

PARECER N.º 218/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio a despedimento, 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 em processo de despedimento coletivo
Processo n.º 724 – DG-C/2016

I – OBJETO

- 1.1. Em 22 de abril de 2016, a CITE recebeu da Administração da empresa ..., 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 de 12 trabalhadores/as, abrangendo uma trabalhadora grávida Sra. D.^a ... com a categoria profissional de contabilista, promovido pela referida entidade.
- 1.2. Para o efeito, a entidade empregadora anexou, para além de ficheiros ilegíveis, a solicitação da CITE, de 22.04.2016, cópia do processo de despedimento coletivo, donde consta e-mail de 26.04.2016, acompanhado da carta enviada à trabalhadora de 4 abril 2016, e:
 - “(...) a) *Comunicação de Intenção de Proceder ao Despedimento Coletivo enviada aos Trabalhadores abrangidos, incluindo a trabalhadora especialmente protegida, efetuada nos termos do disposto no n.º 3 do art.º 360.º do Código do Trabalho; (...)*”.

1.2.1. Da análise do processo verifica-se que a carta dirigida à trabalhadora pela entidade empregadora, registada com aviso de receção pelos CTT, foi recebida por aquela no dia 15 de março de 2016, tem o seguinte conteúdo:

“(...) Porto, 15 de Março de 2016

Assunto - Comunicação de intenção de Proceder a Despedimento Coletivo efetuado nos termos do disposto no número 3 do artigo 160.º do Código do Trabalho

Ex ma. Senhora (...)

A ..., S.A., com Sede em (...) vem, ao abrigo do disposto do artigo 360.º, número 3 do Código do Trabalho comunicar a V. Exa. o seguinte

A- QUESTÃO PRÉVIA:

A presente comunicação é feita a cada um dos trabalhadores abrangidos pelo Procedimento de Despedimento Coletivo, nos termos do artigo 360.º, numero 3 do Código do Trabalho, porquanto:

- a. Não existe na ..., S.A., comissão de trabalhadores nem comissão intersindical ou comissão sindical;*
- b. Nenhum dos trabalhadores abrangidos é representante sindical;*

B- DA COMUNICAÇÃO:

- 1. É intenção da Entidade Empregadora proceder à cessação do contrato de trabalho que a une V.ª Exa. por via de procedimento de despedimento coletivo.*

2. Além de V.^a Exa., é intenção da Entidade Empregadora proceder ao despedimento de mais onze trabalhadores.
 - a. Todos os demais trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento de despedimento coletivo se encontram identificados no quadro constante do anexo 1
3. Informa-se V.^a Ex.^a que, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção da presente, pode designar, de entre os trabalhadores acima abrangidos pelo presente procedimento (...) uma comissão representativa, com o máximo de cinco membros.
4. Caso tal venha a suceder, deverá ser comunicada à Entidade Empregadora naquele mesmo prazo, a identificação dos membros (...) e o local/modo para onde deverão ser enviadas as notificações decorrentes do presente procedimento despedimento coletivo. (...)

A Administração

(...)"

- 1.2.2.** Existe também remetida à trabalhadora outra carta rececionada por esta em 5 de abril, com o seguinte teor:

"(...) Porto, 04 de abril de 2016

Assunto: Procedimento de Despedimento Coletivo – comunicação efetuada nos termos do disposto no número 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho

Exma. Senhora Dr. ...,

No seguimento da comunicação que lhe foi remetida no dia 15 de março de 2016, por meio da qual lhe foi comunicada a intenção da ..., S.A., proceder a despedimento coletivo que a abrangia, vimos comunicar-lhe o seguinte:

1. Considerando que:

a. O último trabalhador abrangido pelo presente procedimento de despedimento coletivo recebeu a comunicação efetuada nos termos do número 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho no dia 23 de março de 2016.

b. Volidos cinco dias úteis sobre tal data, não foi comunicada a Entidade Empregadora a designação de comissão representativa de trabalhadores.

2. A ..., S.A., remete a V. Exa. comunicação elaborada de acordo com o disposto no número 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho.

a. A mencionada comunicação é remetida em anexo a presente carta, integra 56 folhas, impressas somente nas frentes e com os versos em branco, e ainda um Anexo.

Sendo tudo quanto legalmente cumpre a ..., S.A., apresentamos os nossos cordiais cumprimentos,

(...)"

1.3. Na sequência da correspondência trocada entre a entidade empregadora e as/os trabalhadoras/es nomeadamente cartas e e-mails notificando-as da fundamentação do despedimento, destaca-se o seguinte:

1.3.1 Fundamentação do despedimento:

“(...) **IDENTIFICAÇÃO DA ENTIDADE EMPREGADORA:**

1.1. Firma: ..., S.A.

1.2. Sede: Edifício ... - Rua ...,

... Porto

1.3. NIPC: ...

1.4. NISS: ...

1.5. *Objeto Social: Atividades de gestão imobiliária, nomeadamente a conceção, a promoção, a assessoria, a comercialização e a administração de edifícios, centros comerciais e afins; próprios e alheios, mediação imobiliária, a administração de condomínio, a promoção de espetáculos de natureza artística, compra e venda de imóveis para revenda.*

2- DA GÉNESE DA ENTIDADE EMPREGADORA E ESTADO ATUAL:

A Entidade Empregadora foi criada em 3 de novembro de 2014.

Em 17 de novembro de 2014, a Entidade Empregadora adquiriu, por trespasse, o negócio que até aí era detido pela sociedade comercial ..., S.A.

A Entidade Empregadora, desde a data que foi criada, e até ao presente, foi sempre diminuindo a sua carteira de clientes. Tendo-se presente que a Entidade Empregadora se dedica a gestão de Centros Comerciais e Edifícios, elencam-se os seus atuais ativos: (...)

3. DA PERDA DE ATIVOS:

3.1. *Nos termos do Contrato de Gestão de Ativos respeitante aos ativos infra descritos, a Entidade Empregadora ira deixar de ter na sua carteira, a partir do dia 05 de abril de 2016, os seguintes centros comerciais:*

- a) *Centro Comercial ...;*
- b) *Centro Comercial ...;*
- c) *Centro Comercial ...*

3.2. Desde o segundo semestre de 2015, a Entidade Empregadora perdeu os seguintes ativos (identificação e data da cessação da gestão):

I. ..., desde 31 de maio de 2015.

- I. Armazéns ..., desde 28 de dezembro de 2015;
- II. Armazéns ..., desde 4 de Março de 2016;
- III. Clínica ..., desde 28 de dezembro de 2015;
- IV. ..., 114, desde 3 de dezembro de 2015;
- V. ..., desde 3 de dezembro de 2015;

Por fim, refira-se ainda o seguinte: a Entidade Empregadora tem em curso a gestão do projeto de construção do centro comercial ..., em ... Este centro comercial abriu no passado dia 16 de março de 2016, e o contrato de gestão da fase de construção terminará no próximo dia 30 de junho de 2016.

4. DO VOLUME DE FATURAÇÃO DA ENTIDADE EMPREGADORA E DA INFLUÊNCIA DA PERDA DOS MENCIONADOS ATIVOS NO MESMO:

A Entidade Empregadora teve um volume de faturação, no ano de 2014, de €2.727.251,76 (dois milhões, setecentos e vinte sete mil, duzentos e cinquenta e um euros e setenta e seis cêntimos).

A Entidade Empregadora teve um volume de faturação, no ano de 2015, de €7.186.580,73 (sete milhões, cento e oitenta e seis mil, quinhentos e oitenta euros e setenta e três cêntimos).

A faturação correspondente aos ativos identificados em 3.1. é a seguinte:

a) De novembro a dezembro de 2014: €513.291,85 (quinhentos e treze mil, duzentos e noventa e um euros e oitenta e cinco cêntimos);

b) Em 2015: €2.868.023,81 (dois milhões, oitocentos e sessenta e oito mil e vinte e três euros e oitenta e um cêntimos).

A faturação correspondente aos ativos identificados em 3.2. foi a seguinte:

c) De novembro a dezembro de 2014: €90.541,00 (Noventa mil, quinhentos e quarenta e um euros);

d) Em 2015: €320.750,02 (trezentos e vinte mil, setecentos e cinquenta euros e dois cêntimos).

Do exposto resulta que, com a perda de Ativos verificada:

a) a Entidade Empregadora, entre o dia 31 de maio de 2015 e o dia 31 de dezembro de 2015, perdeu 3,4% da sua faturação.

b) a Entidade Empregadora irá perder, a partir de 05 de Abril de 2016, 35,99% do seu volume de faturação.

Conclui-se, assim, que, de 31 de maio de 2015 a 05 de abril de 2016, a Entidade Empregadora totaliza uma quebra global de 39,39 % de volume de faturação.

A Entidade Empregadora não tem neste momento qualquer negócio em curso que faça prever um aumento do seu volume de negócios.

Pelo contrário: encontra-se a Entidade Empregadora a negociar a renovação dos contratos de gestão dos edifícios ... e do Edifício ..., perspetivando-se quebras de, respetivamente, 89% e 60% face aos valores atuais.

Assim, a partir de 05 de abril de 2016, a faturação média mensal da Entidade Empregadora (sem consideração pela descida dos fees dos edifícios Torre ... e Edifício ...) será de €296.690 (duzentos e noventa e seis mil, seiscentos e noventa euros).(…)

5. DOS CUSTOS ORDINARIOS DA ENTIDADE EMPREGADORA:

A Entidade Empregadora enfrenta, mensalmente, os seguintes custos (listagem não exaustiva, pois existem outros custos que aqui não foram considerados, tais como custos com licenciamentos, taxas administrativas, impostos, recurso a meios judiciais, entre outros, que não são possíveis de elencar de modo concreto numa perspetiva média ou corrente, por se tratarem de custos variáveis): (...)

Tudo num total medio de €495.816,17 euros (quatrocentos e noventa e cinco mil, oitocentos e trinta e seis euros e dezassete cêntimos) mensais.

6. DA DIMINUIÇÃO DE CUSTOS DIRETAMENTE EMERGENTES DA PERDA DOS CLIENTES IDENTIFICADOS:

(...)

7. DA ESTRUTURA ORGANIZATIVA DA ENTIDADE EMPREGADORA RESPEITANTE AOS SEUS RECURSOS HUMANOS:

7.1. DOS POSTOS DE TRABALHO:

A Entidade Empregadora, que tem ao seu serviço 100 trabalhadores dependentes, tem, na sua estrutura organizativa de recursos humanos, três tipos de postos de trabalho:

a) Os que se encontram direta e exclusivamente afetos ao ativo relativamente ao qual exercem as suas funções (para identificação neste documento, serão denominados de PT1);

b) Os que, correspondendo ao desempenho de funções diretamente relacionadas com o objeto da Entidade Empregadora – gestão de Centros Comerciais e outros edifícios - não se encontram direta e/ou exclusivamente relacionados com um específico ativo gerido pela

Entidade Empregadora (para identificação neste documento, serão denominados de PT2);

c) Os que não desempenham funções direta e especificamente relacionadas com o objeto da Entidade Empregadora - gestão de Centros Comerciais, edifícios e Escritórios (para identificação neste documento, serão denominados de PT3);

A título exemplificativo, referem-se os seguintes postos de trabalho:

a) PT1:

a. Diretor de Centro Comercial;

b. Diretor Adjunto de Centro Comercial;

c. Técnico de Marketing em Centro Comercial.

d. Secretaria Centro Comercial.

b) PT2:

a. Contabilista;

b. Técnico de Cobranças;

c. Controlo de Gestão;

d. Gestor de Ativos.

e. Gestão Contratual e Apoio;

f. Comercial Mall Income.

7.2. DA ORGANIZAÇÃO GEOGRÁFICA:

A Entidade Empregadora desenvolve a sua atividade gerindo ativos que se situam nas seguintes cidades do território nacional: Amadora, Lisboa, Coimbra, Vila Real, Ovar, Maia, Porto, Oeiras, Vila Franca de Xira, Sintra e Vila Nova de Gaia.

A Entidade Empregadora tem instalações na cidade do Porto e na cidade de Lisboa.

A Entidade Empregadora organiza a sua estrutura de recursos humanos, face a localização geográfica dos ativos que gere (e que passara a gerir a partir do dia 05 de Abril de 2016) e as suas instalações, do seguinte modo:

a) Grande Lisboa: aqui se incluindo os postos de trabalho cujo local de trabalho se situa nas instalações da Entidade Empregadora em Lisboa, e ainda nos seguintes centros comerciais e edifícios de escritórios: (...)

a. Centros Comerciais:

(...)

b) Grande Porto: aqui se incluindo os postos de trabalho cujo local de trabalho se situa nas instalações da Entidade Empregadora no Porto, e ainda nos seguintes centros comerciais e edifícios de escritórios:

8. DOS TIPOS DE POSTOS DE TRABALHO A ELIMINAR:

8.1. PT1:

(...)

8.2. PT2 e PT3:

No que respeita aos postos de trabalho que, correspondendo ao desempenho de funções diretamente relacionadas com o objeto

da Entidade Empregadora - gestão de Centros Comerciais e outros edifícios -, não se encontram direta e exclusivamente relacionados com um específico ativo gerido pela Entidade Empregadora, e os que não correspondem ao desempenho de funções direta e especificamente relacionadas com o objeto da Entidade Empregadora, a eliminação de parte dos mesmos tem razões de ser coincidentes com os PT I, mas também outras, como se passa a descrever.

- Do excesso de postos de trabalho:

Conforme supra enunciado, os postos de trabalho PT2 não se encontram direta e exclusivamente relacionados com um ativo. Todavia, o número destes postos de trabalho esta diretamente relacionado com o volume de negócios e de trabalho que a Entidade Empregadora enfrenta diariamente. Assim, verifica a Entidade Empregadora que existem postos de trabalho que se apresentam em número superior ao necessário face às necessidades reais da Entidade Empregadora após a redução da sua atividade (se a Entidade Empregadora tinha, por exemplo, cinco contabilistas, o volume de trabalho que se irá verificar após 05 de abril de 2016 não justifica a manutenção desses mesmos cinco postos de trabalho de contabilista).

- Da falta de condições económicas e financeiras para manter os postos de trabalho:

Associado ao acabado de expor, encontra-se a quebra, em 45,7%, do volume de faturação da Entidade Empregadora (desde 31 de maio de 2015) e a quebra de 41,3% do volume de faturação (a partir de 05 de abril de 2016). Com

as receitas ordinárias da Entidade Empregadora, a partir de 05 de abril de 2016, a mesma não consegue fazer face aos custos que enfrenta mensalmente.

Da análise dos custos mensais da Entidade Empregadora, verifica-se que o maior peso dos mesmos decorre dos custos com trabalhadores dependentes (81,57% dos custos fixos mensais).

Por este motivo, e por forma a tornar a Entidade Empregadora viável e sustentável, a mesma vê-se obrigada a reduzir custos, e esta redução irá assentar na eliminação de postos de trabalho.

9. DO MOMENTO DA ELIMINAÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO:

(...)

10. DOS CONCRETOS POSTOS DE TRABALHO A ELIMINAR E DAS RAZÕES ESPECÍFICAS PARA TANTO.

A Entidade Empregadora, por via do presente procedimento de despedimento coletivo, pretende eliminar 12 postos de trabalho (e, conseqüentemente, despedir igual número de trabalhadores).

Os postos de trabalho a eliminar são os seguintes:

(...)

b) CONTABILISTA:

A Entidade Empregadora tem na sua estrutura 05 postos de trabalho de contabilista.

O conteúdo funcional dos cinco postos de trabalho de contabilista e o mesmo, descrevendo-se o mesmo do seguinte modo: Classificação contabilística de documentos; Lançamento dos documentos

contabilísticos no Software específico; Arquivo de documentos de acordo com organização da Empresa; Manutenção de todos os procedimentos de organiza aos referentes ao processo de compras e adjudicação.

O número de postos de trabalho de contabilista mencionado foi alcançado como forma de assegurar de modo eficiente o cumprimento das funções acima mencionadas face ao volume de trabalho da Entidade Empregadora.

Com a redução já mencionada dos ativos geridos pela Entidade Empregadora, o volume de trabalho na área da contabilidade reduz-se de modo notório.

De facto, no que tange aos Centros Comerciais e escritórios, os mesmos são responsáveis pela emissão de pelo menos 41,84% da documentação contabilística tratada na Entidade Empregadora. Os mencionados centros comerciais emitem, mensalmente, o seguinte volume de documentos de natureza contabilística: pelo menos 348 faturas (correspondentes a idêntico numero de lojas); eventuais Notas de Crédito (numa media de 30 por mês), além do número de faturas referente aos escritórios que foram perdidos.

*Perante esta quebra do volume de trabalho afeto aos postos de trabalho de contabilista, e por consideração à premente necessidade de redução de custos fixos da Entidade Empregadora, a mesma decidiu **eliminar dois postos de trabalho de contabilista.***

- 1.4.** Dos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, na parte III vem dizer entidade empregadora:

“(...) Conforme supra alegado, a Entidade Empregadora encontra-se instalada geograficamente em duas cidades distintas: Porto e Lisboa.

Acréscce que os ativos que gere encontram-se localizados (após a perda dos 3 centros comerciais e dos edifícios/escritórios já identificados) no Grande Porto e na Grande Lisboa.

Face ao antedito, os critérios de seleção utilizados nos casos de existência de pluralidade de postos de trabalho com conteúdo funcional idêntico foi o seguinte:

Nos casos em que o concreto posto de trabalho a eliminar se encontre localizado numa específica zona (Grande Porto/Grande Lisboa) e nessa zona exista pluralidade de postos de trabalho com conteúdo funcional idêntico, de entre esses será selecionado o trabalhador que tenha menor antiguidade na Entidade Empregadora.

Nos restantes casos, será selecionado o trabalhador que tenha menor antiguidade na Entidade Empregadora.

Assim.

(...)

a) **COMERCIAIS DE CENTRO COMERCIAL:**

(...)

d) **CONTABILISTA:**

Nome	Antiguidade	Local de trabalho
...	06-08-2006	Escritórios Antas
...	07-05-2007	Escritórios Antas
...	02-04-2007	Escritórios Antas
...	01-06-2009	Escritórios Antas
...	18-07-20 II	Escritórios Antas

Conforme supra exposto, a Entidade Empregadora elimina dois postos de trabalho de contabilista.

Todos os postos de trabalho de contabilista se situam no Porto.

Assim, as duas trabalhadoras que ocupam o posto de trabalho de contabilista e que tem menor antiguidade na empresa são:

- ...
- ...

Eis, assim, a demonstração da razão de serem estas as trabalhadoras a despedir.

(...)”.

1.5. Refere a entidade empregadora relativamente ao “(...) NÚMERO DE TRABALHADORES A DESPEDIR E AS CATEGORIAS PROFISSIONAIS ABRANGIDAS:

São 12 os trabalhadores a despedir no âmbito do presente procedimento de despedimento coletivo. As categorias abrangidas, como resulta de tudo o já descrito, são as seguintes:

1. *Comercial;*
2. *Chefe de Vendas;*
3. *Contabilista;*
4. *Diretor Adjunto de Centro Comercial;*
5. *Assistente de Gestão de Ativos;*
6. *Secretária;*
7. *Diretora de Marketing.*
8. *Chefe de Serviços.*

1.6. E quanto à “(...) DA INEXISTÊNCIA DE POSTOS DE TRABALHO VAGOS ONDE OS TRABALHADORES ABRANGIDOS PELO PRESENTE PROCEDIMENTO DE DESPEDIMENTO COLETIVO PUDESSEM SER INTEGRADOS

Conforme resulta dos fundamentos que conduzem a este procedimento de despedimento coletivo, a Entidade Empregadora procede ao mesmo como forma de tentar equilibrar os seus custos a sua realidade financeira decorrente da perda de três ativos no dia 05 de abril de 2016, e da perda que vem ocorrendo de gestão de edifícios e ainda dos fees de dois edifícios.

A Entidade Empregadora não dispõe de qualquer posto de trabalho vago, seja o mesmo compatível, ou não, com as aptidões, experiência e habilitações dos trabalhadores abrangidos por este procedimento.

Por tal motivo, não é possível a Entidade Empregadora integrar nenhum dos trabalhadores em qualquer posto de trabalho, razão pela qual o despedimento que ora se promove é inevitável.

1.7. E relativamente ao “(...) O PERÍODO DE TEMPO NO DECURSO DO QUAL SE PRETENDE EFETUAR O DESPEDIMENTO

A Entidade Empregadora pretende efetuar o despedimento no período de tempo previsto na lei, ou seja:

- a decisão de despedimento poderá ser tomada decorridos que sejam 15 dias da receção pelos seus destinatários da presente comunicação.

- o despedimento produzirá efeitos findo o período de pré-aviso previsto na lei, (contado a partir da data em que cada um dos trabalhadores a despedir receber a decisão de despedimento), e que é o seguinte:

a) 15 dias, no caso de trabalhador com antiguidade inferior a um ano;

b) 30 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos;

c) 60 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a 10 anos;

d) 75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 10 anos.

- no caso de ..., considerando que a mesma se encontra abrangida pela proteção prevista no artigo 63.º do Código do Trabalho, a decisão de despedimento só será tomada após apresentação do parecer que será requerido junto da CITE. (...).”

1.8. No sentido de completar

1.9. 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 14.º 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 *Cessação de contrato de trabalho*, Secção II *Caducidade de contrato de trabalho*, prevê no artigo 343.º:

“(...) Morte de empregador, extinção 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 compensação calculada nos termos do artigo 366.º, pela qual responde o património da empresa.

6 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número anterior. (...)”

2.3.2. O CT no mesmo Capítulo VII, Divisão II *Despedimento coletivo* (artigos 359.º a 366.º), procede à definição e motivações legais, estabelecendo 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. (...)*”.

2.3.3. 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 no 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 do exposto e porque do processo de despedimento ora em análise não consta cópia do anexo A – Quadro de Pessoal, nem confirmação sobre se a trabalhadora terá efetuado alguma declaração sobre a matéria após a competente notificação da intenção do despedimento, solicitámos à entidade empregadora estes elementos, tendo dado entrada hoje, 09/05/2016, o quadro de pessoal de 2015, tal como combinado, e aqui se dão por integralmente reproduzidos,

verificando-se, desde logo, por exemplo, deste quadro, que não só existem mais, pelo menos, dois contabilistas não relacionados na lista do atual processo de despedimento: Jorge Cardoso Dias e Hugo Jorge Carmo Gomes da Silva nos escritórios das Antas onde a trabalhadora exerce as suas funções (passando de 5 para 7), como também não se mostra suficientemente explicada e fundamentada a aplicação do critério, “geográfico” e “menor antiguidade na empresa” à mesma trabalhadora, na medida em que todos/as eles, elas, se encontram neste quadro de pessoal com a antiguidade de novembro de 2014, e a maioria fica na empresa.

- 2.6.** Na sequência de todo o exposto, tendo em conta os motivos do despedimento apresentados pela entidade empregadora, pontos 1.3 e 1.3.1 do presente parecer, os critérios reproduzidos no ponto 2.4, bem como o teor do quadro de pessoal anexo A, afigura-se-nos como insuficientemente demonstrados ou explicados tais critérios ponto 1.4, aplicados à trabalhadora ora especialmente protegida, pelo que, face à prova produzida, a CITE, considera, a integração da trabalhadora no atual despedimento, como não suficientemente afastada a existência de indícios de discriminação em função da maternidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE opõe-se à cessação do contrato de trabalho da trabalhadora grávida, ..., com a categoria profissional de contabilista, inserida no despedimento coletivo promovido pela ..., S.A.



APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 11/05/2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.