

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 251/CITE/2014

Assunto: Resposta à reclamação do parecer n.º 251/CITE/2014, solicitando Parecer prévio à cessação dos contratos de trabalho das trabalhadoras grávidas, abrangidas por 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 712 – DG-C/2014

I

Em 01 de setembro de 2014, a CITE recebeu da ..., S.A., reclamação do parecer referido em epígrafe, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 13.08.2014, solicitado, 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, relativo à cessação de contrato de trabalho com trabalhadoras grávidas, parecer esse que se opôs à inclusão das referidas trabalhadoras no processo de despedimento coletivo.

1. A CITE no âmbito das suas competências, previstas no artigo 3º, alínea b) do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26.03, tem de apreciar os requisitos processuais, nomeadamente, verificar os motivos e critérios apresentados pela entidade empregadora para fundamentar o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhador no gozo da licença parental.

1.1. Ora, na presente reclamação a entidade empregadora refere, nomeadamente o seguinte:

“..., LDA., pessoa coletiva n.º ..., com sede na ..., em Lisboa, notificada do PARECER N.º 251/CITE/2014, proferido por V. Exas., no âmbito do pedido de Parecer Prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, ... e ..., incluídas em processo de despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, vem exercer o seu direito de RECLAMAÇÃO, ao abrigo do disposto no artigo 161.º e seguintes, do Código do Processo Administrativo,

Nos termos e com os seguintes fundamentos:

1. Dos CRITÉRIOS E DA FUNDAMENTAÇÃO DO DESPEDIMENTO COLETIVO:

A) DA INEXISTÊNCIA DE DISCRIMINAÇÃO:

1. Foi a ora Reclamante ..., LDA., notificada em 14.08.2014, do Parecer da CITE, desfavorável ao despedimento das duas trabalhadoras grávidas, incluídas em processo de despedimento coletivo.

2. Perante tal Parecer, a entidade Empregadora, ora Reclamante, vem exercer o seu direito de Reclamação, porquanto considera que, os elementos facultados com o pedido de Parecer prévio, não foram corretamente valorados, assim como os elementos que caracterizam a atividade da ora Reclamante e as funções desempenhadas pelas trabalhadoras em Questão.

3. A CITE emitiu, assim, parecer desfavorável, com fundamento em discriminação por motivo de maternidade.

4. Para tal conclusão, nas considerações que faz no seu douto Parecer, a CITE refere que com a análise dos documentos juntos com o pedido da ora Reclamante, nomeadamente, os contratos de trabalho das trabalhadoras em

questão, as cartas de intenção de despedimento remetidas pela ora Reclamante às trabalhadoras grávidas e a ata da reunião, realizada nos termos do artigo 361.º do Código do Trabalho,

5. Não descortina o nexó causal entre a “necessidade de redução de efetivos na empresa ..., Lda., por motivos de dificuldades financeiras e diminuição de atividade, e os trabalhadores/as em concreto abrangidos/as pelo despedimento, incluindo as trabalhadoras especialmente protegidas por se encontrarem grávidas.”.

6. Uma vez que, como refere no ponto 3.2. do Parecer, considera que apesar de o Código do Trabalho não exigir para o despedimento coletivo a obrigatoriedade de o Empregador especificar quais os critérios a utilizar, ao contrário do que sucede com o despedimento por extinção do posto de trabalho, tal escolha não poderá ser arbitrária, citando jurisprudência nesse entendimento.

7. Não obstante, e salvo melhor opinião, não concorda a Reclamante com tais considerações e conclusões, pelo facto de que como pretende demonstrar com a presente Reclamação, a Reclamante concretizou, designadamente nos termos do artigo 359.º, n.º 2 do CT, o critério de seleção utilizado na inclusão dos trabalhadores no processo de despedimento coletivo, designadamente o constante da alínea a), da ora citada norma: Motivos de Mercado.

8. No ponto 1.1.6. do Parecer prévio da CITE, é referido que pelo quadro do mapa de pessoal junto pela ora Reclamante, constata-se a existência de 18 trabalhadores vinculados à empresa e dos quais apenas nove estão incluídos no processo de despedimento coletivo em causa.

9. Pela presente, e considerando o fundamento principal para emissão de parecer desfavorável pela CITE, discriminação por motivo de maternidade, pretende a Reclamante esclarecer que,

10. Nunca poderá considerar-se a existência de discriminação em razão da maternidade, pois dos 9 (nove) trabalhadores que não estão incluídos neste

processo de despedimento, encontram-se 3 (três) trabalhadores grávidas e lactantes.

11. Pelo que, se o critério de seleção da ora Reclamante estivesse relacionado com discriminação em razão da maternidade, aquelas três trabalhadoras, também teriam sido incluídas neste processo.

12. E não foram, porque o critério seguido pela Reclamante na seleção dos trabalhadores a incluir no despedimento coletivo, está relacionado com a sua atividade — formação profissional — formação que existe consoante a existência de projetos.

13. Facto que é demonstrativo de que a ora Reclamante, jamais teve qualquer intenção de discriminar trabalhadoras no gozo de licença de maternidade, lactantes ou mesmo grávidas em todo este processo, antes tendo tomado as suas decisões com base em critérios puramente objetivos e legalmente sustentados.

14. E como tal se as funções desempenhadas pela grande maioria dos trabalhadores da Reclamante, são de formação, ou coordenação de projetos de formação profissional, como sucede com as duas trabalhadoras em causa, a selecção só poderia recair e recaiu nos trabalhadores afetos a projetos já terminados, ou que irão terminar até ao final do presente ano designadamente, até ao dia 31 de dezembro de 2014.

15. Assim, no que concerne à Trabalhadora ..., que não esteve presente na reunião, prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho,

16. Mas que, recebida a comunicação a convocar a referida reunião, respondeu, como se pode deduzir do texto do email, (que se junta como documento n.º 1), pacificamente e com serenidade, que podendo iria estar presente na reunião.

17. Não tendo sido possível, dado o avançado estado de gestação, disso deu conta à ora Reclamante, no espírito de colaboração e compreensão que pautou todo o processo de despedimento coletivo, (que se junta como documento n.º 2),

e também desta comunicação se verifica não existir animosidade entre trabalhadora e empregadora.

18. Aliás, não houve convocação de comissão representativa de trabalhadores e ainda assim, esta Trabalhadora não se viu na necessidade de ser expressamente representada naquela reunião.

19. Esta Trabalhadora foi contratada para exercer as funções de Técnica de Formação, pois como a própria denominação deixa transparecer, a Reclamante tem como objeto social a prestação de serviços na área de formação profissional, sendo contudo, impossível neste setor de atividade, identificar no contrato de trabalho os projetos em concreto, em que o trabalhador vai desempenhar as suas funções.

20. A Trabalhadora ..., nos últimos anos, encontrava-se afeta a 3 (três) projetos de formação, de 3 (três) clientes diferentes.

21. O projeto n.º 072232/2012/123, cujo cliente é a "...", que iniciou a 15.10.2012 e teve o seu fim em 31.03.2014. (Cfr. Documento n.º 3 que ora se junta),

22. O projeto n.º 073219/2012/23, cujo cliente é a "...", que iniciou a 17.10.2012 e teve o seu fim em 25.03.2014. (Cfr. Documento n.º 4 que ora se junta),

23. O projeto n.º 072234/2012/23, cujo cliente é a "...", que iniciou a 22.10.2012 e teve o seu fim em 21.05.2014. (Cfr. Documento n.º 5 que ora se junta).

24. Ora como bem se pode verificar, ainda antes de a Trabalhadora entrar em período de licença de maternidade, em 12.08.2014, os projetos pelos quais era a técnica de formação responsável, já se encontravam e encontram terminados.

25. No que concerne à Trabalhadora ..., que desempenha as funções de Técnica Superior, a mesma encontra-se afeta a vários projetos, tendo mesmo funções de coordenação geral dos mesmos, designadamente,

26. O projeto n.º 072397/2012/23, cujo cliente é a "...", que iniciou a 11.10.2012 e teve o seu fim em 30.06.2014. (Cfr. Documento n.º 6 que ora se junta),

27. O projeto n.º 072228/2012/23, cujo cliente é a "...", que iniciou a 01.10.2012 e será concluído até 17.12.2013. (Cfr. Documento n.º 7 que ora se junta),
28. O projecto n.º 074060/2012/23, cujo cliente é a "...", que iniciou a 04.10.2012 e será concluído até 22.12.2014. (Cfr. Documento n.º 8 que ora se junta),
29. O projeto n.º 073862/2012/23, cujo cliente é a "...", que iniciou a 15.10.2012 e teve o seu fim em 31.12.2013. (Cfr. Documento n.º 9),
30. O projeto n.º 068845/2012/132, cujo cliente é a empresa "...", que iniciou a 04.06.2012 e teve o seu fim em 30.09.2013. (Cfr. Documento n.º 9),
31. O projeto n.º 075852/2012/23, cujo cliente é a "...", que iniciou a 17.10.2012 e será concluído até 31.12.2014. (Cfr. Documento n.º 10 que ora se junta),
32. O projeto n.º 075785/2012/23, cujo cliente é a "...", que iniciou a 13.10.2012 e será concluído até 31.12.2014. (Cfr. Documento n.º 11 que ora se junta),
33. O projeto n.º 073225/2012/23, da "..., Lda.", que iniciou a 13.08.2012 e será concluído até 30.12.2014. (Cfr. Documento n.º 12 que ora se junta),
34. O projeto n.º 073030/2012/823, da "...", que iniciou a 11.10.2012 e teve o seu fim em 31.07.2014. (Cfr. Documento n.º 13 que ora se junta),
35. O projeto n.º 073176/2012/23, da "...", que iniciou a 23.10.2012 e será concluído até 30.12.2014. (Cfr. Documento n.º 14 que ora se junta),
36. O projeto n.º 073255/2012/923, da "...", que iniciou a 11.09.2012 e teve o seu fim em 30.04.2014. (Cfr. Documento n.º 9).
37. Ora, a Trabalhadora ..., previsivelmente regressará da sua licença de maternidade a 25.09.2014, e verifica-se que os projetos coordenadas pela mesma, ou já terminaram, ou serão concluídos até 31 de dezembro deste ano.
38. Sendo que, na circunstância de ter sido emitido Parecer favorável pela CITE, ou que com a presente Reclamação o Parecer desfavorável venha a ser substituído por um Parecer favorável, as trabalhadoras em causa cessariam as suas funções, previsivelmente, no decurso do mês de novembro do presente ano.

39. *Na situação da Trabalhadora ..., a mesma já não tem projetos em curso e no caso ora enunciado da Trabalhadora ..., os projetos ainda em curso cessarão até ao final do ano, ou seja, seria um lapso de tempo muito curto, entre o dia em que previsivelmente cessaria funções.*

40. *Assim, se justifica a inclusão desta Trabalhadora, no presente processo de despedimento coletivo, pois após o mês de dezembro de 2014, a ora Reclamante não tem como saber se terá novos projetos e como tal fundos para o seu financiamento, de modo a cumprir com o pagamento da retribuição esta Trabalhadora.*

B) DO CRITÉRIO DE SELEÇÃO DOS TRABALHADORES INCLUÍDOS NO DESPEDIMENTO COLETIVO:

41. *Considerando a atividade desenvolvida pela ora Reclamante e como foi expressa e explicitamente referido, tanto na carta de intenção de despedimento, como se encontra expresso na referida ata,*

42. *Os motivos utilizados como critério de seleção dos trabalhadores a incluir no despedimento coletivo, são de mercado, pois como é de conhecimento público as empresas, cuja atividade radica na formação profissional, desenvolveram-se essencialmente no âmbito do Quadro de Referência Estratégica (QREN).*

43. *Sendo os fundos comunitários do QREN, o principal financiador da atividade desenvolvida pela Reclamante e como tal “quem paga” os trabalhadores,*

44. *Pelo que sem estes fundos, por término dos projetos, não é possível ao empregador, no caso à Reclamante, cumprir com a sua obrigação de pagamento da retribuição mensal dos trabalhadores em causa.*

45. *Como é do conhecimento público o QREN encontra-se em fase terminal, não tendo sido aprovados projetos no último ano, pois que os que se encontravam em curso, terão de terminar até ao final do primeiro semestre de 2015, que coincide com o final do QREN.*

46. Deste modo, não compreende a Reclamante como é que a CITE refere no ponto 3.1. do Parecer prévio, que em nenhum dos documentos juntos pela ora Reclamante, para instrução da emissão do Parecer, não surge indicado, “de forma direta ou mesmo indireta, qual o critério utilizado para a seleção dos trabalhadores/as a despedir”, assim como o constante do ponto 3.2, como supra se referiu, o que é falso!

47. Leia-se em ambas as cartas de intenção de despedimento juntas pela ora Reclamante no pedido prévio de Parecer,

“Como é do conhecimento de V/Exa. a redução substancial da atividade da nossa empresa, prende-se sobretudo com o fim, em dezembro do corrente ano, da maioria dos projetos que nos encontramos a executar e enquadrados no âmbito do Quadro de Referência Estratégica Nacional [QREN], em concomitância com o desconhecimento generalizado nesta área profissional, de qual será o novo quadro comunitário de apoio à nossa atividade, bem assim como as datas previstas de apresentação de candidaturas, aprovação das mesmas, e início de laboração nos projetos de formação profissional que venham a vigorar.

De facto, tal circunstância obriga a que se tenha que proceder a um despedimento coletivo, de forma a que esta empresa possa ultrapassar as dificuldades económico-financeiras que atravessa e consiga subsistir no mercado, senda assim que os motivos para a Despedimento Coletivo prendem-se tão só com a redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado.

Nessa sequência, cabe referir que os critérios utilizados para a selecção dos trabalhadores a despedir, são de ordem objetiva e prendem-se unicamente com a redução da nossa atividade e as necessidades de redimensionamento da mesma.

Não obstante as muitas diligências no sentido de ser encontrada outra solução que não esta, e exclusivamente, sublinhe-se, por motivos de mercado, não nos é

possível assegurar a pagamento das futuras retribuições que adviriam por força daquele contrato, ficando assim em causa a subsistência da nossa relação de trabalho.”.

(...)

Assim, a empresa encontra-se a braços com uma diminuição das suas receitas em comparação com o mesmo período em anos transatos, o que provoca um desequilíbrio económico e financeiro que não lhe permite manter todo o quadro de pessoal que atualmente tem. A impossibilidade da empresa vir a honrar os seus compromissos económicos e financeiros com os seus trabalhadores são o motivo para que a empresa entenda que está assim posta em causa a subsistência destes contratos de trabalho, sendo então o despedimento destes funcionários a única solução encontrada pela empresa. “.

(...)

CONCRETIZANDO:

51. Em prol do esclarecimento e transparência, que caracterizou e caracteriza todo o processo de despedimento coletivo em curso, promovido pela ora Reclamante, importa dizer que, foi e está a ser um processo, pacífico, colaborante e sem animosidades entre trabalhadores e empregadora.

52. Tal pode comprovar a CITE pelos documentos juntos pela Reclamante com o pedido de Parecer prévio e com os que ora se juntam, e já enunciados,

53. Refira-se de novo que por parte dos trabalhadores não existiu a necessidade de nomear comissão representativa no processo de despedimento coletivo.

54. A reunião realizada nos termos do artigo 361.º do CT, conforme ata da mesma, decorreu pacificamente, onde não foi demonstrada oposição ao despedimento pelos trabalhadores, onde foram dados todos os esclarecimentos solicitados pelos mesmos não tendo sido suscitada qualquer questão de discriminação em função da maternidade, pela trabalhadora ... que se encontrava presente,

55. *Como consta da ata assinada por todos os presente e já junta pela ora Reclamante,*

“Por todos os trabalhadores presentes foi expressamente referido que compreendem a situação da empresa e que, por nela trabalharem diariamente, da mesma são totalmente conhecedores e confirmam a veracidade do antes mencionado pelo Gerente.”

56. *E como referido e esclarecido a trabalhadora ... não pôde comparecer, mas deu conhecimento à ora Reclamante que não poderia estar presente, não obstando à realização da mesma nem à necessidade de se fazer representar.*

(...)

63. *A ora Reclamante se até ao final do último trimestre deste ano não tiver certezas de que terá projetos aprovados e financiados para os anos de 2015 e pelo menos também 2016, ver-se-á possivelmente obrigada a desencadear outro processo de despedimento coletivo, que poderá mesmo levar ao encerramento da empresa.*

64. *Em que, necessariamente terão de estar inseridas as trabalhadoras grávidas ou lactantes, não inseridas no presente processo de despedimento coletivo, pois os processos existentes que ainda ultrapassam o dia 31 de dezembro, terminarão, quanto muito, até ao final do primeiro semestre de 2015.*

65. *Ficou demonstrado, face a tudo o exposto que inexistiu qualquer discriminação ou tratamento desfavorável das trabalhadoras em questão, tendo a sua inclusão no processo de despedimento coletivo, sido baseada em critérios absolutamente objetivos.*

66. *Assim, comprovado fica que persistindo o Parecer prévio desfavorável dado Trabalhadoras poderão ser irreparáveis, demonstrando-se, assim, a inconveniência do ato administrativo de que ora se recorre.*

Nestes termos, considerando o exposto supra, a informação constante da documentação em anexo, bem como a documentação já anteriormente entregue

à CITE, se requer a V. Exas. seja deferida a presente Reclamação, e em consequência, seja emitido Parecer Prévio favorável ao despedimento das trabalhadoras ... e ..., no âmbito do processo de despedimento coletivo em curso na ora Reclamante, ..., Lda.

- 1.2.** São juntos à Reclamação um conjunto de quadros relativos ao projetos desenvolvidos pela entidade empregadora.

II

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Decorre do artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006, 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, que os Estados-Membros designam um ou mais órgãos para a promoção, a análise, o acompanhamento e o apoio da igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem qualquer discriminação em razão do sexo.

2.2. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego é, desde 1979, a entidade que tem por objetivo promover a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, a proteção da parentalidade, e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, no setor privado e no setor público. Tem uma composição tripartida, constituída por representantes do Governo, das associações sindicais e das associações de empregadores. A composição da Comissão e as suas respetivas competências

encontram-se previstas na Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, em vigor de acordo com a alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou a revisão do Código do Trabalho.

2.3. Todavia, podem os interessados apresentar reclamação das deliberações da CITE, invocando qualquer incorreção, irregularidade ou ilegalidade que, eventualmente, possa ter ocorrido no exercício das competências que lhe estão atribuídas.

2.4. Neste sentido, e em face da reclamação ora apresentada, a CITE considera o seguinte:

2.4.1. O despedimento de trabalhadora grávida puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de pedido de parecer prévio à Comissão.

2.5. Cabe à CITE, nos termos do disposto na alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica da CITE “... *Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental*”.

2.6. 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.

2.7. 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*”.

2.8. Neste contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da República Portuguesa (CRP) com os *Princípios fundamentais do Estado* como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe “*Tarefas fundamentais do Estado*”:

“(...) b) *Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;*

“(...) d) *Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;*

“(...) h) *Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)*”.

2.9. Seguidamente, na Parte I da CRP *Direitos e deveres fundamentais*, Título I *Princípios gerais*, o artigo 13.º sob a epígrafe “*Princípio da igualdade*” estabelece que:

“(...) 1. *Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.*

2. *Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...)*”.

2.10. E prossegue, no Capítulo II *Direitos e deveres sociais*, o artigo 67.º sob a epígrafe “*Família*”:

“(...) 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 (...)” e, o artigo 68.º sob a epígrafe “Paternidade e maternidade”

“(...) 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. (...)”.

2.11. Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III *Igualdade e não discriminação*, Divisão I *Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação*, no artigo 25.º sob a epígrafe *“Proibição de discriminação”*:

“(...) 1 – O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (...)”.
(Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (...).

2.12. O Código do Trabalho dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33.º a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe *“Parentalidade”*, integrada na Divisão III *Igualdade e não discriminação em função do sexo*, da Subsecção III *Igualdade e não discriminação* da Secção II *Sujeitos* do Capítulo I *Disposições gerais*, do Título II *Contrato de trabalho*:

*“(...) 1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.
2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade. (...)”*

2.13. No que respeita ao funcionamento das empresas e em conformidade com as normas comunitárias, 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.

2.14. 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”.

2.15. 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”.

2.16. Na sequência do exposto, face ao pedido de parecer prévio ora em análise, cumpre a esta Comissão aferir:

- i. A existência de discriminação por motivos de maternidade na inclusão das trabalhadoras grávidas no processo de despedimento coletivo

III

ANÁLISE DO CASO CONCRETO

3.1. Neste sentido, e em face da reclamação ora apresentada, a CITE considera o seguinte:

3.1.1. A entidade empregadora afirma que “(...) concretizou, designadamente nos termos do artigo 359.º, n.º 2 do CT, o critério de seleção utilizado na inclusão dos trabalhadores no processo de despedimento coletivo, designadamente o constante da alínea a), da ora citada norma: *Motivos de Mercado.*”

3.1.2. Acresce que segundo a ora Reclamante não há qualquer discriminação na inclusão das trabalhadoras no processo de despedimento coletivo, desde logo

porque, neste momento, laboram na empresa outras trabalhadoras grávidas e lactantes que não foram incluídas no presente despedimento.

3.2. Atendendo ao acima exposto, ao tempo da emissão do Parecer n.º 251/CITE/2014, a entidade empregadora não havia afirmado a existência de outras trabalhadoras especialmente protegidas a laborar na empresa.

3.3. Além disso, o que a entidade empregadora identifica como critério de seleção são os motivos de mercado, pelo que tal não se pode confundir.

3.4. Ou seja, não foram indicados quaisquer critérios de seleção no que à escolha daquelas trabalhadoras se reporta. Do processo de despedimento coletivo inicialmente enviado à CITE, não resulta qual o critério estipulado para que fossem estas as trabalhadoras a incluir no processo de despedimento, a entidade empregadora limitou-se a enunciar os motivos previstos nos artigos 359.º do Código do Trabalho. Não sendo, desta forma, entendível que os fundamentos para o despedimento (motivos) e os critérios de seleção correspondam ao mesmo conceito, de acordo com o preceituado nas alíneas a) e c) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho.

3.5. Acresce ainda que tendo a entidade empregadora, na presente reclamação, demonstrado que os projetos onde as trabalhadoras em apreço se incluem estejam a terminar ou já tenham terminado, tal não consta da comunicação feita às trabalhadoras, pelo que a CITE não conclui que as trabalhadoras tenham conhecimento deste facto.

3.6. Reitere-se que de acordo com o mencionado Parecer n.º 251/CITE/2014, *“nestes termos (...) não se afigura claro nem inequívoco nem a escolha nem o*

resultado da aplicação dos critérios de seleção supostamente utilizados pela empresa ..., Lda., (os quais não surgem identificados em nenhuma das comunicações da empresa, quer para os trabalhadores, quer para a CITE) com vista ao despedimento das trabalhadoras grávidas ... e ..., não se podendo assim, considerar como afastada a existência de indícios de discriminação em função da parentalidade”.

IV – DECISÃO

4.1. Face ao que antecede, a CITE delibera:

- a)** Indeferir o pedido objeto da reclamação ao parecer n.º 251/CITE/2014 e manter o mesmo parecer, uma vez que, ao analisar a reclamação da entidade empregadora e os documentos ora remetidos, verifica-se que os mesmos não acrescentam novos elementos e o que se junta ao processo não foi comunicado às trabalhadoras aquando da intenção de as incluir no despedimento coletivo

- b)** Comunicar à entidade empregadora e às trabalhadoras o teor da presente decisão.

**APROVADA POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 1 DE OUTUBRO DE 2014**