

PARECER N.º 404/CITE/2016

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 puérpera, incluída em processo de despedimento coletivo
Processo n.º 1264 – DP-C/2016

I – OBJETO

1.1. Em 26 de julho de 2016, a CITE recebeu da gerência da ..., LDA., também designada por ..., sita em ..., 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 10 trabalhadores e trabalhadoras, do qual está incluída a trabalhadora ..., detentora da categoria de Chefe de Departamento.

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

- Motivos estruturais para o despedimento coletivo;
- Critérios para a seleção dos/as trabalhadores/asa despedir ;
- Número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas;

- Método de cálculo de 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;
- Ata da reunião de informações e negociação realizada no dia 15.07.2016

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

(...) MOTIVOS ESTRUTURAIS PARA O DESPEDIMENTO COLETIVO

5. A ... dedica-se, essencialmente, «(...) [à] atividade editorial no seu mais amplo sentido realizada sobre qualquer tipo de suporte, incluso eletrónico — existente na atualidade ou que se possa criar no futuro; B) [à] exploração de toda a classe de negócios relacionado com papel, livros, material de escritório, educativo e audiovisual, como os de livraria, distribuição e oficinas tipográficas; material pedagógico, mobiliário e material escolar, discos, software, hardware e toda a classe de aparelhos de reprodução e, em geral, a prestação de qualquer tipo de serviços e a elaboração de produtos dedicados ao ócio, à cultura, à comunicação e à educação» conforme certidão permanente de registo comercial disponível através de usando o código de acesso ...,

6. A ... foi constituída a 18 de julho de 1994 e integra hoje um grupo de empresas no âmbito da qual é sociedade dominante a "..., SL".

7. Conforme acima se referiu, a ... é atualmente detida (conforme supra salientado) pela ..., S.A., com sede em Madrid, ..., ..., e, bem assim, pela ..., S.L. (sociedade em dissolução), com sede em em Madrid, ... e ..., a primeira com uma quota de €11.971,15 (onze mil, novecentos e setenta e um euros e quinze cêntimos) correspondente a aproximadamente 80% da totalidade do capital social e, a segunda, com uma quota de €2.992,79 (dois mil, novecentos e noventa e dois euros e setenta e nove cêntimos) correspondente a aproximadamente 20% da totalidade do capital social.

8. A ..., S.A., e a ..., S.L. (em liquidação) são ambas sociedades de direito Espanhol pertencentes ao ..., S.L., e encontram-se em processo de dissolução e liquidação.

Com efeito,

9. A 20 de abril de 2015, a ..., S.A. (detentora de 80% do capital social da ...) apresentou-se à insolvência junto do Juzgado de 1.ª Instancia ... (...), tendo dado início ao respetivo processo judicial e declarado o concurso de credores da empresa.

10. No despacho que declarou o concurso de credores pode ler-se «La declaración de concurso procederá en caso de insolvencia del deudor común. Se encuentra en estado de insolvencia el deudor que no puede cumplir regularmente sus obligaciones exigibles. Si la solicitud de declaración de concurso ya prescrita ei deudor, deberá justificar su endeudamiento y su estado de insolvencia, que podrá ser atual o inminent. Se encuentra en estado de insolvencia inminente el deudor que prevea que no podrá cumplir regular y puntualmente sus obligaciones.»

11. Mais se refere ainda que «En el supuesto sometido a la consideración de este Juzgado resulta aquella indiciaria percepción, cuando menos enforma de insolvencia inminente, atendida, por lo que se refiere a ..., S.A., la evolución netamente negativa de los resultados de los últimos ejercicios, que en 2014 arroja una pérdidas de 4.658.442,83 euros, relacionada con la drástica reducción e la cifra de negocios de la compañía, y esta con la grave crisis que padece el setor editorial en España, tal como es notorio y refleja el informe de gestion de las cuentas anuales de la compañía correspondientes al ejercicio de 2014, ultimo formulado, en el que además se constatan las dificultades añadidas derivadas de la huelga indefinida atizada por la plantilla, que ha impedido a la sociedad llegar en plazo a la campaña de enseñanza, y se informa del expediente de derivación de responsabilidad tributaria por las deudas de la sociedad vinculada ..., S.L. (...) Por lo expuesto, (...) procede dictar auto

declarando em concurso a ia parte solicitante. (...)», tudo conforme despacho de declaração de insolvência de 7 de maio de 2015.

12. Resumidamente, resulta da transcrição supra o reconhecimento por parte do tribunal espanhol de que a ..., S.A., se encontrava numa grave situação económica, que a impedia de cumprir regular e atempadamente com as suas obrigações, por motivos relacionados com a diminuição drástica do volume de negócios da empresa, reflexo da grave crise que se faz sentir ao nível do setor editorial em Espanha e, por outro lado, com o impacto financeiro decorrente de greves decretadas na fábrica da ..., S.A., e que impediram o cumprimento de prazos previamente estabelecidos.

13. Foi no âmbito deste enquadramento que, ao abrigo da lei espanhola, entendeu o tribunal proferir a declaração judicial anexa como Doc. 1.

Posteriormente,

14. A 2 de junho de 2015, na pendência do processo de insolvência, foi requerida pela própria ..., S.A., a abertura da fase de liquidação da empresa, a qual veio a ser declarada judicialmente a 5 de junho de 2015.

15. Com efeito, do referido despacho retira-se o seguinte texto: «1. Procédase aia abertura de ia fase de liquidación de ias concursadas ..., S.A., y ..., S.L., con declaracion de su disolución, así como en situación de suspensión del ejercicio de las facultades de administración .y clisposición sobre su patrimonio, siendo en ella sustituido sus administradores solidarios, como órgano iliquidatorio, por la administración concursal, sin perjuicio de continuar aquellos en la representación de la concursada en el procedimiento y en los incidentes en los que sea parte. 2. - Requiérase a la admnistración concursal para que dentro de los quince días siguientes al de la notificación de la presente resolución presente plan de realización de los bienes y derechos integrados en la masa ativa dei concurso,»

Em suma,

16. *Declarou o tribunal a abertura da fase de liquidação da ..., S.A., com declaração de dissolução, bem como a suspensão dos poderes de administração e disposição de bens da sociedade por parte dos seus administradores e a sua substituição pelos administradores da insolvência. Adicionalmente, decidiu ainda o tribunal a elaboração de um plano de realização dos bens e direitos da ..., S.A., integrados naquilo que se qualificou como a “masa ativa” apurada no contexto da insolvência, o qual veio a ser apresentado a 1 de julho de 2015.*

17. *Finalmente, a 31 de julho de 2015, o Juzgado Mercantil de ... aprovou a proposta do plano de liquidação da ..., S.A., em execução do qual se dá seguimento ao presente procedimento de despedimento coletivo com vista ao encerramento total e definitivo da atividade da ...*

Por outro lado,

18. *Consoante supra oportunamente se referiu, a sócia minoritária da ... foi já dissolvida e liquidada, o que se verificou em cumprimento da deliberação tomada na Assembleia Geral de sócios ocorrida no passado dia 31 de dezembro de 2014, na respetiva sede social e que, posteriormente, foi objeto de escritura pública outorgada pela Senhora ..., na qualidade de liquidatária nomeada pela sociedade, no cartório notarial da Senhora Dra. ..., Notária de ..., no dia 17 de março do 2015.*

Quanto concerne à ...,

19. *Importa salientar que não obstante os seus contínuos esforços, a mesma não tem conseguido passar à margem do abrandamento da economia nacional (e internacional), acompanhando aquela que é a tendência negativa do setor empresarial em que se inclui.*

20. *Atualmente, já após a conclusão do quadro de assistência financeira da União Europeia, do Fundo Monetário Internacional e do Banco Central Europeu, o país mantém-se ainda profundamente inserido num ambiente de fraco crescimento económico, sendo que os efeitos da pressão exercida sobre os seus principais agentes, principalmente durante o*

referido programa de assistência financeira através do aumento generalizado de impostos, com consequências diretas, decorrentes do aumento de custos de atividade, e indiretas em razão do impacto significativo ao nível da perda de procura, se mantêm presentes e perceptíveis no ambiente económico nacional.

21. A ... (à semelhança do sucedido em Espanha) viu-se confrontada, em decorrência do cenário económico acima aludido, com uma retração do mercado com impacto nos resultados da Empresa e uma contínua redução do volume de vendas e faturação, conforme evidenciam os esquemas abaixo:

22. Fruto de tal ambiente económico, foram necessárias já ao longo dos últimos anos reformulações da estrutura da Empresa, que visaram numa primeira linha a redução de custos operacionais, mas que implicaram também a assunção de custos financeiros diretos cujo impacto na situação económica e financeira da Empresa é ainda hoje perceptível.

Adicionalmente, importa ainda salientar o seguinte:

23. Fruto de contínuos fornecimentos realizados ao longo dos anos pela ..., S.A., à ..., cujo correspondente pagamento nunca foi integralmente realizado por razões essencialmente conexas com a redução progressiva de receita, a dívida acumulada por parte desta junto da sua sócia majoritária cifra-se hoje (cálculo a 31/05/2016) num valor absoluto de €8.721.569,92 (oito milhões, setecentos e vinte e um mil, quinhentos e sessenta e nove euros e noventa e dois cêntimos).

24. A evolução do total do passivo ao longo dos últimos 4 anos pode-se ilustrar atendendo ao teor do próximo gráfico:

Total Passivo Dívida (...)

Segue quadro da dívida

“(...) 25. Apesar de terem sido realizadas algumas amortizações da dívida por parte da ..., nos anos mais recentes, a mesmas revelaram-se manifestamente insuficientes face ao total da dívida acumulada.

26. *É fácil de constatar que, não fora tais contínuos fornecimentos promovidos pela sua sócia ..., S.A., a situação económica e financeira da Empresa seria insustentável, evidenciando graves deficiências e, manifestamente, há muito que não se apresentaria em condições de satisfazer as suas responsabilidades operacionais e de negócio.*

27. *Esta dívida histórica resulta, pois, de anos de sucessivos fornecimentos de produtos por parte da ..., S.A., sem o correspondente reflexo no custo das mercadorias adquiridas para venda pela ...*

28. *Cumprir afirmar que tal modelo de fornecimento, condicionado às receitas da Empresa, têm vindo a sustentar a estrutura e o funcionamento da ..., sem os quais a sua atividade teria já necessariamente sido encerrada.*

29. *Quer isto dizer que, hipoteticamente e em termos operacionais, caso a ... tivesse realizado o pagamento correspondente a tais fornecimentos há muito que, fruto da situação económica da Empresa e da diminuição de receita, o desequilíbrio económico-financeiro e a incapacidade de fazer face às suas responsabilidades teriam “forçado” a ... a fazer cessar a sua atividade em Portugal.*

Sucedem porém que,

30. *Em consequência dos processos de dissolução e liquidação da sua sócia ..., S.A., e, em particular, considerando a necessidade de dar cumprimento ao plano de liquidação aprovado no passado dia 31 de julho pelo Juzgado Mercantil de ..., tornaram-se imediatamente exigíveis os valores em dívida registados à presente data.*

31. *Com efeito, cabe aos liquidatários da supra mencionada sociedade em processo de liquidação (... S.A.), garantir a realização imediata de todos os bens e direitos de que a mesma é credora perante terceiros, a fim de assegurar a satisfação dos seus próprios credores - reclamantes no âmbito do processo de insolvência a que a mesma voluntariamente se apresentou.*

32. Nesta fase, a ... não dispõe dos ativos necessários para fazer face a esta dívida e para dar continuidade à sua atividade em Portugal sem o apoio da ..., S.A.

Nessa medida,

33. Em cumprimento de tal plano de liquidação que a ... determinou a necessidade da cessação imediata da sua atividade e o encerramento total e definitivo da Empresa em Portugal, o qual importará também a caducidade dos contratos de trabalho com eles conexos.

34. Neste contexto, a ... decidiu iniciar o procedimento legalmente exigido nos termos do disposto no número 3 do art.º 346.º do Código do Trabalho (o despedimento coletivo), o qual tem por fundamento o encerramento total e definitivo da ... e, conseqüentemente, por objeto, a cessação dos contratos de trabalho de todos os colaboradores que integram o respetivo quadro de pessoal.

35. Por força do procedimento que ora se inicia e em consequência do encerramento total e definitivo da Empresa, o impacto deste processo de despedimento coletivo na estrutura da ... traduz-se na cessação de todos os contratos de trabalho a ela afetos.

Face ao exposto,

36. Vem por este meio a ..., nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 360.º do CT, por remissão do disposto no n.º 3 do art.º 346.º do CT, manifestar a intenção de proceder ao despedimento coletivo, por força da cessação total e definitiva da Empresa, assim se consubstanciando, no seu todo, a fundamentação jurídica necessária à luz do disposto nos art.ºs 359.º e seguintes do CT, com as devidas e necessárias adaptações. (...)"

1.3. Como critério de seleção dos/as trabalhadores/as a despedir declara a entidade empregadora:

"(...) Nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, a ..., na determinação dos critérios que nortearam a seleção

dos trabalhadores a despedir no âmbito do processo de despedimento em curso, ter-se-á, necessariamente, em consideração o impacto do encerramento total e definitivo da Empresa, dele resultando, em consequência, a caducidade de todos os contratos de trabalho em vigor à data do referido encerramento. (...)”.

- 1.4.** No dia 15 de julho de 2016, realizou-se a reunião de informações e negociação, com a presença da trabalhadora ora especialmente protegida, cuja ata se transcreve:

“(...) No dia 15 de julho de 2016, (...) reunião no âmbito do despedimento coletivo iniciado pela ..., LDA., (adiante “...” ou a “Empresa”) no passado dia 6 de julho de 2016, data da entrega da comunicação preliminar aos trabalhadores abrangidos e, também, do envio da respetiva cópia aos serviços da Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (adiante “DGERT”).

Apesar dos trabalhadores terem manifestado que não era sua intenção constituir uma comissão representativa para efeitos da fase de informações e negociações, entenderam as partes reunir-se informalmente para o mesmo efeito com vista à prestação de qualquer informação ou esclarecimento, por parte da Empresa, quanto ao procedimento e suas consequências e direitos legais, bem como outros aspetos conexos com a própria situação de desemprego, designadamente qual o processo e documentação necessária para o efeito.

Estiveram presentes pela parte da ... o Senhor ..., na qualidade de Procurador com poderes para representar a ..., bem como o Senhor ... (na qualidade de advogado e perito). Estiveram presentes os/as trabalhadores/as:

- a) ...;*
- b) ...;*

- e) ...;
- d) ...;
- e) ...;
- f) ...;
- g) ...;
- h) ...;
- i) ...

Adiante os “Trabalhadores”.

Conforme referido, os Trabalhadores, apesar de devidamente notificados para o efeito não constituíram comissão representativa para efeitos de negociação, tendo a ... recebido da DGERT indicação de que, na ausência da constituição de uma comissão representativa de trabalhadores habilitada a reunir e negociar com os representantes da ..., a DGERT não se faria representar nesta reunião.

Iniciada a reunião, foi pelo Senhor ... sucintamente explicado o propósito e da reunião, salientando que num primeiro momento a mesma visava prestar, aos trabalhadores, toda a informação ou esclarecimentos adicionais que, em face da comunicação preliminar já entregue, poderiam eventualmente ainda subsistir.

Feita esta explicação, foi dada a palavra aos trabalhadores, os quais declararam estar conscientes dos motivos e fundamentos apresentados na comunicação preliminar e que não tinham qualquer pedido de informação ou de esclarecimentos adicional a apresentar relacionado com o teor da mesma.

Encerrado tal ponto da ordem de trabalho e não havendo qualquer outra medida alternativa à cessação dos contratos de trabalho, depois de reiterar o difícil cenário económico em que a ... se encontra e que já se refletia na comunicação preliminar de despedimento coletivo entregue aos trabalhadores, o Senhor ... informou que a empresa não se encontrava em condições de apresentar qualquer plano financeiro alternativo ao

legalmente previsto, pelo que apenas poderia proceder ao pagamento das compensações por despedimento em conformidade com o disposto no artigo 366.º do Código do Trabalho.

Os Trabalhadores suscitaram então algumas questões relacionadas com o pagamento de créditos laborais, designadamente quanto a horas de formação vencidas e gozo de férias, tendo os representantes da Empresa respondido que tais créditos não integrariam as presentes negociações e que a Empresa iria empreender os melhores esforços para garantir a satisfação dos mesmos em conformidade com a lei mas sempre salientando a difícil situação económica da ... e os seus limites de disponibilidades financeiras.

Adicionalmente, os Trabalhadores suscitaram ainda a questão de saber se teriam de continuar a trabalhar durante o seu período de aviso prévio ou se estariam dispensados de trabalhar. Questionaram ainda os representantes da Empresa sobre se seria possível obter, na data da decisão de despedimento, o pagamento das compensações por despedimento. Em resposta, os representantes da Empresa responderam que tal seria ainda uma questão a definir, na medida em que os mesmos não dispunham de informação sobre se a permanência ao trabalho dos Trabalhadores seria, ou não, necessária. Quanto ao pagamento antecipado da compensação, ainda que tal hipótese pudesse ser avaliada, mencionaram os representantes da Empresa que era possível que a mesma só viesse a ser paga no momento da efetiva cessação dos contratos de trabalho.

Perante a impossibilidade de fixação de condições financeiras mais satisfatórias que as legalmente previstas, declararam as partes encerrada a fase de informações e negociação ad hoc por elas promovida, devendo prosseguir o processo os seus habituais termos, designadamente com a decisão de despedimento a ser entregue no próximo dia 21 de julho de

2016, data em que se perfazem 15 dias após a entrega da comunicação preliminar.

Por ser verdade, assim o assinaram todos os presentes:

(...)"

1.5. E quanto ao "(...) MÉTODO DE CÁLCULO DE COMPENSAÇÃO AOS TRABALHADORES A DESPEDIR e NOTAS FINAIS:

(...) Para os efeitos da alínea f), do n.º 2, do artigo 360.º do Código do Trabalho, a ... declara que pagará a cada colaborador um montante correspondente à compensação prevista no art.º 366.º do Código do Trabalho e do artigo 5.º da Lei 69/2013 de 30 de agosto, e que equivale, numa parte, a um mês de retribuição base por cada ano completo de antiguidade e noutra a 20, 18 ou 12 dias de antiguidade por cada ano completo de antiguidade, sendo calculado proporcionalmente no caso de fração de ano e, quando aplicável, nunca sendo inferior a 3 (três) meses de retribuição base e diuturnidades.

(...) NOTAS FINAIS

40. O presente procedimento terá início na data da entrega desta comunicação, devendo o efetivo despedimento dos trabalhadores envolvidos ter lugar, no momento em que a decisão de despedimento for tomada ou no final do período do respetivo aviso prévio, sem prejuízo do disposto na lei relativamente aos eventuais casos de trabalhadores dotados de proteção especial.

41. O efetivo momento do despedimento será fixado pela ... com a tomada de decisão final, de acordo com a necessidade da prestação de trabalho e sem prejuízo da utilização da fase de consultas e informações para tentativa de um acordo que permita a conciliação da vontade da Entidade Empregadora com as conveniências dos trabalhadores abrangidos.

(...)"

1.6. 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 Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação a adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

“Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (…)

Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (…).”

2.2. 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 (...).”

2.2.1. 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.

2.3. Na sequência destes princípios, 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 (...)”.

2.3.1. 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 (...)”.

2.4. E 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. (...).”*

2.4.1. 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. (...)”

2.4.2. 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. (...).”

2.4.3. 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 (...).”

2.4.4. 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 (...).”

2.4.5. 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. (...).”

- 2.5.** 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.
- 2.6.** 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, os critérios de seleção aplicados aos trabalhadores/as a despedir ponto **1.3.**, o teor da ata de informações e de negociação, ponto **1.4.**, atendendo à necessidade do encerramento total e definitivo da ..., não se vislumbra indício da prática de discriminação em função da maternidade por parte da entidade empregadora.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora puérpera, ..., no processo despedimento coletivo promovido pela ..., LDA., também designada por ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE AGOSTO DE 2016, CONFORME CONSTA DA



RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.