enquadradoras do pedido agora formulado, atendendo aos elementos que constam no processo, nomeadamente os motivos invocados pela entidade empregadora transcritos no ponto 1.2. do presente parecer, nomeadamente: “(...) *A redução da atividade e a consequente quebra da faturação (...)*” que levou à “ (...) *Fusão por incorporação da sociedade ..., S.A. na sociedade ..., S.A., e o consequente encerramento da atividade do seu laboratório de análises clínicas (...)*”; os critérios utilizados na seleção dos trabalhadores a despedir, ponto 1.3, como a apresentação à trabalhadora de trabalho num outro departamento por ela declinado, e, o teor da ata de informações e negociação realizada no dia 23.07.2013, ponto 1.4, verifica-se que a entidade empregadora seguiu os normativos aplicáveis, não se vislumbrando indício da prática de discriminação em função do sexo por virtude da maternidade, pelo que a CITE não se opõe à inclusão da trabalhadora no despedimento ora em causa.



III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, não se vislumbrando indício da prática de discriminação em função do sexo por virtude da maternidade, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora grávida ..., no processo de despedimento coletivo promovido pela ..., S.A.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 26 DE AGOSTO DE 2013, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES (CGTP)