

PARECER N.º 45/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, ..., incluída no processo promovido pela ..., S.A, ..., grupo ...
Processo n.º 1394 – DG-C/2014

I – OBJETO

1.1. Em 31 de dezembro de 2014, a CITE recebeu da administração da ..., S.A, 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 13 trabalhadores e trabalhadoras, afetos/as ao estabelecimento comercial sito em Évora, no qual está incluída a trabalhadora identificada no assunto em epígrafe, detentora da categoria de operadora de 1.^a.

1.1.1. Para o efeito, a entidade empregadora anexou cópia do processo de despedimento coletivo, donde constam apenas fotocópias:

- Ata da reunião de informações e negociação realizada no dia 29.12.2014;
- Fundamentação do processo de despedimento coletivo;
- Critérios de seleção a aplicar aos/as trabalhadores/as;
- Número de trabalhadores a despedir;
- Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento coletivo;

- Indicação do método de cálculo de eventuais compensações genéricas a conceder aos trabalhadores/as a despedir, para além da referida no n.º 1 do artigo 366.º do Código do Trabalho;

E a solicitação da CITE:

- Carta enviada à trabalhadora comunicando-lhe a intenção de incluí-la no despedimento;
- Contrato de trabalho celebrado com a trabalhadora;
- Quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa;
- Anexo A do Relatório Único da empresa, acompanhado da tabela de Códigos e Respetivas Descrições;
- Ata da reunião dos trabalhadores/as para nomeação da respetiva Comissão Representativa (CRT);
- Outras informações que considere relevantes sobre o processo.

1.2. A entidade empregadora apresenta como fundamento para o despedimento:

“(…) 1. FUNDAMENTOS ECONÓMICO-FINANCEIROS DA NECESSÁRIA REDUÇÃO DE EFETIVOS A CONCRETIZAR ATRAVÉS DE DESPEDIMENTO COLETIVO

1.1. Panorama Internacional

Durante os últimos anos, os países emergentes representaram a principal fonte de otimismo em relação à economia mundial. No entanto, terminados os picos de crescimento cíclico em estados como a China, as perspetivas são agora muito mais sombrias.

De acordo com as projeções do Banco Central Europeu (BCE), o crescimento real do PIB mundial (excluindo a área do euro) registará uma recuperação gradual, aumentando ligeiramente de 3,8% em 2013 para 4,4% em 2014. A expectativa de recuperação gradual é apoiada pelos indicadores fornecidos pelos inquéritos do Índice dos Gestores de Compras, que nos últimos meses, subiram para valores mais

próximos das suas médias de longo prazo, assinalando, desse modo, uma melhoria do sentimento empresarial. Além disso as condições dos mercados financeiros mundiais registaram novas melhorias, como evidenciado pela melhoria dos preços dos mercados acionistas, pela menor volatilidade nos mercados financeiros e pela redução de diferenciais importantes dos mercados financeiros. Contudo, as perspetivas de médio prazo para as principais economias avançadas permanecem condicionadas. Não obstante os progressos realizados no reequilíbrio da dívida do setor privado, o grau de endividamento das famílias mantém-se elevado nas economias avançadas e, ao mesmo tempo, a necessidade de políticas orçamentais mais restritivas deverá refrear as perspetivas de crescimento nos próximos anos. Paralelamente projeta-se que o crescimento das economias emergentes permaneça robusto. De um modo geral em consonância com as perspetivas de crescimento mundial, é esperado que a procura externa da área do euro apresente um crescimento de 3,5% em 2013 e 6,3% em 2014, face a 3,2% em 2012.

Espera-se que o crescimento real do PIB estabilize no primeiro semestre de 2013 e que a partir do segundo semestre registe uma recuperação gradual. Em 2013, é provável que uma recuperação progressiva no crescimento das exportações, apoiada por uma evolução mais favorável da procura externa, apenas parcialmente contrabalançada por perdas de competitividade devidas ao fortalecimento do euro, proporcione um estímulo positivo ao crescimento. Espera-se também que a recuperação seja ajudada pelo impacto benéfico da orientação acomodatória da política monetária na procura interna privada, bem como pelos efeitos favoráveis sobre o rendimento disponível real de uma descida da inflação, a qual será por seu turno, impulsionada, em parte, pela apreciação do euro e, em parte, pelo pressuposto enfraquecimento dos preços das matérias primas. Porém a fraqueza da procura interna, decorrente de níveis de sentimento ainda globalmente baixos e das necessidades de desalavancagem e de consolidação orçamental remanescentes em alguns países, deverá persistir, com a procura interna e recuperar apenas de forma gradual ao longo deste período. Em geral a recuperação permanecerá fraca, face aos padrões históricos, o que resulta num desvio negativo do produto nos próximos

anos. *Em termos anuais, o crescimento real do PIB deverá situar-se entre -0,9% e -0,1% em 2013 e entre 0,0% e 2,0% em 2014.*

1.2. Panorama Português

As atuais projeções para a economia portuguesa apontam para uma recuperação moderada da atividade no período de 2014-2015, após uma contração acumulada de cerca de 6% no período 2011-2013, no contexto do processo de correção dos desequilíbrios macroeconómicos acumulados ao longo das últimas décadas.

Estima-se uma progressiva recuperação da procura interna, sendo que esta evolução no que se refere ao consumo público e ao consumo privado, continuará, no entanto, a ser condicionada pelo processo de consolidação orçamental e de desalavancagem do setor privado, e pela manutenção de condições desfavoráveis no mercado de trabalho. As exportações deverão manter um crescimento forte, suportado pela recuperação da procura externa, embora com um ritmo inferior ao observado no período anterior à crise financeira. Importa ainda referir que as exportações têm desempenhado um papel crucial no ajustamento da economia portuguesa, apesar do crescimento relativamente limitado da atividade económica mundial observado no período 2011-2013.

Os riscos em torno das previsões de crescimento económico e inflação consideram-se equilibrados em 2013. Para os anos seguintes existem riscos de uma menor recuperação da atividade, resultantes da possibilidade de uma evolução mais desfavorável do enquadramento externo, com reflexo nas exportações, bem como de uma menor recuperação da procura interna. Em particular o consumo privado poderá registar em 2014 uma recuperação mais moderada, nomeadamente tendo em conta que a previsível diminuição da taxa de poupança, em contraste com o observado em 2012. Para 2015, persiste igualmente um risco descendente para a procura interna, uma vez que não foram consideradas medidas de consolidação orçamental para além das incluídas no orçamento de estado para 2014.

1.3. Análise da Empresa

A atividade da Empresa consiste no comércio a retalho de materiais de construção, bricolage, jardinagem e decoração.

O ano de 2013 veio reforçar a tendência de quebra da procura dos produtos que a empresa comercializa influenciada pelo clima de incerteza quanto à evolução da economia portuguesa e dos mercados onde tradicionalmente opera. O ano de 2014 veio ainda piorar, dada a situação da economia desses mercados escalpelizada no título anterior.

O efeito da retração do consumo privado tem condicionado fortemente as decisões de investimento por parte dos nossos clientes.

A quebra no mercado onde a empresa opera traduziu-se não só na diminuição de atividade como numa pressão em baixa do nível de preços praticado, especialmente a nível nacional.

A Empresa apresenta uma quebra (2013 face a 2012) no volume de negócios de cerca de 48%, ou seja, um decréscimo de cerca de 9 milhões de euros.

A empresa apresenta rácios que denotam a situação descrita.

O Peso dos custos operacionais em 2013, fortemente influenciado pela diminuição de atividade, regista face ao ano 2012 uma redução apenas de 25%, quando o volume de negócios em igual período registou uma quebra de 48%.

Incluído nos custos operacionais, a verba mais representativa é a referente aos custos com pessoal que apesar de ter diminuído de 8.424.900 euros para 7.347.511 euros em 2013, agrava o peso face ao volume de negócios em 27% (representava 35% em 2012 e representa em 2013 62% do volume de negócios).

A mesma tendência se verifica em todos os rácios de rentabilidade, sendo de destacar o rácio de EBITDA que se agravou de cerca de 5% negativos para um valor negativo de 120%.

A capacidade da empresa cumprir com os seus fornecedores foi, obviamente, penalizada pelo desenrolar desta atividade. O Cash flow operacional registou valores negativos de 13.495.089 euros o que provocou incapacidade de cumprir com as obrigações da empresa.

Se atentarmos ao ponto crítico de vendas para suportar a estrutura de custos que a empresa apresenta chegamos a um nível de volume de negócios que se deveria cifrar na ordem dos 60.000.000 euros, longe dos 10.067.201 euros efetivamente atingidos.

É neste contexto de redução da atividade da empresa e de desequilíbrio económico-financeiro em que a Empresa se encontra.

Tal desequilíbrio ainda bastante patente nas unidades de negócio de forma individualizada (estabelecimentos comerciais), como é o caso concreto do estabelecimento comercial "... explorado pela empresa em Évora (...)"

Neste estabelecimento comercial, verificamos uma quebra acentuada de vendas nos anos 2011, 2012 e 2013. A saber no ano de 2011 a loja de Évora, apresentou vendas na ordem dos € 1.299.101,00, no ano de 2012 de 611.419,01 e no ano de 2013 apresentou vendas de € 364.359,74.

No entanto, e apesar daqueles valores de vendas registados, os resultados líquidos daquele estabelecimento não lograram atingir, sequer, resultados positivos, tendo, antes pelo contrário os resultados negativos se vindo a acentuar a partir do ano de 2011. A título de exemplo, veja-se que no ano de 2011, os resultados líquidos do estabelecimento em causa foram de € 398.509,36 negativos, culminando em 2012 nos € 487.247,46 negativos. Para o ano de 2013 o resultado cifrou-se nos € 470.447,67 negativos.

De igual forma também o número de clientes do estabelecimento comercial "... de Évora tem vindo a decrescer acentuadamente nos últimos 3 anos, tendo se verificado, em 2011 e face a 2010, uma quebra na ordem dos 16,13% em 2012 face a 2011, uma quebra na ordem dos 46,74%.

Concretamente, nos últimos 3 anos, a loja de Évora apresentou o seguinte número de clientes: em 2011 57.571; em 2012 30.664, atingindo, em 2013, 18.237.

O desequilíbrio económico-financeiro registado na Empresa, aliado ao, ainda maior desequilíbrio que se fazia sentir no estabelecimento comercial de Évora, levou, inevitavelmente, ao encerramento daquele espaço comercial.

É neste grave contexto de desequilíbrio, decorrente de motivos de mercado e estruturais, onde se insere, como último recurso, o presente processo de despedimento coletivo.

Apesar de explorar outros estabelecimentos comerciais, não será possível à ... integrar os trabalhadores num outro estabelecimento comercial, porquanto os seus quadros de pessoal se encontram completos, inexistindo, assim, postos de trabalho compatíveis. (...)

1.3. Como critério de seleção dos/as trabalhadores/as a empresa declara:

“(...) O presente despedimento coletivo abrange todos os trabalhadores da empresa que se encontram afetos ao estabelecimento comercial que vinha a ser explorado pela Empresa (...) em Évora, atendendo a que, pelos motivos supra explanados, o mesmo encerrará, impondo pois, a cessação de todos os contratos de trabalho. (...).

1.4. No dia 29 de dezembro de 2014, realizou-se a reunião de informações e negociação com o seguinte teor:

“(...) ATA DA REUNIÃO DE NEGOCIAÇÃO

No dia vinte e nove de dezembro de dois mil e catorze, pelas dez horas e quinze minutos, realizou-se nos termos do artigo 361, número 1, do Código do Trabalho, a reunião de informações e negociação entre o empregador “..., S.A.”, e os Trabalhadores envolvidos no presente processo de despedimento coletivo e demais entidades envolvidas.

O presente processo de despedimento coletivo abrange os seguintes trabalhadores:

- ..., com a categoria de Operador 1, residente em Av. ..., Évora;*
- ..., com a categoria de Operador 1, residente em Rua ..., Évora;*

- ..., com a categoria de Operador 1.^a, residente em Rua ..., Évora;
- ..., com a categoria de Operador 1.^a, residente em Bairro ..., Évora;
- ..., com a categoria de Operador 1.^a, residente em Rua ..., Torre Coelheiros;
- ..., com a categoria de Operador 1.^a, residente em Travessa ..., Évora;
- ..., com a categoria de Gerente de Loja, residente em Avenida ..., Évora;
- ..., com a categoria de Chefe de Secção, residente em Rua ..., Évora;
- ..., com a categoria de Operador 1, residente em Rua ..., Évora;
- ..., com a categoria de Operador 12, residente em Rua ..., Évora;
- ..., com a categoria de Operador 2.^a, residente em Bairro ..., Évora;
- ..., com a categoria de Operador 2.^a, residente em Bairro ..., Évora;
- ..., com a categoria de Operador 2.^a, residente em Rua ..., Évora.

Foram devidamente convocados pela empresa para a reunião de informações e negociação, todos os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo, por si e através da Comissão Representativa por si constituída nos termos do artigo 360.º n.º 3 do Código do Trabalho, composta pelos trabalhadores ..., ..., ..., ... e ..., o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio Escritórios e Serviços de Portugal, o Ministério da Solidariedade Emprego e Segurança Social e Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, sita em Lisboa.

Estiveram presentes nesta reunião:

Em representação dos trabalhadores, a Comissão Representativa dos Trabalhadores (CRT), constituída nos termos do artigo 360, n.º 3 do Código do Trabalho, composta pelos trabalhadores ..., ..., ..., ..., ..., acompanhada pelos peritos Dra. ... e Dr. ..., ambos Advogados.

Em representação do empregador, Dr. ..., Diretor Financeiro e Dr.^a ..., Advogada.

Em representação da Direção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho (DGERT), o Conciliador Dr. ...

A presente fase iniciou-se em reunião do dia 3 de dezembro de 2014, que foi suspensa para o dia 17 de dezembro de 2014, data em que a CRT tomou conhecimento de que a empresa se encontrava em PER. Por este facto, atentas as

dúvidas que este procedimento suscitou, foi novamente suspensa a reunião para o dia 22 de dezembro, com dispensa de presença da CRT no sentido de se lograr a solução técnica adequada para a boa concretização do acordo desde o início alcançado, tendo, assim, sido suspensa para o dia 29 de dezembro de 2014.

Neste sentido, foi iniciada a fase de informações, onde o empregador reiterou o exposto na fundamentação anexa à comunicação de intenção de despedimento, em suma:

- a) A situação económica não permite a manutenção do espaço em que a loja de Évora, atualmente desenvolve a sua atividade, sendo necessária a devolução do espaço ao seu proprietário;*
- b) O despedimento coletivo abrangerá assim todos os trabalhadores que desenvolvem funções na loja de Évora;*
- c) Na atual conjuntura não existem alternativas ao despedimento coletivo que ora se propõe, nomeadamente não é possível proceder à recolocação dos trabalhadores em outras lojas;*
- d) Face aos resultados económicos, o despedimento coletivo que ora se propõe é condição para a continuidade da atividade da empresa.*

O empregador reiterou a intenção de proceder ao despedimento coletivo dos trabalhadores, seguindo-se agora o desenrolar dos respetivos trâmites processuais, designadamente os previstos nos arts. 363.º a 366.º.

Não foi manifestada oposição ao despedimento por parte dos trabalhadores. Não obstante, entende a CRT que o presente procedimento se revelou estranho face às circunstâncias que determinaram as sucessivas suspensões da presente reunião.

Pelo Sr. Conciliador do DGERT foi perguntado se algum dos trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento se encontrava nalguma das condições do artigo 63.º do Código do Trabalho, ao que foi respondido que uma trabalhadora, a saber, ..., se encontra grávida, pelo que existe necessidade de solicitar parecer prévio ao CITE, o que será feito nos termos da lei, sendo que, quanto a esta trabalhadora a empresa aguardará pela decisão do CITE, para poder proceder aos demais trâmites.

Finda a fase de informações com entendimento entre as Partes, iniciou-se a fase de negociação, mantendo-se o entendimento já logrado entre as Partes de fixação da

compensação no fator multiplicador de um e meio vezes o salário médio (resultante da divisão do valor total de IRS 2013 pelo número de meses efetivamente trabalhados por cada um dos colaboradores).

Mais comunicou a empresa a necessidade de proceder à cessação imediata da relação laboral com os trabalhadores, razão pela qual, os créditos relativos ao aviso prévio acrescerão ao valor da quantia compensatória acima explicitada e bem assim os demais créditos decorrentes da relação laboral e/ou da cessação da mesma. Pelo mesmo motivo, será entregue toda a documentação legalmente exigível, nomeadamente o Modelo RP5044, aos mandatários dos Trabalhadores até ao final do dia 30/12/2014. Mais declarou a empresa, por mera cautela, e para os devidos efeitos, que informou os trabalhadores da existência de “quota” para extinção de postos de trabalho, compreendida nos limites estabelecidos no artigo 10, n.º 4 do Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro, razão pela qual sempre se encontraria assegurada a proteção social no desemprego.

Nada mais havendo a tratar foi a reunião encerrada pelas treze horas e vinte minutos, dela tendo sido lavrada a presente ata que, por estar conforme, depois de lida, vai ser assinada por todos os presentes. (...)”.

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 excepcionais 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 (...)."

2.2. 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 (...)."

2.3. 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 (...)."

2.4. 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 n.ºs 1 ou 6. (...).”.

2.5. Para implementação deste procedimento o Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) estabelece, no artigo 3.º, sob a epígrafe: *Atribuições próprias e de assessoria*: “(...) A CITE, prossegue as seguintes atribuições, no âmbito das suas funções 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) (...).”

2.6. O CT 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 – 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. (...).”

2.7. 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.s 1 a 4 e constitui contraordenação leve o efetuado com violação do disposto no n.º 5 (...).”

2.8. 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 (...)."

2.9. *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. (...)."

2.10. Toda esta legislação, ao estabelecer princípios e procedimentos especiais de proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador em gozo de licença parental nas situações de despedimento, como é o caso *sub judice*, 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.

2.11. Compulsadas as normas legais acima reproduzidas enquadradoras do pedido de parecer prévio formulado pela entidade empregadora com a prova produzida no processo, nomeadamente a fundamentação do despedimento, ponto 1.2 do presente parecer, o critério de seleção aplicado aos trabalhadores/as a despedir ponto 1.3, o teor da ata de informações e de negociação, ponto 1.4, atendendo à necessidade de encerramento do estabelecimento comercial sito em Évora, não se vislumbra indício da prática de discriminação em função da maternidade por parte da entidade empregadora.

III – CONCLUSÃO

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

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 28 DE JANEIRO DE 2015**