

PARECER N.º 397/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio ao 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, da trabalhadora grávida Sra D.^a ..., incluída no processo promovido pela ASSOCIAÇÃO ...

Processo n.º 1185 – DG-C/2015

I – OBJETO

1.1. Em 12 de agosto de 2015, a CITE recebeu através de Advogada da entidade empregadora, para efeitos da 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 a trabalhadora grávida Sra. D.^a ..., com a categoria profissional de auxiliar de ação educativa, de entre 6 trabalhadoras incluídos/as no despedimento, a exercer funções no "...", promovido pela ASSOCIAÇÃO ...

1.1.1. Para o efeito, a entidade empregadora anexou cópia do processo de despedimento coletivo, donde constam, para além da carta enviada à CITE, os seguintes documentos:

- *Cópia da comunicação inicial de despedimento à trabalhadora em 31.07.2015, incluindo a convocatória para a fase de informações e negociação a que alude o n.º 1 do artigo 361.º do Código do Trabalho, e respetivos anexos; (Doc. 1)*
- *Cópia da carta enviada à Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, dando conta da intenção de despedimento coletivo; (Doc. 2)*
- *Cópia da ata da reunião de informações e de negociação realizada no dia 04.08.2015, entre a Associação ... e as trabalhadoras abrangidas pelo procedimento de despedimento coletivo. (Doc. 3)*

1.1.2. Na carta enviada à CITE a entidade empregadora declara o seguinte:

“ (...) Na qualidade de mandatária da ASSOCIAÇÃO ..., (...) Lisboa, adiante designada por ..., serve o presente para solicitar

PARECER PRÉVIO

Nos termos e para os efeitos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3, ambos do art.º 63 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Considerando estar em curso, na referida entidade, procedimento para o despedimento coletivo de 6 (seis) trabalhadoras, no qual se inclui a trabalhadora ..., que se encontra de baixa por motivo de gravidez de risco, e para efeito de instrução do pedido de parecer prévio, importa fazer o enquadramento da natureza e atividades desenvolvidas pela ..., bem como dos fundamentos que conduziram à decisão de levar a cabo um procedimento para o despedimento coletivo de 6 (seis) trabalhadoras:

1. NATUREZA E ATIVIDADE DESENVOLVIDA

A ... é uma associação de direito privado que se dedica à promoção da Cultura, das Artes, do Conhecimento e da Formação, sendo titular do “...”, que visa proporcionar um programa pedagógico destinado a crianças com idades compreendidas entre os 3 e os 5 anos, estruturado por disciplinas artísticas, com especial incidência nas áreas de música, mas também nas áreas de dança e de expressão dramática, sendo complementado por atividades de artes plásticas, ioga, visitas de estudo e outras atividades que têm por objetivo o desenvolvimento cognitivo e físico das crianças.

II. EXPOSIÇÃO DOS FUNDAMENTOS PARA ADOÇÃO DO PROCEDIMENTO DE DESPEDIMENTO COLETIVO

Em reunião havida em 01 de abril de 2015 entre os representantes da ... e o responsável do ... por atribuir as autorizações de funcionamento dos estabelecimentos de ensino de ..., foi solicitado à ... que observasse a legislação

aplicável aos ... sendo, para esse efeito, necessário entre outros aspetos, um espaço exterior contíguo às instalações para recreio das crianças — o que não se afigura possível de concretizar.

Assim, por imposição do ..., caso a ... não cumpra com os pressupostos que a entidade competente considera serem essenciais à prossecução desta atividade, dar-se-á o encerramento compulsivo das instalações, bem como a cessação das atividades desenvolvidas no “...”, a partir do ano letivo 2015/2016 e, e consequentemente, a ... não poderá aceitar mais inscrições.

Com efeito, a ... não dispõe de imóveis com as condições físicas que permitam observar as referidas imposições legais, pelo que, em consequência da determinação do ..., a ... encontra-se impedida de exercer atividade no ..., nos termos em que o vem fazendo, verificando-se, por isso, impossibilidade legal de prestar os respetivos serviços e, consequentemente, de garantir a subsistência do ...

Nesta conformidade, a ... não tem condições económicas para manter o posto de trabalho de seis trabalhadoras afetas às atividades do “...”, sendo necessária a extinção de fontes de custo consideradas desajustadas ou desnecessárias no atual contexto e a adequação da sua estrutura organizacional, sob pena de a ... não conseguir assegurar a sustentabilidade da sua atividade.

De salientar que a decisão que levou a adotar o procedimento de despedimento coletivo das trabalhadoras em causa deveu-se, única e exclusivamente, à impossibilidade de prosseguir com as atividades do “...”, devido à imposição de encerramento das instalações, motivo pelo qual foram abrangidas no procedimento de despedimento as trabalhadoras afetas ao mesmo, não relevando, para efeitos da decisão, a situação individual de cada uma das trabalhadoras, in casu a situação de gravidez da trabalhadora ...

Razão pela qual se impõe concluir não se verificar qualquer discriminação por motivos de gravidez/maternidade/sexo, na inclusão da referida trabalhadora grávida no presente processo de despedimento coletivo.

III. OBJETO DO PARECER PRÉVIO A SOLICITAR

A trabalhadora ..., que desempenha as funções correspondentes à categoria profissional de auxiliar de ação educativa, por força do contrato de trabalho celebrado com a ... em 03/03/2014, encontra-se abrangida pelo procedimento de despedimento coletivo em curso na ..., pelos motivos acima expostos.

Nesse contexto, — e à semelhança do que aconteceu com as restantes trabalhadoras abrangidas pelo correspondente procedimento — a ... enviou à trabalhadora ..., no dia 31/07/2015, comunicação do encerramento das instalações afetas ao "...", e conseqüente início do processo de despedimento coletivo, tendo a mesma sido recebida e assinada pela trabalhadora na data do respetivo envio.

Acresce que, a referida trabalhadora foi informada da realização da reunião de informações e negociação, de acordo com o previsto nos arts. 360 e seguintes do Código do Trabalho, no dia 04/08/2015, não tendo a mesma comparecido por se encontrar de baixa.

Para além disso, foi comunicado à DIREÇÃO-GERAL DO EMPREGO E DAS RELAÇÕES DE TRABALHO a intenção de proceder ao despedimento coletivo de 6 (seis) trabalhadoras da ... afetas ao programa do ..., dando cumprimento às disposições legais aplicáveis.

Sucedo que, a trabalhadora ... encontra-se em situação de baixa de gravidez desde 20/07/2015, motivo pelo qual, e considerando o exposto, vem a ... solicitar parecer prévio no âmbito do correspondente procedimento de despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n. 3, ambos do art.º 63.º do Código do Trabalho. (...)"

- 1.2.** Na sequência da notificação da fundamentação do despedimento à trabalhadora, em 31.07.2015, destaca-se o seguinte:

Fundamentação do despedimento:

"(...)..., 31 de julho de 2015

P.M.P.

ASSUNTO, COMUNICAÇÃO DO ENCERRAMENTO TOTAL E DEFINITIVO DA EMPRESA

Exma. Senhora,

Na qualidade de mandatária da ... — ..., serve o presente para dar início ao procedimento com vista ao V. despedimento, no âmbito do processo de despedimento coletivo que se impõe.

De facto, como é do V conhecimento a ... viu-se confrontada com o facto de o ... — entidade responsável pela atribuição das autorizações de funcionamento dos estabelecimentos de ensino de ... — considerar que ao ..., independentemente da sua natureza, se aplica a legislação dos ... (donde resultaria a necessidade de, entre outros aspetos, existir espaço exterior contíguo às instalações para recreio das crianças).

Da posição assumida pelo ..., resulta que, ou a ... cumpre aqueles que esta entidade considera serem os pressupostos essenciais à prossecução desta atividade, ou dar-se-á o encerramento compulsivo das instalações e cessação das atividades aí desenvolvidas.

Ora, a ... não dispõe de imóveis com as condições físicas que permitam observar as referidas imposições legais, pelo que não há como deixar de concluir que, em consequência da determinação do ..., a ... encontra-se impedida de exercer atividade no ..., nos termos em que o vem fazendo, verificando-se, por isso, impossibilidade legal de prestar os respetivos serviços e, conseqüentemente, de garantir a subsistência do ...

Nesse sentido, a Associação vê-se forçada a adequar a sua estrutura organizacional, sob pena de não conseguir assegurar a sustentabilidade da atividade, pelo que se torna impossível a subsistência da relação de trabalho de V. Exa.

No âmbito do processo de despedimento coletivo que ora lhe comunicamos, serão dispensadas o total de 6 colaboradoras afetas àquele ..., com as seguintes categorias:

- > 1 Docente do ensino especializado da música;*
- > 1 Auxiliar Administrativa;*
- > 2 Educadoras de infância, e*

> 2 Auxiliares de ação educativa.

Neste contexto, prevê-se que o contrato de trabalho respetivo, celebrado em 03/03/2014, para o exercício das funções de correspondentes à categoria profissional de auxiliar de ação educativa, cesse por efeito de despedimento coletivo, a partir de 14 de setembro de 2015.

Para o efeito, seguir-se-á o procedimento previsto nos arts. 360.º e seguintes do Código do Trabalho, pelo que se designa para o próximo dia 04/08/2015, às 12 horas, a realização de reunião, na sede da Associação ..., no âmbito da qual serão facultadas outras informações e esgotada a via negocial, com todos e cada uma das trabalhadoras que assim o pretendam.

De salientar que se encontram assegurados os V. direitos laborais, nomeadamente o pagamento da respetiva compensação, na data da cessação do contrato de trabalho, apurada nos termos do art.º 366.º daquele diploma legal e de acordo como disposto no art.º 5.º/3 da Lei nº 69/2013, de 30 de agosto, bem como os créditos laborais legalmente devidos.

O montante global do valor em causa computa-se em €. 781,94 (setecentos e oitenta e um euros e noventa e quatro cêntimos), conforme documento anexo.

Por último, não pode a ... deixar de agradecer, desde já, toda a colaboração que prestada e lamentar a opção que foi forçada tomar e que aqui lhe comunicamos.

Sem outro assunto de momento, subscrevemo-nos com os nossos melhores cumprimentos.

Junta: cópia certificada da procuração, cópia do quadro de pessoal e cálculo de valores devidos. (...)”.

- 1.3.** No dia 4.08.2015 realizou-se uma reunião de informações e negociação, sem a presença da trabalhadora agora especialmente protegida, supõe a entidade empregadora pelo facto desta se encontrar de licença por gravidez de risco, cuja ata se reproduz como segue:

“(...)ATA DE REUNIÃO DE INFORMAÇÕES E NEGOCIAÇÃO

Aos quatro dias do mês de agosto de dois mil e quinze, pelas doze horas, reuniram-se na sede da ... — ..., com sede em ..., com o numero de pessoa coletiva ..., nos termos e para os efeitos previstos no artigo 361.º do Código do Trabalho, a Direção da Associação, com a presença do Presidente da Direção,

Senhor Dr. ..., bem como as trabalhadoras abrangidas pelo processo de despedimento coletivo promovido pela Associação, na sequência da notificação escrita que lhes foi dirigida, encontrando-se presentes:

... (Auxiliar de Ação educativa);

... (Educadora de Infância);

... (Assistente Administrativa);

... (Auxiliar de Educação); e

... (Auxiliar de Ação educativa)

A trabalhadora ... (Educadora de Infância) não esteve presente, apesar de devidamente convocada para o efeito, considerando que se encontra de baixa por motivo de gravidez de risco.

Por solicitação do Presidente da Direção, estiveram, igualmente, presentes a Senhora Dra. ..., Advogada, e o Senhor Dr. ..., Advogado Estagiário, ambos da "...".

O serviço competente do ministério responsável pela área laboral não participou na presente reunião, apesar de regularmente notificado para o efeito.

A título de questão prévia, fez-se constar que foram detetados dois lapsos de escrita em comunicações dirigidas às trabalhadoras no que se refere à data de início de vigência dos respetivos vínculos laborais. Assim, na comunicação dirigida à trabalhadora ... onde se lê "(...) o contrato de trabalho respetivo, celebrado em 31/03/2015, (...)" deverá ler-se "(...) a contrato de trabalho respetivo, celebrado em 16/12/2014, (...)" e na comunicação dirigida à trabalhadora ... onde se lê "(...) o contrato de trabalho respetivo, celebrado em 31/03/2015, ("deverá ler-se "(...) o contrato de trabalho respetivo, celebrado em 01/04/2015, (...)". Mais 1 foi sublinhado que, não obstante os referidos lapsos de escrita, o cálculo das devidas foi efetuado tendo em consideração a efetiva data de início de vigência dos respetivos contratos. Acresce que foi igualmente detetado que o Quadro de Pessoal anexo às comunicações das trabalhadoras não está atualizado, não contendo, por lapso, o nome de algumas funcionárias, comprometendo-se o Presidente da Direção a disponibilizar esse Quadro corrigido.

Iniciada a reunião, foi declarado pelo Presidente da Direção, Senhor Dr. ..., que a Associação reitera a intenção de proceder ao despedimento coletivo, nos termos, fundamentos e abrangência oportunamente comunicados a todas as trabalhadoras

uma vez que se mantêm os pressupostos que determinam o despedimento coletivo; reitera o propósito de a Associação proceder ao pagamento integral das compensações previstas no artigo 366.º do Código do Trabalho, respeitando os períodos de pré-aviso definidos no artigo 363.º do citado Código.

Mais declararam que não há condições para recorrer a outras medidas alternativas ao despedimento coletivo, nomeadamente as previstas nas alíneas a), b), c) e d) do artigo 361.º do Código do Trabalho.

Pelas trabalhadoras presentes foi declarado o seguinte:

Tomou a palavra a trabalhadora ..., declarando que o acordo proposto anteriormente pela Associação não foi assinado porque não contemplava a declaração para efeitos de atribuição de subsídio de desemprego, a qual, por falha de comunicação, só lhe foi disponibilizada na passada sexta-feira. Contudo, mostrou-se disponível para alcançar um acordo.

A mesma trabalhadora questionou, igualmente, o facto do montante da compensação devida, em caso de acordo, não corresponder ao montante apurado pela ACT. Em resposta, tomou a palavra a Senhora Dra. ..., explicando que o montante proposto em caso de cessação do contrato de trabalho por despedimento coletivo não contempla os valores a receber a título de remuneração a que as trabalhadoras teriam direito até ao momento previsto para a cessação do respetivo contrato de trabalho no âmbito do procedimento.

De seguida, foi proposto às trabalhadoras presentes um acordo para a cessação do contrato de trabalho no âmbito do presente procedimento de despedimento coletivo, nos seguintes termos: Atribuição de uma compensação no valor global previsto nas comunicações dirigidas individualmente às trabalhadoras, acrescido do valor correspondente à(s) respetivas retribuição(iões) caso o contrato se mantivesse em vigor até à data prevista para cessação do contrato por efeito de despedimento coletivo (14/09/2015 para a trabalhadora ...; e 31/08/2015 para as restantes trabalhadoras presentes na reunião);

- Pagamento do valor global devido no dia 31/08/2015, a todas as trabalhadoras presentes, com exceção da trabalhadora ..., que aceitou o pagamento em duas prestações de igual montante nos dias 31/08/2015 e 14/09/2015.*

- Data de cessação do contrato: a presente data (04/08/2015). -*

Submetida a presente proposta às trabalhadoras, a mesma foi aceite por todas as trabalhadoras presentes.

Mais acordaram as partes formalizar o acordo alcançado no prazo máximo de 30 (trinta) dias, a contar da presente data, considerando tratar-se de um período de gozo de férias, sem prejuízo da produção de efeitos ocorrer na presente data.

Nada mais havendo a tratar, a reunião foi encerrada pelas 12 horas e 38 minutos. Para constar, lavrou-se a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser devidamente rubricada e assinada por todos os presentes. (...)

- 1.4.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

“(...) a) ...

b) Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental;

c) (...)”.

II – ENQUADRAMENTO JURIDICO

- 2.1.** A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, chama desde logo a atenção nos considerandos para o risco destas mulheres serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado, pelo que no artigo 10.º, sob a epígrafe “Proibição de despedimento” determina:

“(...) A fim de garantir às trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, o exercício dos direitos de proteção da sua segurança e saúde reconhecidos no presente artigo, prevê-se que:

1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade referida (...) salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas

legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.

2. Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.

3. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proteger as trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, contra as consequências de um despedimento que fosse ilegal (...).”

2.1.1. Sobre a matéria convém referir que é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (por ex: os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

2.2. A Constituição da República Portuguesa (CRP) no artigo 67.º sob a epígrafe *Família* estabelece:

“(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...).”

2.2.1. 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.** Na sequência destes princípios o CT na Subsecção IV – Parentalidade estipula no artigo 63.º sob a epígrafe *Proteção em caso de despedimento*
- “(...) 1 – 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.....*
- 2 – ...*
- 3 – Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:*
- a) ...*
- b) Depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º, no despedimento coletivo;*
- c) ...*
- 4 – A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à receção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.*
- 5 – Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.*
- 6 – Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.*
- 7 – A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.*
- 8 – Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.*
- 9 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos nºs 1 ou 6. (...).”*

2.3.1. O CT, Capítulo VII *Cessaçãõ de contrato de trabalho*, Secção II *Causas de Caducidade de contrato de trabalho*, prevê no artigo 346.º, na redação dada pela Lei n.º 23/2012:

“(...) Morte de empregador, extinçãõ de pessoa coletiva ou encerramento de empresa (...)

1 – (...)

2 – (...)

3 – O encerramento total e definitivo de empresa determina a caducidade do contrato de trabalho, devendo seguir-se o procedimento previsto nos artigos 360.º e seguintes, com as necessárias adaptações.

4 – (...)

5 – Verificando-se a caducidade do contrato em caso previsto num dos números anteriores, o trabalhador tem direito a compensaçãõ calculada nos termos do artigo 366.º, pela qual responde o património da empresa.

6 – Constitui contraordenaçãõ grave a violaçãõ do disposto no número 5. (...)”

2.3.2. O CT no mesmo Capitulo VII, Divisãõ II *Despedimento coletivo* (artigos 359.º a 366.º), procede à definiçãõ e motivações legais, estabelecendo no artigo 359.º sob a epígrafe *Noçãõ de despedimento coletivo*:

“(...) 1 – Considera-se despedimento coletivo a cessaçãõ 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 ocorrênciã se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou reduçãõ 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 – reduçãõ da atividade da empresa provocada pela diminuiçãõ 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, mudançã de atividade, reestruturaçãõ da organizaçãõ produtiva ou substituiçãõ 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. (...)*”.

2.3.3. E quanto ao procedimento, o artigo 360.º do mesmo Código, sob a epígrafe *Comunicações em caso de despedimento coletivo* vem estabelecer:

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

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

a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;

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

c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedirem;

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 (...)*”.

2.3.4. Relativamente a *Informações e negociação em caso de despedimento coletivo* epígrafe do artigo 361.º:

“(...) 1 – Nos cinco dias posteriores à data do ato previsto nos n.ºs 1 ou 4 do artigo anterior, o empregador promove uma fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:

- a) Suspensão de contratos de trabalho;*
- b) Redução de períodos normais de trabalho;*
- c) Reconversão ou reclassificação profissional;*
- d) Reforma antecipada ou pré-reforma.*

2 – A aplicação de medida prevista na alínea a) ou b) do número anterior a trabalhadores abrangidos por procedimento de despedimento coletivo não está sujeita ao disposto nos artigos 299.º e 300.º

3 – A aplicação de medida prevista na alínea c) ou d) do n.º 1 depende de acordo do trabalhador.

4 – O empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores podem fazer-se assistir cada qual por um perito nas reuniões de negociação.

5 – Deve ser elaborada ata das reuniões de negociação, contendo a matéria acordada, bem como as posições divergentes das partes e as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.

6 – Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.ºs 1 ou 3 (...)”.

2.3.5. A *Intervenção do ministério responsável pela área laboral, como epígrafe do artigo 362.º do CT, prevê:*

“(...) 1 – O serviço competente do ministério responsável pela área laboral participa na negociação prevista no artigo anterior, com vista a promover a regularidade da

sua instrução substantiva e procedimental e a conciliação dos interesses das partes.

2 – O serviço referido no número anterior, caso exista irregularidade da instrução substantiva e procedimental, deve advertir o empregador e, se a mesma persistir, deve fazer constar essa menção da ata das reuniões de negociação.

3 – A pedido de qualquer das partes ou por iniciativa do serviço referido no número anterior, os serviços regionais do emprego e da formação profissional e da segurança social indicam as medidas a aplicar, nas respetivas áreas, de acordo com o enquadramento legal das soluções que sejam adotadas.

4 – Constitui contraordenação leve o impedimento à participação do serviço competente na negociação referida no n.º 1. (...)."

2.4. Toda esta legislação, ao estabelecer princípios e procedimentos especiais de proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, como é o caso ora em análise, plasmados nas Diretivas Europeias, na CRP e CT, mostra que as entidades empregadoras devem ter um cuidado acrescido no tratamento destes casos, justificando de forma cabal, objetiva e coerente a inclusão dos/as mesmos/as nos despedimentos, sob pena dos processos poderem conter indícios de discriminação em função da maternidade/parentalidade.

2.5. Na sequência de todo o exposto, da análise dos elementos carreados para o processo, tendo em conta, nomeadamente, os motivos e critério apresentado pela entidade empregadora, encerramento do “...” reproduzidos nos pontos 1.1.2 e 1.2, do presente parecer, o teor da reunião de informações e negociação realizada no dia 4 de agosto, ponto 1.3, apesar de a trabalhadora, ora especialmente protegida, não ter estado presente, bem como da análise do quadro de pessoal junto ao processo, não se vislumbra indício de discriminação por motivo de maternidade, na cessação do contrato de trabalho da trabalhadora.

III – EM CONCLUSÃO

Face ao que antecede, não se vislumbrando indício da prática de discriminação em função da maternidade no presente despedimento coletivo, a CITE não se opõe à cessação dos contratos de trabalho da trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de auxiliar de ação educativa, no “...” da entidade empregadora

...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 4 DE SETEMBRO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.