

PARECER N.º 72/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, ..., incluída no 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
Processo n.º 196 – DL-C/2014

I – OBJETO

1.1. Em 28 de fevereiro de 2014, a CITE recebeu através de Advogada, 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, cópia do processo de despedimento coletivo, abrangendo 3 (três) trabalhadores/as docentes, do qual está incluída a trabalhadora lactante, ..., Consultora de Projetos de Investimento imobiliário, do Departamento de Consultoria Imobiliária e Projetos, desde 01.11.2008.

1.1.1. Na carta remetida à CITE consta o seguinte:

“(...) Vimos pelo presente, e em cumprimento do disposto no art.º 63.º do Código de Trabalho (CT), informar V. Exas. de que a ..., S.A. iniciou um processo de despedimento coletivo, por motivos estruturais e de mercado, o qual abrange a extinção do Departamento de Direção Financeira e o Departamento de Consultoria Imobiliária e Projetos, e em consequência a extinção do posto de trabalho da trabalhadora ..., Consultora de Projetos, do Departamento de Consultoria Imobiliária e Projetos, trabalhadora lactante na presente data, vide anexo I e II.



Já em novembro de 2011 a empresa teve que efetuar um despedimento coletivo, levando à extinção do Departamento ..., à cessação de toda a atividade de recuperação de crédito, à extinção do Departamento Administrativo, à extinção do Departamento de Negociação e Contratação.

Acresce ainda que, no ano de 2012 a empresa já foi alvo de inspeção tributária nos processos fiscais número ... e ..., nos quais a Autoridade Tributária reclama um valor global de €3699501,67 (três milhões seiscentos e noventa e nove mil quinhentos e um euros e sessenta e sete cêntimos) e € 242.817,77 (duzentos e quarenta e dois mil, oitocentos e dezassete euros e setenta e sete cêntimos).

Atualmente encontra-se quase todo o ativo da empresa penhorado pela Autoridade Tributária (imóveis, créditos fiscais, saldos bancários e participações sociais) para efeitos de garantia dos valores em dívida.

Na verdade a ..., S. A. encontra-se já em dívida junto da Segurança Social e da Autoridade Tributária, relativo a retenções de valores devidos pela emissão de recibos de vencimento aos seus trabalhadores.

Face ao exposto, a ..., S.A. não vê outra solução senão efetuar uma reestruturação e reduzir o quadro e a atividade da Empresa, não se encontrando justificação para a manutenção dos postos de trabalho dos trabalhadores afetos dos departamentos mencionados.

O critério que determinou a seleção da trabalhadora abrangida pelo despedimento coletivo assentou no facto de a entidade patronal se encontrar em situação económica difícil, resultando os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, incluindo a trabalhadora lactante, à universalidade dos colaboradores que integravam os



serviços/departamentos a extinguir, daí que não subsista qualquer critério de seleção dos trabalhadores a despedir. Vide anexo III.

Pelo que, terminando o processo de despedimento coletivo, a ..., S.A. deixa de ter trabalhadores no ativo, uma vez que o único trabalhador existente à data, foi nomeado administrador único em 24 de fevereiro de 2014, visto que o antigo administrador faleceu na data 15 de fevereiro de 2014. Vide anexo IV.

A trabalhadora lactante teve conhecimento da comunicação da intenção de se efetuar o despedimento coletivo a 3/02/2014. Vide anexo V.

Nas reuniões de informações e negociações, realizadas em 18/02/2014, 25/02/2014, estiveram presentes representantes da entidade patronal, a Comissão Representativa dos Trabalhadores e um representante da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) vide anexo VI.

A representante da DGERT considerou que foram cumpridos os formalismos inerentes à realidade substantiva e procedimental do despedimento coletivo em causa.

A Comissão de trabalhadores não se opôs aos valores apresentados que serão entregues a título de compensação pela entidade empregadora pelo despedimento coletivo.

O despedimento coletivo produzirá os seus efeitos a 30 de abril de 2014.

Assim, na presente data, mostra-se concluída a fase de informações e negociação, prevista no art.º 361.º do supra citado diploma legal.

Nessa medida, o envio da presente carta justifica-se de acordo com o definido na alínea b) do n.º 3 do art.º 63.º do CT, para efeitos do disposto no n.º 4 do referido artigo, aguardando o respetivo parecer.

Junta-se, para conhecimento, comunicação de intenção de despedimento enviado à trabalhadora em apreço, onde V. Exas. poderão verificar o cumprimento de todos os requisitos legais e demais fundamentação onde assenta o processo de despedimento coletivo, cópia do contrato de trabalho da trabalhadora lactante, assim como as atas resultantes da fase de informações e negociação.

Ao dispor de V. Exas. para quaisquer informações e/ou elementos adicionais, com os nossos melhores cumprimentos. (...)

1.1.2. A entidade empregadora junta os seguintes documentos:

“(...) Anexo 1 – Ata de deliberação da Administração da ..., S.A. de 28 de janeiro de 2014.

Anexo II – Cópia do contrato de trabalho da trabalhadora lactante.

Anexo III – Quadro de pessoal com discriminação de categorias profissionais relativas a cada trabalhador abrangido.

Anexo IV – Ata de nomeação do administrador.

Anexo V – Cópia da comunicação da intenção de despedimento à trabalhadora lactante.

Anexo VI – As atas da fase de informação e negociação.

Anexo VII – Cópia da procuração. (...)”.

1.1.3. E a solicitação da CITE remeteu esclarecimentos adicionais confirmando a extinção dos departamentos e o despedimento de todos os trabalhadores/as abrangidos/as, bem como o anexo A – Quadro de Pessoal ao Relatório Único do ano de 2012.

1.2. A entidade empregadora apresenta a seguinte motivação, remetida por carta à trabalhadora:

“(…) Exma. Senhora

...

Carta Entregue PMP contra Recibo

Assunto: comunicação legal Despedimento Coletivo

Exmo. (a) Senhor(a),

Deliberou a administração desta sociedade, em 28 de janeiro de 2014, proceder ao encerramento e extinção dos vários Departamentos de Direção Financeira, Departamento de Consultoria Imobiliária e Projetos.

Em consequência, mais deliberou a administração da ..., S.A. promover a cessação simultânea dos contratos de trabalho vigentes com os seguintes colaboradores, no âmbito de procedimento de Despedimento Coletivo.

- ..., categoria profissional de Diretora, Nível 1 .

- ..., categoria profissional de Diretor, Nível 1.

- ..., categoria profissional de Consultora de Projetos, Nível 1.

Integrando-se V. Exa. no citado conjunto de colaboradores a abranger pelo Despedimento Coletivo, vimos por este meio comunicar-lhe a intenção de promover a cessação do seu contrato individual de trabalho, para os efeitos previstos no art.º 360.º do Código do Trabalho. Dada a inexistência de qualquer uma das comissões previstas no n.º1 do art.º 360.º do Código do Trabalho, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção da presente comunicação poderá V. Exa., designar, em conjunto com os demais trabalhadores acima indicados, uma Comissão Representativa Comum composta por um a três membros, com a finalidade de participar na fase de informações e negociação prevista nos arts. 361.º e 362.º do Código do Trabalho, em representação de V. Exa.

Em tal prazo de cinco dias úteis deverá aquela Comissão Representativa Comum contactar a N/ mandatária constituída para este efeito, Dra. ...,



advogada com escritório na (email: ...), a fim de esta mandatária lhe fornecer a informação mencionada nos n.º 4 e n.º 2 do art. 360.º do Código do Trabalho, e agendar a primeira Reunião de Negociação do Despedimento Coletivo, a qual será realizada na presença de representante da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (Ministério da Economia e do Emprego).

Com os nossos melhores cumprimentos (...)”

- 1.3.** Como motivação e aplicação dos critério/s de seleção dos trabalhadores acrescenta, na ata n.º 45.º:

“(...) Aos 28 dias de janeiro de 2014, pelas 10;00 horas, na sede social da empresa, na rua ..., freguesia ..., concelho de Lisboa, reuniu o conselho de administração da sociedade comercial anónima com a firma ..., S.A, (a Sociedade), pessoa coletiva ..., matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o mesmo número.

Encontrando-se presente o administrador único, o Sr. ..., este abriu a sessão e estabeleceu o seguinte ponto da Ordem de Trabalhos:

1. Deliberar sobre a extinção de departamentos e atividades da sociedade, promoção de despedimento coletivo e nomeção de mandatário para promoção de todos os seus trâmites legais. Por referência ao ponto 1. da Ordem de Trabalhos, o administrador único deliberou o seguinte:

- No atual quadro conjuntural, e em razão da grave crise dos mercados financeiros e do severo constrangimento do investimento bancário que atualmente se verificam, a própria subsistência da empresa depende da imediata redução da estrutura e de atividade às suas expressões mínimas. Em evidência desta conclusão concorrem essencialmente as seguintes razões, que são aliás do conhecimento direto de todos os colaboradores da sociedade nesta data:



- a) *Devido a graves dificuldades económicas a sociedade teve já de efetuar um despedimento coletivo, conforme deliberação da ata desta administração a 7 de novembro de 2011.*
- b) *No presente momento, todos os antigos clientes da ..., S. A., o ..., o grupo ..., a ... — Sociedade ..., S. A., rescindiram os contratos de prestação de serviços com esta.*
- c) *Neste momento a ..., S. A. não faz gestão de créditos a terceiros nem gere os créditos de que ainda é titular.*
- d) *Apesar da ..., S. A. ter cessado o litígio com a sociedade ... no ano de 2013, tendo este sido determinante para a decisão do despedimento coletivo deliberado a 7 de novembro de 2011, esta foi alvo de diversas ações de um ex cliente, o ..., encontrando-se pendentes processos judiciais com pedidos que ascendem a diversos milhões de euros.*
- e) *Acresce que a empresa foi alvo de uma inspeção tributário que deu origem aos processos fiscais número ... e, no ano de 2012, nos quais a Autoridade Tributária reclama um valor global do €3.699501,67 (três milhões seiscentos e noventa e nove mil quinhentos e um ouros e sessenta e sete cêntimos) e € 242,817,77 (duzentos e quarenta e dois mil, oitocentos e dezassete euros e setenta e sete cêntimos).*
- f) *No âmbito das execuções fiscais identificadas na alínea anterior, estão penhorados pela Autoridade Tributária quase a totalidade dos seus ativos (imóveis, créditos fiscais, saldos bancários e participações sociais) para efeitos de garantia dos valores em dívida.*
- g) *Apesar da ..., S. A. ter impugnado aqueles processos e entender que terá provimento na sua pretensão, o certo é que uma decisão final no âmbito daqueles processos não será para breve e a executada não tem liquidez suficiente para suportar as suas despesas mensais.*
- h) *Na verdade a ..., S. A. encontra-se já em dívida junto da Segurança Social e da Autoridade Tributária, relativo a retenções de valores devidos pela emissão de recibos de vencimento aos seus trabalhadores.*

i) A manifesta dificuldade na obtenção de crédito bancário para fazer face às dificuldades provocadas pela existência dos diversos processos de que a empresa foi alvo, desde logo aos encargos correntes atuais, obrigaram a que a massa salarial passasse a ser suportada por terceiros;

Em face de tais motivos e dada a impossibilidade evidente da manutenção das obrigações laborais da empresa face aos seus colaboradores permanentes, deliberou o administrador único proceder à extinção dos Departamentos da empresa e que são:

Departamento de Direção Financeira e o Departamento de Consultoria imobiliária e Projetos, e proceder, em conformidade, ao despedimento coletivo dos seguintes trabalhadores:

- ..., com a categoria de diretor do Departamento de Direção Financeira,*
- ..., com a categoria de diretora do Departamento de Consultoria imobiliária e Projetos,*
- ..., com a categoria de consultora do projetos do Departamento de Consultoria Imobiliária e Projetos.*

Para promoção de todos os trâmites legais relativos ao despedimento coletivo, nomeia-se como mandatária da sociedade Exma. Sra. Dra. ..., com cédula profissional n.º ..., com domicílio profissional na Rua... à qual deverá ser outorgada procuração em conformidade.

Nada mais havendo a tratar, a reunião foi encerrada pelas dez horas e quarenta e cinco minutos, dela sendo lavrada esta ata, que foi lida e assinada pelo administrador único. Retifica-se supra a numeração dada à presente ata, e em conformidade onde se lê “Ata n.º 44 deve passar a ler-se “Ata n.º 45”. (...).”

- 1.4.** Na 1.ª reunião de informações e de negociação, realizada no dia 18.02.2014, com a presença de representante da DGERT e de todos/as trabalhadores/as incluindo a trabalhadora ora protegida consta o seguinte:



”(...) Aos dezoito dias do mês de fevereiro de dois mil e catorze, pelas quinze horas, na ... número ..., ..., em ..., reuniram-se em conformidade com o disposto no artigo 361.º do Código do Trabalho:

a) A Dra. ..., na qualidade de mandatária constituída para o efeito pela entidade empregadora ..., S.A., pessoa coletiva n.º ..., com o capital social de 50 000,00€, com sede em...;

b) A Dra. ... na qualidade de representante da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho;

c) Os membros da Comissão Representativa dos trabalhadores da ..., S.A., ...,

Tomou a palavra a Dra. ... e, no uso da mesma, declarou entregar na presente data à Comissão Representativa dos Trabalhadores da ...: a ata de deliberação da administração da ..., S.A. de 28 de janeiro de 2014; o quadro de pessoal com a discriminação de categorias profissionais relativas a cada trabalhador abrangido pelo procedimento do despedimento coletivo; o quadro de pessoal com a discriminação de categorias profissionais; documentos esses através dos quais foram transmitidos os elementos de informação consignados no n.º 2 do art.º 360.º do Código do Trabalho, complementados ainda pelo teor da carta entregue em mão própria à Comissão em 18 de fevereiro de 2014.

De seguida tomou a palavra a Dra. ..., e no uso da mesma, clarificou a posição que iria assumir na reunião e no procedimento do despedimento coletivo, sendo a sua posição de fiscalização do procedimento do despedimento coletivo.

Posteriormente a Dra. ... declarou que, conforme era já do conhecimento também da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 28 de janeiro de 2014 deliberou a administração da ..., S.A. proceder à extinção do Departamento de Direção Financeira e o Departamento de Consultoria Imobiliária e Projetos, e em consequência, deliberou também a administração da ..., S.A. na mesma data promover



a cessação simultânea dos contratos de trabalho vigentes com os três trabalhadores, acima indicados no âmbito do procedimento de despedimento coletivo.

O encerramento daqueles departamentos e serviços e o conseqüente despedimento coletivo a que se procederá, abrangendo os 3 (três) trabalhadores no total, decorrem dos motivos de mercado e motivos estruturais individualizados na referida deliberação da administração, a qual se anexa à presente ata e se dá aqui por reproduzida na íntegra, fazendo parte integrante, os quais traduzem a impossibilidade efetiva de manutenção dos postos de trabalho abrangidos, sendo certo que a sociedade não possui meios financeiros bastantes sequer para o pagamento pontual das retribuições respetivas devidas nesta data.

Mais informou a Dra. ... que tinha conhecimento que o administrador da ..., S.A. tinha falecido no fim-de-semana.

O trabalhador ... declarou que pretendia nova reunião para esclarecimentos adicionais, visto que estava a receber os documentos na presente data e pretendia analisá-los.

De seguida a Dra. ..., informou que a data concreta da cessação do contrato individual de trabalho será diferente caso a caso, consoante a antiguidade de cada trabalhador ao serviço da empresa e consoante o parecer da CITE quanto à trabalhadora em período lactante ..., devendo ocorrer após os seguintes 60 dias a contar da decisão final de despedimento coletivo, visto que todos os trabalhadores têm antiguidade superior a cinco anos e inferior a dez anos.

Posteriormente a trabalhadora ... solicitou os valores de indemnização de cada trabalhador para análise na próxima reunião.

A trabalhadora ... solicitou esclarecimentos quanto às quotas da empresa para despedimento, quanto aos documentos para o subsídio de desemprego e por fim perguntou qual seria o prazo em que o pagamento da indemnização deveria ocorrer.



A Dra. ... informou que o pagamento teria que ser necessariamente efetuado até ao final do aviso prévio.

De seguida a Dra. ... informou que no momento da cessação do contrato de trabalho será emitida pela entidade empregadora toda a documentação exigível para cada trabalhador e legalmente prevista, incluindo a necessária para atribuição do subsídio de desemprego aos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo e que o pagamento da indemnização será efetuado dentro do prazo legal, podendo solicitar esclarecimentos à administração em que data pretendem efetuar o pagamento da indemnização.

Por fim, consignou-se agendar como data para a Segunda Reunião entre os mesmos intervenientes para o dia 25 de fevereiro de 2014, pelas 15h no mesmo local.

E por nada mais haver a tratar, foi dada por encerrada a presente sessão, lavrando-se a respetiva ata que foi lida em voz alta a todos os presentes e que por estes vai também ser assinada.

Pela... (...).”

1.4.1. Na segunda reunião de informações e de negociação, realizada também com a participação da trabalhadora, no dia 25.02.2014 consta o seguinte:

“(...) Aos vinte cinco dias do mês de fevereiro de dois mil e catorze, pelas quinze horas, na Avenida ..., em ..., reuniram-se em conformidade com o disposto no artigo 361.º do Código do Trabalho:

a) A Dra. ..., na qualidade de mandatária constituída para o efeito pela entidade empregadora ..., S.A., pessoa coletiva n.º..., com o capital social de 50 000,00€, com sede em...;

b) A Dra. ..., na qualidade de mandatária da entidade empregadora ..., S.A., pessoa coletiva n.º ..., com o capital social de 50 000,00€, com sede em...;



o) A Dra. ... na qualidade de representante da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho;

d) Os membros da Comissão Representativa dos trabalhadores da ..., S.A., ...,

Tomou a palavra a Dra. ... e informou a Comissão de Trabalhadores e a Dra. ... da presença de uma colega também mandatária da ..., S.A., Dra. ..., que ajudará a prestar esclarecimentos adicionais, caso seja necessário.

Posto isto, a Dra. ... informou quais serão os valores a receber nos termos do art.º 366 do Código do Trabalho, a título de compensação, pelo procedimento de despedimento coletivo para os três trabalhadores e que são os seguintes:

- Considerando que o trabalhador ... entrou ao serviço para a ..., S.A. na data de 2-11-2005, a sua retribuição base é €5.730,22 e que para efeitos de cálculo do valor da indemnização devem ser considerados 30 dias por cada ano trabalhado até 31-10-2012, 20 dias de 1-11-2012 a 30-09-2013 e 12 de 1-10-2013 a 30-04-2014, o valor bruto a considerar para efeitos de cálculo de indemnização é de: €44.950,39 (quarenta e quatro mil, novecentos e cinquenta euros e trinta e nove cêntimos), ao qual acrescerá o valor respeitante a todos os créditos laborais existentes à data da cessação do contrato de trabalho;*

- Considerando que a trabalhadora ... entrou ao serviço para a ..., S. A. na data de 22-05-2006, que a sua retribuição base é € 2.500,00 e que para efeitos de cálculo do valor da indemnização devem ser considerados 30 dias por cada ano trabalhado até 31-10-2012, 20 dias de 1-11-2012 a 30-09-2013 e 12 de 1-10-2013 a 30-04-2014, o valor bruto a considerar para efeitos de cálculo de indemnização é de: 18.256,94 (dezoito mil, duzentos e cinquenta e seis euros e noventa e quatro cêntimos), ao qual acrescerá o valor respeitante a todos os créditos laborais existentes à data da cessação do contrato de trabalho;*



• *Considerando que a trabalhadora ... entrou ao serviço para a ..., S. A. na data de 01-11-2008, que a sua retribuição base é € 2.650,00 e que para efeitos de cálculo do valor da indemnização devem ser considerados 30 dias por cada ano trabalhado até 31-10-2012, 20 dias de 1-11-2012 a 30-09- 2013 e 12 de 1-10-2013 a 30-04-2014, o valor bruto a considerar para efeitos de cálculo de indemnização é de: € 12.846,61 (doze mil, oitocentos e quarenta e seis euros e sessenta e um cêntimos), ao qual acrescerá o valor respeitante a todos os créditos laborais existentes à data da cessação do contrato de trabalho.*

Quantos aos valores apresentados que serão entregues a título de compensação pela entidade empregadora a Comissão de trabalhadores nada tem a opor, considerando que o contrato de trabalho cessará a 30 de abril de 2014 respeitando-se assim os prazos legais. O trabalhador ... solicitou a palavra e pediu esclarecimentos quanto ao prazo para a tomada da decisão de despedimento tendo a Dra. ... respondido que o prazo seria de 15 dias, a contar da comunicação da intenção de despedimento coletivo, tendo-se assim concluído a fase de informação e negociação.

A Dra. ..., representante da DGERT, declara que foram cumpridos os formalismos inerentes à realidade substantiva e procedimental do despedimento coletivo em causa. E por nada mais haver a tratar, foi dada por encerrada a presente sessão, pelas dezasseis horas, lavrando-se a respetiva ata que foi lida em voz alta a todos os presentes e que por estes vai também ser assinada. (...).”

1.5. Das informações adicionais prestadas pela entidade empregadora ressalta o seguinte:

“(...) Na deliberação tomada a 28-01-2014 pelo conselho de administração que determinou a realização de um segundo despedimento coletivo, imperaram motivos de ordem económica e financeira atendendo à real situação em que se encontra a empresa ...,



S.A. A empresa apresenta dívidas à Fazenda Nacional na ordem de € 3.966.539,20 (três milhões, novecentos e sessenta e seis mil e quinhentos e trinta e nove euros e vinte cêntimos), tendo dado de garantia todos os seus bens de forma a suspender as execuções fiscais que correm contra ela, encontrando-se ainda com dívidas junto da Segurança Social e de diversos credores.

Sendo que, o critério assumido neste despedimento coletivo consubstanciou-se na extinção do Departamento de Direção Financeira e do Departamento de Consultoria Imobiliária e de Projetos, em que os trabalhadores estavam integrados, uma vez que aqueles departamentos não tinham já qualquer atividade atedendo ao estado em que a empresa se encontra.

Acresce que o administrador único da empresa, que deliberou a 28-01-2014 o despedimento coletivo, faleceu no dia 15 de fevereiro de 2014, conforme certidão de óbito que se anexa. Em consequência do falecimento do Sr. ..., o único trabalhador que a ..., S. A. não integrou no despedimento coletivo por integrar o único Departamento ativo e com atividade (Departamento de Relações Externas), foi nomeado para administrador único da sociedade, pelo que na presente data a ..., S. A. não tem qualquer trabalhador sobre a sua direção para além dos que estão nos Departamentos de Direção Financeira e de Consultoria Imobiliária e de Projetos (Departamento que serão extintos) e que estão englobados no despedimento coletivo.

Em sede de conclusão, terminando o processo de despedimento coletivo, a ..., S.A., deixa de ter trabalhadores no ativo, uma vez que o único trabalhador existente à data, conforme se referiu supra, foi nomeado administrador único em 24 de fevereiro de 2014, conforme poderá ser verificado pela consulta à certidão permanente com o código de acesso número...

Atento o exposto remeto o quadro atualizado à data de hoje:

Nº Func.	Nome	Dt Admissão	Situação do funcionário	Categorias profissionais	Departamento
001	...	01-04-2004	Ativo	Administrador único	(Relações Externas)
003	...	22-05-2006	Ativo	Diretora	Consultoria Imobiliária e Projetos
002	...	02-11-2005	Ativo	Diretor	Direção Financeira
004	...	01-11-2008	Ativo	Consultora de Projetos	Consultoria Imobiliária e Projetos

II – ENQUADRAMENTO JURIDICO

2.1. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, alerta nos Considerandos 8 e 12: “ (...) *que as políticas da família devem contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre as gerações, da promoção da participação das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres (...)*”, e que, “(...) *há que tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres (...)*”.

Nesse sentido, o n.º 1 da Cláusula 2, sob a epígrafe licença parental, determina que: “ (...) *Por força do presente acordo, é concedido aos trabalhadores de ambos os sexos um direito individual à licença parental pelo nascimento ou pela adoção de um filho, para dele poderem cuidar (...)*”.

Como consequência, o n.º 4 da Cláusula 5, sob a epígrafe direitos laborais e não discriminação, previne que: “(...) *A fim de garantir que os*

trabalhadores possam exercer o seu direito à licença parental, os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais tomam medidas necessárias para proteger os trabalhadores contra um tratamento menos favorável ou despedimento com fundamento no pedido ou no gozo da licença parental, nos termos da legislação, das convenções coletivas e/ou das práticas nacionais. (...)”.

2.2. A Constituição da República Portuguesa (CRP) no artigo 63.º assegura como “(...) *Segurança no emprego (...)*”: “(...) *É garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos (...)*”.

2.2.1. E o artigo 67.º da CRP 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 (...)”

2.2.2. 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. (...)”.

- 2.3.** Quando está em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de trabalhadora lactante, deve atender-se ao previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que consagra o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que respeita aos critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir: “ (...) *promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para seleção de trabalhadores a despedir. (...)*”.
- Nesta conformidade, os critérios definidos pelo empregador para selecionar os trabalhadores objeto de despedimento deverão ser enquadrados nos motivos legalmente previstos (mercado, estruturais ou tecnológicos), não podendo ocorrer discriminação de qualquer trabalhador, ou seja, não pode este ser prejudicado por motivo do exercício dos direitos relacionados com a paternidade.

- 2.3.1.** Em conformidade com os princípios definidos e a norma comunitária atrás reproduzida, o Código de Trabalho vem consagrar no artigo 63º, n.º 1: 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.

- 2.4.** O mesmo Código, 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. (...)”.

2.4.1. Como motivações legais para o despedimento, estabelece o n.º 2 do mesmo artigo 359.º:

“(...) 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 (...)”.

2.4.2. Quanto ao procedimento, o artigo 360.º do mesmo Código sob a epígrafe “Comunicações em caso de despedimento coletivo” vem estabelecer:

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

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

a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;

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



- c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir;
- d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;
- e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;
- f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

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

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

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

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

2.4.3. 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, implicando a falta de solicitação deste parecer, de acordo com a alínea d) do artigo 381.º do CT, a ilicitude do despedimento por iniciativa do empregador.

- 2.5.** Nestas circunstâncias, ao abrigo do disposto na alínea b) do artigo 3.º do mencionado Decreto-Lei n.º 76/2012, compete à CITE: “(...) *Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental (...)*” no âmbito do qual vamos averiguar a objetividade da fundamentação apresentada pela entidade empregadora, através da análise das razões concretas que motivaram o despedimento, por forma a concluir pela existência ou inexistência de indícios de discriminação em razão da parentalidade.
- 2.6.** Na sequência de todo o exposto de sublinhar que a legislação atrás reproduzida ao estabelecer princípios e procedimentos especiais de proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e/ou de trabalhador em gozo de licença parental nas situações de despedimento, como é o caso *sub judice*, plasmados nas Diretivas Europeias, na Constituição da República Portuguesa e no Código do Trabalho, mostra que as entidades empregadoras devem ter um cuidado acrescido nestes casos, devendo demonstrar, sem margem para dúvidas, que a escolha de um trabalhador especialmente protegido para ser abrangido por um despedimento é isenta de discriminação em função da parentalidade.
- 2.7.** Compulsadas as normas legais acima reproduzidas enquadradoras do pedido agora formulado, tendo em conta os motivos do despedimento que levaram ao encerramento dos departamentos invocados pela entidade empregadora, transcritos nos pontos 1.2 e 1.3 do presente parecer; o critério utilizado na seleção dos/as trabalhadores/as: “(...) O

encerramento daqueles departamentos e serviços e o conseqüente despedimento coletivo a que se procederá, abrangendo os 3 (três) trabalhadores no total, (...)" também referenciados nos pontos 1.4 e 1.4.1 - atas de informações e negociação realizadas nos dias 18.02.2014 e 25.02.2014, onde não foi levantado tipo de questão controvertida sobre o despedimento agora em análise, bem como o teor das informações adicionais e do quadro de pessoal anexo ao Relatório único de 2012, não se vislumbrando indício da prática de discriminação em função do sexo por virtude da maternidade, a CITE não se opõe à inclusão da trabalhadora no despedimento.

III – CONCLUSÃO

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

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 24 DE MARÇO DE 2014**