

PARECER N.º 137/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera 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 385 – DP-C/2014

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu da empresa ... – SUCURSAL EM PORTUGAL cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora puérpera ... 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 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02., nos seguintes termos:

Carta Registada com AR

Assunto: Parecer prévio – Artigo 63.º do Código do Trabalho

Exma. Senhora Dr.a ...

A Presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego,

*Em cumprimento do disposto no artigo 63.º do Código do Trabalho, vem a ...
– SUCURSAL EM PORTUGAL, pessoa coletiva n.º ..., com sede social no ...,*



... 11, ..., Oeiras, ... Porto Salvo, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o número ... (doravante também designada por "..."), remeter a V. Exa. cópia da comunicação preliminar e cópia da ata da reunião de informações e negociação, relativas ao processo de despedimento coletivo iniciado pela ... no passado dia 11 de abril de 2014 e no âmbito do qual se encontra integrada a sua colaboradora ..., contribuinte n.º ..., beneficiária da Segurança Social n.º ..., com residência na Rua ..., Lote ..., ... Pampilheira – Cascais, com a categoria profissional de Assistente Administrativo Generalista (adiante a "Trabalhadora").

A fase de informações e negociação decorreu nesta data, 24 de abril de 2014, tendo estado presente, para além da Gerência da ... e da Comissão de Trabalhadores, a Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT).

A Trabalhadora encontra-se atualmente no gozo da sua licença de parentalidade, a qual teve início no dia 5 de abril de 2014 e terá a duração de 120 dias, terminando no dia 2 de agosto de 2014.

A Trabalhadora encontra-se contratada ao abrigo de um contrato de trabalho a termo certo, cujo termo se verificaria no dia 15 de outubro de 2014.

Porém, tendo em conta que o encerramento da ... se verificará em momento anterior ao do referido termo e, por outro lado, que o referido encerramento obriga à promoção de um procedimento de despedimento coletivo, verificou-se a necessidade de envolver a Trabalhadora neste procedimento.

Conforme resulta da comunicação preliminar, o fundamento deste despedimento coletivo tem por base o encerramento da ... e visará a cessação de todos os seus contratos de trabalho.

Neste contexto, vem a ... requerer a emissão do parecer prévio legalmente exigido nos termos do disposto nos números 1 e 3 alínea b) do art.º 63.º do Código do Trabalho, remetendo, para os devidos efeitos, 1) cópia da comunicação preliminar entregue à Trabalhador bem como 2) cópia da ata da reunião da fase de informações e negociação, no âmbito da qual se formalizou o acordo quanto às condições financeiras associadas à cessação dos contratos de trabalho dos colaboradores envolvidos neste procedimento.

Na expectativa das prezadas notícias de V. Exa. e permanecendo ao inteiro dispor para qualquer esclarecimento adicional entendam conveniente, apresentamos, desde já, os nossos melhores cumprimentos.

Atenciosamente,

Anexos:

- 1) Cópia da comunicação preliminar de despedimento coletivo;*
- 2) Cópia da ata da reunião da fase de informações e negociação.*

- 1.2.** Na carta enviada à trabalhadora a despedir, objeto do presente parecer, a empresa refere, o seguinte:

Exma. Senhora

...

Rua ..., ..., ...

... Pampilheira – Cascais

Entregue em mão

Assunto: Comunicação preliminar de despedimento coletivo

Exmo(a). Senhor(a),

Vimos por este meio, nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 360.º, por aplicação do disposto no n.º 3 do art.º 346.º, ambos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação que lhe foi dada pela Lei 69/2013 de 30 de agosto, apresentar a V. Exa. comunicação preliminar de despedimento coletivo, a qual segue em anexo devidamente acompanhada dos respetivos documentos complementares, os quais fazem parte integrante da mesma.

Permanecendo ao inteiro dispor de V. Exa. para a prestação de quaisquer esclarecimentos tidos por convenientes, apresentamos os nossos melhores cumprimentos,

Atenciosamente,

I. COMUNICAÇÃO DE INTENÇÃO DE PROMOVER DESPEDIMENTO COLETIVO

Exmo(a). Senhor(a) Colaborador/a,

A "... - SUCURSAL EM PORTUGAL", pessoa coletiva n.º ..., com sede social no ..., ..., ..., Oeiras, ... Porto Salvo, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o número ..., (doravante também designada por "...", "Empresa" ou "Entidade Empregadora") vem, nos termos e para os efeitos do disposto consignado no art.º 360.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação que lhe foi dada pela Lei 69/2013 de 30 de agosto, (adiante "Código do Trabalho" ou "CT"), comunicar a V. Exa. A intenção de o(a) integrar no processo de despedimento coletivo que será promovido pela ..., com os motivos, pelas razões e nas condições abaixo indicadas:

ii. INTRODUÇÃO-BREVE ENQUADRAMENTO

O Código do Trabalho oferece, no n.º 1 do seu artigo 359.º, a noção de despedimento coletivo: trata-se da "(...) 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".

Exige-se, portanto, a verificação de dois traços essenciais: primeiro, o despedimento coletivo determinará a extinção de uma pluralidade de vínculos; segundo, a rutura



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

dos contratos respetivos fundar-se-á numa razão comum a todos eles (fundamento organizativo ou técnico) que impõe o despedimento coletivo como medida inevitável.

Do ponto de vista objetivo, o despedimento coletivo surge, assim, como o meio adequado para, entre outros, fazer face a urna necessidade de readequação estrutural e organizacional da empresa, visando concretizar o redimensionamento da equipa de trabalho ou, como sucede neste caso em concreto, a cessação de todos os contratos de trabalho por força do encerramento total e definitivo da empresa.

Sem prejuízo da devida fundamentação, a necessidade e justificação deste procedimento é manifesta e resulta expressamente da lei, designadamente do disposto no n.º 3 do art.º 346.º do CT.

III. MOTIVOS ESTRUTURAIS PARA O DESPEDIMENTO COLETIVO

O objeto social da ... é "deter interesses na exploração e produção de gás e petróleo fora da Holanda; seja individualmente, seja conjuntamente, com outras entidades, adquirir, ser titular, arrendar, alugar, fazer a prospeção, abrir, explorar, inspecionar, desenvolver, trabalhar, melhorar, manter e gerir minas, poços de petróleo e gás natural, licenças, concessões, reservas, terrenos e propriedades, direitos territoriais em terra ou mar, que se julgue terem ou serem suscetíveis de ter e de produzir minerais, petróleo, gás natural, carvão ou outros hidrocarbonetos; seja individualmente, seja conjuntamente com outras entidades, abrir furos, procurar, obter, bombear, examinar, refinar, destilar, analisar, produzir, misturar, tratar e preparar para ser comercializado, bem como alterar seja de que forma for, armazenar, transportar, canalizar ou de qualquer outro modo, convencionar ou transmitir, comprar; render, comercializar, trocar e de qualquer outra forma, participar e transacionar minerais, crude, petróleo ou produtos petroquímicos e gás natural e bem assim, respetivos componentes, derivados e subprodutos; seja individualmente,



seja conjuntamente com outras entidades, comprar, adquirir, edificar, construir, equipar, executar, desenvolver, melhorar, administrar, manter, gerir ou controlar refinarias, oleodutos, produtos flutuantes, instalações de armazenamento e de descarga, instalações de armazenamento de tanques, molhes marinhos, terminais, aparelhos e plataformas de furação de largo, armazéns, edifícios e todos os trabalhos, equipamentos, acessórios e materiais conexos respetivos, seja para objetivos privados da sociedade, seja para render ou alugar ou trocar por qualquer tipo de retribuição paga por qualquer outra sociedade ou pessoa(s), bem como, respetivamente, contribuir para ou assistir no desenvolvimento ou estabelecimento, construção, manutenção, melhoramento, gestão, exploração, controlo ou supervisão; seja individualmente, seja conjuntamente com outras entidades, adquirir e dispor de participações ou outros interesses em pessoas coletivas, sociedades e empresas, bem como colaborar com e gerir tais pessoas coletivas, sociedades ou empresas; adquirir, gerir, incluir na contabilidade, onerar e dispor de qualquer propriedade incluindo direitos de propriedade industrial - bem como investir capital; conceder ou obter a concessão de empréstimos em dinheiro, particularmente - embora não exclusivamente empréstimos a pessoas coletivas e sociedades que sejam subsidiárias e / ou filiais da sociedade ou nas quais a sociedade detenha qualquer' interesse tudo, com ressalva no disposto na secção 7 e bem assim obter ou levar à obtenção de empréstimos em dinheiro; celebrar contratos, nos termos dos quais a sociedade se constitui como garante ou codevedora responsável, ou bem assim conceda garantias ou se declare solidariamente responsável com em benefício de outros, particularmente - embora não exclusivamente em benefício das pessoas coletivas e sociedades referidas acima, na alínea J; para efeitos não relacionados com a exploração da sua atividade comercial, efetuar pagamentos periódicos para ou relativamente a fundos de pensão, fundos de aposentação ou outros objetos;



desenvolver todos os atos que sejam incidentais ou que conduzam ao desenvolvimento dos objetos acima indicados ou de qualquer deles".

A 18 de maio de 2007 foram assinados entre o ESTADO PORTUGUÊS, a ..., a ..., S.A., e a ..., em consórcio, um contrato para a concessão de direitos de prospeção, pesquisa, desenvolvimento e produção de petróleo para cada uma das áreas n.º 235, n.º 236, n.º 237 e n.º 238 denominadas por "Camarão", "Ameijoa", "Mexilhão" e "Ostra", respetivamente, adiante conjunta e abreviadamente designados por "Contratos Concessão Bacia de ...".

No âmbito e para os efeitos da execução dos contratos de concessão identificados no número anterior, a ... assumiu a qualidade de operadora da concessionária.

Por outro lado,

A 1 de fevereiro de 2007 foram assinados entre o ESTADO ..., a, a ..., SA., e a ..., em consórcio, um contrato para a concessão de direitos de prospeção, pesquisa, desenvolvimento e produção de petróleo para cada uma das áreas n.º 232, n.º 233 e n.º 234 denominadas por "Lavagante", "Santola" e "Gamba", respetivamente, adiante conjunta e abreviadamente designados por "Contratos Concessão Bacia do ...".

A 22 de abril de 2010, foram assinadas adendas a cada um dos contratos de concessão identificados no número anterior, por força das quais e no seguimento da celebração dos respetivos contratos de "Farmouf", celebrados entre a ... e a ..., S.A., a 25 de março de 2010, a ... assumiu, também quanto a estes, a qualidade de operadora da concessionária.

A partir desse momento o consórcio para os Contratos da Bacia do ... passou a ser unicamente composto pela ... e a ...

Para o efeito do desenvolvimento da sua atividade no âmbito dos Contratos de Concessão Bacia de ... e Contratos de Concessão Bacia do ..., a ... registou, a 15 de maio de 2007, a sua representação permanente em Portugal – a ...

Por decisão corporativa de 18 de março de 2013, a ... decidiu abandonar os Contratos de Concessão da Bacia de ...

Em consequência dessa decisão, a 22 de março de 2013 a ..., através da ..., notificou os membros do consórcio afeto aos Contratos da Bacia de ... da decisão de salda ("withdrawal do consórcio bem como dos Contratos de Concessão da Bacia de ... e respetivos "Joint Operating Agreements" a eles associados.

Na sequência dos acordos e entendimentos estabelecidos internamente entre os membros do consórcio, a ..., a 12 de abril de 2013 em nome da concessionária, notificou o Estado Português, designadamente a Direção Geral de Energia e Geologia (DGEG), da intenção de transmissão da sua participação nos Contratos de Concessão da Bacia de ..., bem como da intenção de substituição de operadora nos referidos contratos, requerendo a necessária autorização administrativa para esse efeito, bem como a prorrogação dos prazos contratuais para a prospeção e pesquisa, sendo que na falta de tais autorizações, a notificação produziria efeitos, subsidiariamente, como declaração de renúncia por parte da concessionária às áreas de concessão e conseqüente cessação dos contratos de concessão.

Por decisão datada de 15 de julho de 2013, cujos efeitos se produziram a 18 de maio de 2013, o Estado Português, representado pelo Ministro da Economia, autorizou os pedidos identificados no número anterior.



Em consequência de tal autorização, bem como do acordo interno estabelecido entre os membros do consórcio relativamente à entidade que haveria de suceder na participação da ..., bem como na sua qualidade de operadora da concessionária, na data de 22 de outubro de 2013 foi assinado um acordo de cedência de posição contratual, aí se incluindo os direitos e obrigações de operador ("assignment agreement") entre a ..., a ..., S.A. – SUCURSAL EM PORTUGAL, a ..., S.A., e a ..., S.A., o qual produziu efeitos a 18 de maio de 2013, sem prejuízo da necessidade de regulamentação específica de vários pontos.

Por sua vez,

Por decisão corporativa de 24 de julho de 2013, a ... decidiu abandonar os Contratos de Concessão da Bacia do ...

Consequentemente, na data de 31 de julho de 2013 a ..., através da ..., notificou a ..., S.A., da sua decisão de salda ("withdrawal") do consórcio bem como dos Contratos de Concessão da Bacia do ... e respetivos "Joint Operating Agreements" a eles associados.

Na sequência dos acordos e entendimentos estabelecidos internamente entre a ... e a ..., S.A., a ..., a 13 de dezembro de 2013 e em nome da concessionária, notificou o Estado Português - a já identificada DGEG -, da intenção de transmissão da sua participação nos Contratos de Concessão da Bacia do ..., bem como da intenção de substituição de operadora nos referidos contratos, requerendo a necessária autorização administrativa para esse efeito, bem como a prorrogação dos prazos contratuais para a prospeção e pesquisa, sendo que na falta de tais autorizações, a notificação produziria efeitos, subsidiariamente, como declaração de renúncia por parte da concessionária às áreas de concessão e consequente cessação dos contratos de concessão a 31 de janeiro de 2014.



Muito embora até este momento não tenha sido emitido despacho governamental para os Contratos de Concessão da Bacia do ... (semelhante à dos Contratos de Concessão da Bacia de ... - ponto 15 supra), a existência de uma renúncia subsidiária a estas áreas implica necessariamente que a ... deixou de estar vinculada aos mesmos a partir de 1 de fevereiro de 2014.

Neste momento e sem prejuízo da falta da pronúncia do Estado Português relativamente aos pedidos apresentados pela ... no âmbito dos Contratos da Bacia do ..., a ... não desenvolve qualquer tipo de atividade técnica relacionada com a execução desses contratos.

Em concretização da decisão do grupo ..., acima mencionada, foi já dado início ao processo de desmobilização da ..., o qual será executado, ao nível dos recursos humanos, através de um processo composto por duas fases: uma primeira fase em que foram mantidos apenas os postos de trabalho dotados das competências e conteúdo funcional necessários à conclusão do processo de encerramento de ...; uma segunda fase, a que se dá início com a presente comunicação preliminar, que coincidirá com o efetivo encerramento da própria ..., na qual são envolvidos todos os restantes postos de trabalho, cuja manutenção se justificou face ao papel determinante e ao contributo essencial que dão ao nível da concretização, com sucesso, do plano de desmobilização e encerramento da ... e até que o mesmo se verifique.

Conforme referido, a realização do plano de desmobilização em duas fases resultou da necessidade de manutenção de uma estrutura de pessoal reduzida, que acompanhará, até à sua conclusão, o processo administrativo, recursos humanos, financeiro e tributário, contabilístico, societário e operacional de encerramento da ..., o qual se prevê ser executado no início do terceiro trimestre de 2014.

Neste contexto, tendo em vista o cumprimento do prazo previsto no parágrafo anterior, a ... decidiu iniciar, desde já, o procedimento legalmente exigido nos termos do disposto no número 3 do art.º 346.º do CT (o despedimento coletivo), o qual tem por fundamento o encerramento total e definitivo da ... e, conseqüentemente, por objeto, a cessação dos contratos de trabalho de todos os colaboradores que integram o respetivo quadro de pessoal.

Tendo em conta a necessidade de implementação do plano de desmobilização mencionado nos parágrafos anteriores, é intenção da Empresa que os trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento se mantenham em pleno exercício de funções até ao momento da concretização do efetivo encerramento da ...

Por força do procedimento que ora se inicia e em consequência do encerramento total e definitivo da Empresa, o impacto deste processo de despedimento coletivo na estrutura da ... traduz-se na cessação de todos os contratos de trabalho a ela afetos, evidenciados através do organigrama que se junta em anexo (Anexo I).

Face ao exposto,

Vem por este meio a ..., nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 360.º do CT, por remissão do disposto no n.º 3 do art.º 346.º do CT, manifestar a intenção de proceder ao despedimento coletivo, por força da cessação total e definitiva da Empresa, assim se consubstanciando, no seu todo, a fundamentação jurídica necessária à luz do disposto nos arts.º 359.º e seguintes do CT, com as devidas e necessárias adaptações.

IV. QUADRO DE PESSOAL

28. *Em conformidade com a alínea b), do n.º 2, do artigo 360.º do Código do Trabalho, a ... junta, para os devidos efeitos, o Quadro de Pessoal Oficial (Anexo II).*

V. CRITÉRIOS PARA SELEÇÃO DOS TRABALHADORES A DESPEDIR

Nos termos da alínea c), do n.º 2, do artigo 360.º do Código do Trabalho, a ..., na determinação dos critérios que nortearam a seleção dos trabalhadores a despedir no âmbito do processo de despedimento em curso ter-se-á, necessariamente, em consideração o impacto do encerramento total e definitivo da Empresa, dele resultando, em consequência, a cessação de todos os contratos de trabalho em vigor à data do referido encerramento.

VI. TRABALHADORES A DESPEDIR E CATEGORIAS PROFISSIONAIS ABRANGIDAS

Local de Trabalho	Nome	Categoria Profissional	Data de Início de Funções	Tipo Contrato
...	...	Gerente Corporativo	22/03/2010	Sem Termo
...	...	Analista RH Generalista	05/07/2010	Sem Termo
...	...	Administrativo Gestão Pessoal	22/09/2010	Sem Termo
...	...	Analista Financeiro	22/09/2010	Sem Termo
...	...	Assistente Administrativo Generalista	16/10/2012	Sem Termo
...	...	Motorista	05/01/2010	Sem Termo
...	...	Analista Planeamento Controlo e Gestão	19/03/2012	Sem Termo
...	...	Analista Contratações e Comunicação	06/01/2010	Sem Termo

VII. MÉTODO DE CÁLCULO DE COMPENSAÇÃO AOS TRABALHADORES A DESPEDIR

Para os efeitos da alínea f) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, a ... declara que pagará a cada colaborador um montante correspondente à compensação prevista no art.º 366.º do Código do Trabalho, na redação da Lei 69/2013 de 30 de agosto e de acordo com o art.º 5.º dessa mesma Lei.

Sem prejuízo do disposto no número anterior, a que em qualquer caso os colaboradores abrangidos pelo presente procedimento terão direito, a ... está disponível para oferecer aos colaboradores melhores condições financeiras associadas à cessação dos respetivos contratos de trabalho, nos termos que vierem a ser definidos no âmbito da fase de informações e negociação.

VIII. NOTAS FINAIS

O presente procedimento terá início na data da entrega desta comunicação, sendo que a efetiva cessação dos contratos registar-se-á apenas após o decurso dos respetivos prazos de aviso prévio legais, os quais são contados da data da entrega da decisão final de despedimento e sem prejuízo de eventuais casos de trabalhadores dotados de proteção especial.

Não obstante o disposto no número anterior, fica desde já notificado(a) V.Exa. de que o prazo de aviso prévio poderá decorrer com dispensa integral ou parcial da prestação de trabalho, pelo que, com a entrega da decisão final, ser-lhe-ão igualmente entregues, quer o certificado de trabalho, quer o modelo RP5044 da Segurança Social – comprovativo da sua situação de desemprego.

Com a entrega da decisão final, ou no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis, ser-lhe-á efetuado, por transferência para a conta bancária onde habitualmente é depositado o seu salário, o pagamento da compensação por despedimento que lhe for devida, o montante correspondente ao período de aviso prévio, tendo em conta a possibilidade de se verificar a dispensa integral ou parcial de prestação de trabalho durante esse período, bem como de todos os créditos laborais vencidos e vincendos até à data efetiva da cessação do contrato de trabalho.

No prazo de 5 (cinco) dias úteis terá V, Exa, em conjunto com os demais colaboradores envolvidos no presente procedimento, o direito de, querendo, constituir uma comissão representativa dos trabalhadores nos termos do art.º 360.º, n.º 3 do Código do Trabalho.

Após a presente comunicação preliminar de despedimento coletivo, terá lugar uma fase de informações e negociações, a realizar nas instalações da ..., sitas no ... - ... - ... Porto Salvo - Oeiras - Portugal.

Mais informamos que, na presente data, serão enviados aos Serviços competentes do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social cópia da presente comunicação e dos documentos que lhe vão anexos.

Apresentamos os nossos melhores cumprimentos,

- 1.3.** A entidade empregadora comunica os motivos justificativos do despedimento coletivo.
- 1.4.** A comunicação integra ainda os critérios do despedimento coletivo nos seguintes termos:



Nos termos da alínea c), do n.º 2, do artigo 360.º do Código do Trabalho, a ..., na determinação dos critérios que nortearam a seleção dos trabalhadores a despedir no âmbito do processo de despedimento em curso ter-se-á, necessariamente, em consideração o impacto do encerramento total e definitivo da Empresa, dele resultando, em consequência, a cessação de todos os contratos de trabalho em vigor à data do referido encerramento.

1.5. O processo remetido à apreciação da CITE integra ainda:

- a) Quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa;
- b) Número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas;
- c) O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;
- d) 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;
- d) Ata da reunião de negociação.

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;”.

- 2.2.** 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 alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, aplicável por força da alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.
- 2.3.** Nos termos do artigo 359.º 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 360.º 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. No despedimento coletivo “sub judice”, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos estruturais e de mercado, indicou o número de trabalhadores a despedir (5) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal, que discriminou por setores organizacionais da empresa.

2.6. No que respeita, aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa refere o seguinte:

Nos termos da alínea c), do n.º 2, do artigo 360.º do Código do Trabalho, a ..., na determinação dos critérios que nortearam a seleção dos trabalhadores a despedir no âmbito do processo de despedimento em curso ter-se-á, necessariamente, em consideração o impacto do encerramento total e definitivo da Empresa, dele resultando, em consequência, a cessação de todos os contratos de trabalho em vigor á data do referido encerramento.

2.7. Encontram-se observados todos os requisitos legais da comunicação a que alude o art.º 360.º do CT, nomeadamente:

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.
- 2.8.** Da análise do processo, não resulta, portanto, que existam indícios de discriminação na inclusão da referida trabalhadora. Na verdade, quando a trabalhadora foi incluída nos trabalhadores a despedir, a entidade empregadora não tinha informação que se encontrava grávida.
- 2.9.** Consta da ata de reunião de informações e negociação que a Comissão Representativa de Trabalhadores, da qual a trabalhadora protegida faz parte, concordou com os fundamentos apresentados pela ... na comunicação preliminar de despedimento coletivo reiterados na reunião e declarou aceitar as condições financeiras associadas à cessação dos respetivos contratos de trabalho.

III – CONCLUSÃO

GOVERNO DE
PORTUGALMINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIALCOMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora da trabalhadora ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento não constitui uma discriminação por motivo de parentalidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DE
28 DE MAIO DE 2014**