



PARECER N.º 36/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 12.02.

Processo n.º 65 – DG-C/2013

I – OBJETO

- 1.1. Em 17.01.2013, a CITE recebeu da ..., S.A., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora grávida ..., titular da categoria profissional de empregado de mesa 2ª, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. Na carta enviada à trabalhadora a despedir, objeto do presente parecer, e à Comissão Representativa Eleita pelos Trabalhadores, em 30.11.2012 e 26/12/2012, a empresa refere sobre os fundamentos do presente despedimento coletivo, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Relativamente aos motivos invocados para o despedimento coletivo - (Artigo 360º, nº 2, a) do Código do Trabalho), a empresa refere que “A SOCIEDADE ..., SA, é a sociedade comercial que explora o ..., tendo iniciado, no ano 2000, uma profunda, progressiva e sistemática reestruturação do seu funcionamento e da sua organização, a qual se prolonga até à presente data,

fruto da dinâmica empresarial sempre exigida a todas as sociedades comerciais, como primeiro elemento fundamental da sua sustentabilidade e longevidade e que, seguramente, continuará a verificar-se no devir, como não poderá deixar de ser”.

- 1.2.2.** “Essa dinâmica adaptativa, antecipada ou provocada por arrastamento, passou e passa pelo ajustamento contínuo e continuado, também, do elemento humano, de tal sorte que, entre 2000 e 2012, verificaram-se mais de duas centenas de cessações contratuais, senda que, desde 2002 até à presente data, o número de trabalhadores da SOCIEDADE ..., S.A. baixou de 240 para cerca de 105”.
- 1.2.3.** “A essa reestruturação esteve subjacente o intuito de racionalizar os recursos da empresa e adequar a sua estrutura de custos às suas receitas, com, vista a permitir a sua sustentabilidade e promover a sua modernização e atualização, abrindo as portas à sua modernização, pois que o setor do jogo tem passado por profundas mutações, seja em decorrência de transformações sociológicas (veja-se o sucesso do Euromilhões e das 'Raspadinhas', estes verdadeiros jogos de fortuna e azar), seja em resultado de alterações tecnológicas, as quais se mantêm, padecendo, inclusive, de concorrência desleal (do jogo clandestino e on line), de todos bem conhecida e contra a qual nenhum operador dispõe de instrumentos de oposição eficazes”.
- 1.2.4.** “Tudo conjugado, designadamente a crise económico-financeira e social que se vive desde 1999, gravemente acentuada, sempre em crescendo, desde julho de 2008, implica que a SOCIEDADE ..., SA não possa, nem deve, ser entendida descontextualizada do meio em que se insere, o qual se tem, igualmente, debatido com reconhecidas dificuldades”.

- 1.2.5.** “O esforço de adequação da empresa ao mercado, aos gostos e preferências do público e à conjuntura, levaram-na a realizar avultados investimentos de remodelação, que culminaram na renovação total dos seus espaços em 2004, tendo o setor de alimentação e bebidas, vulgo, restauração, constituído uma forte aposta, com a criação de três novos bares e a intervenção de raiz em dois restaurantes, entre os quais, o atual Restaurante ..., espaço distinto que tem a assinatura do arquiteto de renome internacional ..., a que acresceu a criação de um espaço-buffet em finais de 2007”.
- 1.2.6.** “Paralelamente, foram feitos esforços em termos de dotar o setor de recursos humanos capazes, nomeadamente, através da contratação de novas equipas de direção, visando, em suma, transformar a restauração numa atividade lucrativa, além de cursos de formação e atualização de todos os profissionais, com vista ao incremento e elevação dos níveis de capacitação e preparação dos mesmos, bem como fortes investimentos de renovação e modernização do vestuário corporativo dos profissionais do setor de Alimentação e Bebidas”.
- 1.2.7.** “E concluiu-se o processo de Certificação de Qualidade pela ERS 2002, que qualificou toda a estrutura com o Certificado de Qualidade e Segurança Alimentar, o que fez desta competência do ... um caso Único entre todos os ... a operar em Portugal e quase situação única no setor da restauração em toda a região centro do país”.
- 1.2.8.** “Têm sido, assim, várias as tentativas da empresa, quer pelo lado das infraestruturas, quer pelo lado dos recursos humanos, em melhorar a performance da sua atividade de restauração, objetivo que, infelizmente, nunca se veio a verificar, sendo a relação entre proveitos económicos e

custos claramente deficitária, configurando-se, assim, uma clara situação de prejuízo, como adiante se comprovará”.

1.2.9. “Confirma-se, assim, que o setor do Jogo foi durante muitos anos o financiador da atividade de restauração do ..., mas, se tal foi possível no passado, na atual conjuntura de acentuada diminuição de receitas, quer do Jogo quer da Restauração, tal não se afigura mais como viável, obrigando a empresa a focalizar-se na sua atividade principal, no seu "core business" - o Jogo - e a cessar a exploração, por conta própria, de todos os seus espaços de restauração, com a consequente cessação dos contratos de trabalho de todos os trabalhadores a eles afetos, sendo objetivo da Empresa que esses espaços continuem a funcionar no futuro, em plena época alta turística (já que comprovadamente se recuperou a sazonalidade turística de toda a região), em regime de exploração por uma empresa externa, de referência na Região Centro, com “Know how” especializado no setor da Restauração e Catering, a partir do próximo mês de abril de 2013, neles usando/implementando os seus próprios conceitos, meios e recursos, em observância dos ditames de uma atividade turística de qualidade, conforme à Lei e aos usos e costumes e sob rigoroso controlo da Sociedade ..., S.A.”

1.2.9.1. “Aliás, este fenómeno de externalização não constitui novidade na forma de prodigalização de vantagens e atratividade à clientela nacional, ibérica e internacional, porquanto, já anteriormente, se optou, em outras prestações de serviços, com reconhecido e notável sucesso público”.

1.2.9.2. “Com esta opção de gestão, importa realçar com o relevo devido, o ... é, de facto o último dos operadores do setor dos ... em Portugal a evoluir para este tipo de solução de gestão”.

- 1.2.9.3.** “Com esta decisão, o ... aproxima-se do atual paradigma de exploração do setor da restauração nos ... portugueses que, na sua esmagadora maioria, já tem esta atividade em regime de outsourcing ou externalizada”.
- 1.2.9.4.** “Uma palavra muito clara deve aqui ser expressa - não foi fácil aos responsáveis da Sociedade ..., S.A. tomar a presente decisão”.
- 1.2.9.5.** “Se o fosse, há muito tempo que esta teria sido tomada, pois, como é do conhecimento de todos os trabalhadores do ..., o setor de Alimentação e Bebidas é um setor sustentado financeiramente, sempre ao longo dos tempos, pelos excedentes gerados na área de atividade que justifica a sua existência - o Jogo”.
- 1.2.9.6.** “Mas, o que move exclusivamente a Empresa é a sua sustentabilidade e permanência futuras e não nada contra os seus trabalhadores, como o prova a tentativa de outplacement encetada, relativamente a um terço dos trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento de despedimento coletivo”.
- 1.2.9.7.** “Este procedimento só se desencadeou porque, relativamente a este conjunto de trabalhadores não foi possível chegar a acordo de rescisão dos respetivos contratos de trabalho, tal como aconteceu com 5 ex-trabalhadores do setor de alimentação e bebidas”.
- 1.2.9.8.** “Há que ter presente, além de todo o anteriormente dito, numa ótica meramente quantitativa que além da manifesta e constante redução dos proventos da Atividade Principal da Sociedade (Jogo) que só nos dois primeiros anos desta segunda década do Século XXI ultrapassará os 5.000.000,00 (cinco milhões de euro), também nesta década, mercê da

Lei vigente, O imposto Especial de Jogo aumenta em algo mais de 1.300.000,00 € (um milhão e trezentos mil Euro), o que envolve uma sangria efetiva de 6.300.000,00 € (seis milhões e trezentos mil, euro)”.

- 1.2.9.9.** “Como os números efetivos, auditados e permanentemente escrutinados pela Direção de Inspeção de Jogos do Turismo de Portugal do Ministério da Economia, também em 2012 as Receitas próprias do setor da Restauração e Alimentação descem preocupatoriamente em cerca de 40%”.
- 1.2.9.10.** “Este comportamento tem muito a ver com o entorno sócio-económico-financeiro vivido em todo o País, e repercute a redefinição do cabaz de compras de particulares e famílias, fruto do incremento da taxa de IVA no setor (que o ... então absorver e não repercutir nos preços com o fito de contrariar a tendência de espontânea diminuição da procura)”.
- 1.2.9.11.** “Mau grado todos os esforços feitos no sentido de manter a atratividade da oferta, a verdade é que se mantém as fortes condicionantes nas acessibilidades rodoviárias ao ..., a influir muito diretamente, reduzindo-os, nos níveis de vontade dos potenciais clientes optarem pelos nossos serviços”.
- 1.2.9.12.** “Acresce que a Restauração e Alimentação num ..., qualquer que ele seja, sofre, desde sempre e desde logo, de um fator altamente relevante na esperada rentabilidade, do ponto em que não é comparável com nenhum outro tipo de operador em matéria de operação, já que em matéria de custos estruturais de funcionamento os tem mais elevados, já que disponibiliza ao mercado apenas uma refeição (jantar) e quando, esporadicamente, pode e serve almoços, os custos com encargos

personais crescem, sem que possam ser repercutidos nos preços de venda, sob pena de não captar o cliente, o que torna esta perda num investimento de imagem de atratividade, nem sempre eficaz, muito embora incrementalmente a atividade do ...”.

- 1.2.9.13.** “Todas estas razões são bem visíveis na estabilidade de receitas do setor F&B nos últimos 5 anos, também com correspondente estabilidade de perdas, salvo o corrente ano em que a diminuição de receitas, com manutenção dos custos estruturais se refletiu de pronto e de imediato num consequente incremento de prejuízos”.
- 1.2.9.14.** “E porque há que adotar medidas que visem a sustentabilidade, durabilidade e longevidade da Sociedade, optou-se pela migração para o modelo já adotado em outros operadores, na época baixa em que os danos são menores, no sentido de na próxima época alta toda a máquina estar já a funcionar em regime de outsourcing por forma a que a potencial clientela sinta que houve modificações que agradem à procura”.
- 1.2.9.15.** “De resto os próprios trabalhadores sabem e vivem a permanente redução da procura nos seus postos de trabalho de trabalho de atendimento direto personalizado à clientela”.
- 1.2.9.16.** “Como bem sabem, porque tem participado, nas inúmeras iniciativas diferenciadas que de há anos a esta parte foram sendo feitas, no sentido de reforçarem a atratividade do ...”.
- 1.2.9.17.** “A verdade é que se conseguiu estabilizar o volume de negócios durante uns anos e assim contribuir para evitar a diminuição do mesmo”.

- 1.2.9.18.** “Mas 2012 é um ano que acrescenta muito recuo e consolida a níveis in comportáveis a perda de rentabilidade do F&B”.
- 1.2.9.19.** “A empresa apresenta no ponto 2 a evolução do volume de negócios e dos resultados líquidos nos últimos anos, referindo que “Desde 2005 até ao momento atual, tem-se assistido na SOCIEDADE ..., SA a uma gradual, mas permanente, evolução negativa do seu volume de negócios e que no que “respeita ao setor de Alimentação e Bebidas, também desde 2005 a evolução do volume de negócios e do resultado líquido (negativo) tem vindo a agravar-se”.
- 1.2.9.20.** “Deste modo, os números evidenciam as dificuldades que a empresa atualmente enfrenta, em particular o seu setor de restauração, parte das quais relacionadas com o forte quadro recessivo que o País atravessa e agravadas pela própria realidade do concelho da ..., cuja atividade económica se degrada de dia para dia, não se antevendo, a curto/médio prazo, a possibilidade de inverter a situação, ou de obter mais do que uma muitíssimo ligeira recuperação. De facto, o cenário não se afigura nada positivo em relação aos meses e anos vindouros e se não se tomasse esta medida, a empresa estaria a colocar em causa o seu futuro, em virtude do prejuízo económico-financeiro e perda de rentabilidade e competitividade que daí poderia advir. A conservação dos 15 postos de trabalho abrangidos pelo presente procedimento de despedimento coletivo tornou-se, por isso, claramente impossível e empresarialmente desaconselhável, pela redução de custos que importa assegurar”.
- 1.2.9.21.** “O encerramento total de departamento de restauração, com a consequente eliminação de todos os postos de trabalho afetos ao mesmo é assim, determinado por motivos de mercado - redução da atividade da

empresa, provocada pela diminuição atual e previsível da procura dos seus bens e serviços - e estruturais - reestruturação da organização produtiva, focalizando-se a empresa na sua atividade principal, o Jogo”.

- 1.2.9.22.** “Na verdade, a figura de despedimento coletivo é, além do mais, no caso da SOCIEDADE ..., SA, não apenas uma solução a algo já sentido, mas também uma prevenção e antecipação tendente a evitar males maiores, em face das previsões disponíveis neste momento e da conjuntura vivida”.
- 1.2.9.23.** “A decisão de proceder ao presente despedimento coletivo assenta na constatação de que a viabilidade económica da empresa passa inevitavelmente pela redução dos custos inerentes à sua atividade, de entre os quais os custos de exploração do seu setor de restauração (nomeadamente, com os trabalhadores a ele afetos), representam uma parte significativa”.
- 1.2.9.24.** “A opção pelo despedimento coletivo é a solução mais coerente do ponto de vista da gestão empresarial e a que permite à empresa prosseguir a sua atividade de forma mais equilibrada e sustentada, aumentando a sua competitividade.”
- 1.2.9.25.** “Ao não tomar esta medida, os custos operacionais podem obrigar a tomar medidas mais drásticas num futuro próximo, pelo que a intenção aqui comunicada carece de tratamento urgente”.
- 1.2.9.26.** A empresa apresenta as suas “CONSIDERAÇÕES FINAIS” alegando que “A diminuição de 15 trabalhadores do quadro de pessoal efetivo da Empresa, afigura-se como imperativo de gestão, que leva a Empresa a

afirmar a impossibilidade prática da conservação dos referidos vínculos contratuais”.

- 1.2.9.27.** “Não estamos, claro está, no domínio de uma impossibilidade naturalística, mas de uma verdadeira impossibilidade prática.”
- 1.2.9.28.** “Com efeito, não se pode perder de vista o mercado competitivo em que a Empresa se insere, em especial em tempos de crise; as dificuldades criadas pelo próprio contexto socioeconómico constituído pelo Concelho da ...; a degradação constante e consistente dos resultados da Empresa e, em especial, do seu setor de restauração, ao longo dos últimos anos.”
- 1.2.9.29.** “Neste cenário, seria irresponsável e desastroso ignorar a realidade e nada fazer para salvaguardar o futuro da Empresa”.
- 1.2.9.30.** A entidade empregadora junta o Anexo II com o Quadro de Pessoal, Discriminado por Setores Organizacionais da Empresa - (Artigo 360º, nº 2, b) do Código do Trabalho), sendo que existe um Total de 106 trabalhadores a 30 de novembro de 2012.
- 1.2.9.31.** A empresa apresenta o ANEXO III – relativo aos Critérios Para Seleção dos Trabalhadores a Despedir (Artigo 360º, nº 2, alínea c) do Código do Trabalho), referindo que “em bom rigor, não houve que definir qualquer critério para a escolha dos trabalhadores a abranger pelo despedimento coletivo”.
- 1.2.9.32.** “Com efeito, existindo a intenção de proceder ao encerramento de todos os espaços de restauração de ... da ..., com a consequente dispensa de todos os trabalhadores a eles afetos, e constituindo estes um

departamento a extinguir no seu todo, não se observou qualquer critério de escolha de cada um destes trabalhadores em detrimento de qualquer outro dos trabalhadores da empresa”.

- 1.2.9.33.** “Além disso; estes quinze trabalhadores que integram o Departamento de Alimentação e Bebidas, têm categorias profissionais únicas no quadro da empresa, pelo que se torna inviável a sua inclusão noutra categoria”.
- 1.2.9.34.** A empresa apresenta no Anexo IV o Número de Trabalhadores a Despedir (15) e Categorias Profissionais Abrangidas (Artigo 360º, nº 2, al d) do Código do Trabalho”.
- 1.2.9.35.** No Anexo V a empresa refere o “Período de Tempo no Decurso do Qual se pretende efetuar o Despedimento (artigo 360º, nº 2, e) do Código do Trabalho), indicando que se efetive até 31 de março de 2013, aqui já se incluindo o maior período de aviso prévio, eventualmente, aplicado a cada caso concreto”.
- 1.2.9.36.** Relativamente ao “Método de Cálculo de Compensação a Conceder Genericamente aos Trabalhadores a Despedir” - (Artigo 360º, nº 2, f) do Código do Trabalho) alega a empresa que “não pretende, nem tem condições que lhe permitam atribuir aos trabalhadores uma compensação genérica, que vá além da compensação estabelecida no artigo 366º do Código do Trabalho”.
- 1.2.9.37.** “A Empresa pagará a cada um dos trabalhadores abrangidos, até à data da cessação dos respetivos contratos de trabalho, a compensação prevista no referido artigo, calculada nos termos aí estabelecidos”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.2.9.38.** “Para além disso, a Empresa Liquidará, igualmente, até à mesma data, os valores salariais devidos, bem como as quantias proporcionais de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal relativas ao trabalho prestado pelos trabalhadores abrangidos no ano em curso”.
- 1.2.9.39.** Foram realizadas três reuniões de informações e negociação, em 02.01.2013, 09.01.2013 e 15.01.2013, entre o representante da Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho do Ministério do Trabalho, os representantes da empresa e os representantes da comissão dos trabalhadores, que não chegaram a acordo.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 10.º, n.º 1 da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.1.1.** Um dos considerandos da referida Diretiva refere que “... o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento;”.
- 2.1.2.** 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 14º 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.

2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63º, 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 artigo 1º e seguintes do Decreto Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.3. Nos termos do artigo 359º do novo Código do Trabalho:

“1 – Considera-se despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respetivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2– Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:

a) Motivos de mercado – redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade

superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;

b) Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;

c) Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação”.

2.4. Em conformidade com o artigo 360º do referido Código:

“1 – O empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo comunica essa intenção, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger.

2 – Da comunicação a que se refere o número anterior devem constar:

a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;

b) O quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;

c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir;

d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;

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

f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

3 – Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos, os quais podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

4 – No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão neste referida os elementos de informação discriminados no n.º 2.

5 – O empregador, na data em que procede à comunicação prevista no n.º 1 ou no número anterior, envia cópia da mesma ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva”.

- 2.5.** Os 15 trabalhadores a despedir designaram uma comissão representativa, que participou na reunião de informações e negociação.
- 2.6.** No despedimento coletivo “sub judice”, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado e estruturais, indicou o número de trabalhadores a despedir (15) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal, constituído por 106 trabalhadores, que discriminou por setores organizacionais da empresa.
- 2.7.** No que respeita, aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa, refere o seguinte: “Em bom rigor, não houve que definir qualquer critério para a escolha dos trabalhadores a abranger pelo despedimento coletivo. Com efeito, existindo a intenção de proceder ao encerramento de todos os espaços de restauração do ... da ..., com a consequente dispensa de todos os trabalhadores a eles afetos, e constituindo estes um

departamento a extinguir no seu todo, não se observou qualquer critério de escolha de cada um destes trabalhadores em detrimento de qualquer outro dos trabalhadores da empresa”.

- 2.8.** Refere ainda que “Além disso, estes quinze trabalhadores que integram o Departamento de Alimentação e Bebidas, têm categorias profissionais únicas no quadro da empresa, pelo que se torna inviável a sua inclusão noutra categoria”.
- 2.9.** Em 02/01/2013, 09/01/2013 e 15/01/2013, foram efetuadas três reuniões de informações e negociação, a que esteve presente a trabalhadora objeto do presente parecer, conforme atas juntas ao processo de despedimento coletivo.
- 2.10.** Cumpre referir que até à fase de informações e negociação a empresa desconhecia a existência, de entre as trabalhadoras abrangidas pelo procedimento de despedimento coletivo, qualquer trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, tendo sido informada, por email, no dia 8/01/2013, de que uma das trabalhadoras abrangidas se encontra grávida, tendo o representante do empregador, administrador da empresa, informado que ficaria aguardar que lhe fosse entregue o documento comprovativo dessa mesma condição, conforme atas nº 1 e nº 2, juntas ao processo.
- 2.11.** É de assinalar que, das atas das reuniões de informações e negociação, não consta qualquer acordo no presente procedimento de despedimento coletivo, a que tivessem chegado o representante da empresa e a comissão representativa dos/as trabalhadores/as abrangidos/as pelo despedimento, “Nada mais havendo a dizer, foi redigida a presente ata, que depois de lida e considerada conforme, vai por todos os presentes ser assinada, ficando,



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

assim, encerrada a fase de negociação e informações legalmente prevista, sem que tenha sido alcançado acordo entre as partes”.

- 2.12.** Da análise do processo, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da referida trabalhadora grávida no presente processo de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento coletivo promovido pela SOCIEDADE ..., S.A., da trabalhadora grávida ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento não constitui uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 8 DE FEVEREIRO DE 2013**