

PARECER n.º647/CITE/2017

ASSUNTO: Parecer prévio ao despedimento de duas trabalhadoras uma grávida e outra lactante, incluídas em processo de despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Trabalhadoras:
Processo n.º 1773-DG-C/2017 e n.º 1774-DL-C/2017

I – OBJETO

- 1.1. Em 30.10.2017, a CITE recebeu da ..., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui duas trabalhadoras, uma grávida ...e outra lactante ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02, nos seguintes termos:
- “ Exma. Senhora Presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, ..., com Local de representação na..., concelho de ..., matriculada na Conservatória do Registo Comercial de ..., sob o número único de matrícula e de pessoa colectiva n.º... (“...”) vem pelo presente solicitar que dê entrada junto dos V. serviços do requerimento em anexo referente ao pedido de parecer prévio de trabalhadora abrangida por processo de despedimento coletivo. A ... manifesta-se disponível para prestar qualquer esclarecimento ou facultar informações adicionais, que V. Exas. entendam como necessárias para a instrução do processo, pelo que agradecemos que qualquer contacto neste sentido seja realizado para a Responsável do Departamento de Recursos Humanos: Dra. (1) No passado dia 20 de*

setembro de 2017 a ... iniciou um processo de despedimento coletivo nos termos e para os efeitos previstos no artigo 360.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro ("Código do Trabalho"), conforme cópia da comunicação inicial de despedimento que se junta como documento número 1 e que, de forma exaustiva, contém todo o quadro motivacional ao processo de despedimento; (2) Entre outras, e conforme detalhado no relatório contante do documento número 1, a razão principal do despedimento então inicial prendeu-se com a diminuição muito significativa do número de apólices da linha ... com a inerente diminuição dos serviços inerentes à sua gestão, seja no atendimento / apoio ao cliente para a prestação de informações diversas, retenção do cliente, o processamento de reclamações e sinistros, e a realização de cobranças resultante da decisão estratégica de cessar, em maio de 2016, de forma total e definitiva, em Portugal, a promoção e comercialização de todos e quaisquer produtos integrados na linha de negócio ... e as decorrências dessa medida, em particular, a imediata cessação de captação de novos clientes (impedindo não apenas o crescimento da carteira como a manutenção do número de apólices da mesma uma vez que a cessação de contratos de seguros não é compensada com a celebração de novos contratos); (3) A ... conservou, contudo desde aquela decisão, a estrutura necessária para assegurar a prossecução das suas atividades remanescentes: (i) a promoção e comercialização dos produtos da linha de negócio ..., e (ii) a prestação de suporte aos sistemas informático e de tesouraria, imprescindíveis à gestão de sinistros e cobranças dos produtos comercializados na linha de negócio ... até ao dia 31 de maio de 2016; (4) A linha de negócio ... continuou a prestar os serviços de resolução de sinistros, cobrança de prémios, bem como outros serviços / atividades que se mostraram necessárias para ajudar a dar suporte a

estes serviços mas — desde o dia 1 de junho de 2016 - que deixaram de ser efetuadas quaisquer atividades de captação de novos clientes e comercialização de quaisquer produtos da linha de negócio ...; (5) Foram abrangidos pelo processo de despedimento coletivo 25 (vinte e cinco) trabalhadores — 8 (oito) homens e 17 (dezassete) mulheres - conforme se poderá verificar pelo Anexo IV do documento 1 ora junto — todos eles contratados através de contratos de trabalho sem termo; (6) Por seu turno, à data do início do processo, a ... registava 50 (cinquenta) trabalhadores conforme Anexo II do documento 1 ora junto; (7) Na data em que foi efetuada a comunicação inicial de despedimento coletivo aos trabalhadores abrangidos foi também efetuada a respetiva comunicação ao Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, nos termos do artigo 360.º, número 5 do Código do Trabalho, conforme documento número 2 que se junta; (8) Durante a fase de informações e negociação — que ocorreu entre os dias 28 de setembro e 09 de outubro de 2017 — a ... efetuou diligências no sentido de averiguar se alguma das trabalhadoras envolvidas no processo de despedimento se encontrava grávida, puérpera ou lactante ou se algum trabalhador se encontrava em situação de licença parental; (9) Tais diligências implicaram que tal fosse expressamente questionado na primeira reunião da fase de informações e negociação, realizada no dia 28 de setembro de 2017, conforme ata dessa reunião e respetiva lista de presenças que se juntam como documento número 3; (10) Importa referir que dos 25 (vinte e cinco) trabalhadores envolvidos, 24 (vinte e quatro) estavam representados pela comissão representativa de trabalhadores que foi especialmente constituída para este processo, conforme artigo 360.º, número 3 do Código do Trabalho, e apenas 1 (uma) trabalhadora optou por não ser representada por aquela estrutura, da qual se

desvinculou após a primeira reunião de informações e negociação, conforme documento de constituição da comissão que se junta como documento número 4; (11) Foram realizadas 4 (quatro) reuniões na fase de informações e negociação em concreto nos dias 28 de setembro, 02 de outubro, 04 de outubro e 09 de outubro, respetivamente; (12) Nas três primeiras reuniões esteve presente um representante da Direção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho - Dr ...— conforme previsto no artigo 362.º do Código do Trabalho e como se pode verificar pelos documentos números 5, 6 e 7 (atas das reuniões realizadas nos dias 02, 04 e 09 de outubro, respetivamente) que se juntam; (13) A fase de informações foi declarada encerrada em 04 de outubro pelo representante da Direção Geral do Emprego e Relações do Trabalho, tendo a última reunião (realizada em 9 de outubro de 2017) sido exclusivamente de negociação, conforme documento 7 ora junto; II. A TRABALHADORA ... (14) Ainda antes do início do processo de despedimento coletivo a ... tinha já identificado 1 (uma) trabalhadora puérpera (') e 1 (uma) trabalhadora grávida, não tendo — até ao encerramento da fase de informações e negociação— identificado qualquer outra trabalhadora ou trabalhador que pudesse estar abrangido pelo disposto no artigo 63.º do Código do Trabalho; (15) A trabalhadora em causa é ..., residente ... ("Trabalhadora"), a qual recebeu a comunicação inicial de intenção de despedimento no dia 20 de setembro de 2017, conforme documento número 8 que se junta; (16) A Trabalhadora está grávida com o parto previsto para a primeira semana de novembro de 2017 e encontra-se atualmente de baixa por risco clínico de gravidez, conforme documento número 8 que se junta, encontrando-se assim na situação prevista no artigo 36.º, número 1, alínea (a) do Código do Trabalho; (17) A Trabalhadora foi contratada em 29 de setembro de 2006, desempenhando atualmente as funções

...com a categoria de Especialista Operacional (18) A Trabalhadora presta funções no Departamento de Operações / Sub-Departamento de ...(como se verifica pelos Anexos IV e VII do documento número 1 já junto); (19) O Sub-Departamento de ... tem por finalidade a prestação direta de serviços diversos ao cliente, em particular, informações através de atendimento telefónico tanto a clientes da linha de negócio ... como na linha de negócio ... (20) Como consequência do que atrás se referiu, e melhor explanado no documento número já junto, ao longo dos anos de 2016 e 2017, verificou-se uma redução drástica da atividade que é prosseguida não apenas pela generalidade da empresa mas em particular pelo Sub-Departamento em que a Trabalhadora se insere (“...s”) - em concreto no que respeita à prestação das atividades de serviço no atendimento aos clientes; (21) Foi tomada a decisão de, a partir de 31 de dezembro de 2017, a ... cessar a prestação direta das atividades de serviço ao cliente (no âmbito do atendimento telefónico e retenção de clientes) tanto na linha de negócio ... como na linha de negócio ... e que atualmente são asseguradas por recursos internos da ...; (22) Como se pode verificar pelo Anexo VII do documento número 1 já junto (em concreto no organigrama que reflete a estrutura da empresa antes do processo de despedimento, o Sub-Departamento de ...é composto por 11 (onze) trabalhadores, 10 (dez) dos quais abrangidos no processo de despedimento coletivo, em concreto: (10 mais) 1 (uma) trabalhadora que cessou o seu vínculo laboral no final de agosto de 2017, não tendo sido, por essa circunstância, abrangida no processo de despedimento coletivo, em concreto ...; (23) Por conseguinte nenhum dos trabalhadores mencionados permanecerá na empresa, tendo todos sido abrangidos pelo processo de despedimento coletivo;

(24) A situação referida no ponto anterior está refletida no Anexo VII do documento número 1 já junto (em concreto no organigrama que reflete a situação da empresa depois do processo de despedimento); (25) Antes do início do processo de despedimento coletivo foi efetuada uma valoração sobre a manutenção ou não do Sub-Departamento de ...e ainda do número de trabalhadores que seriam necessários para assegurar o volume de trabalho expetável neste Sub-Departamento; (26) Foi decidido a não manutenção deste Sub-Departamento e conseqüente extinção, decisão que determinaria a cessação dos contratos de trabalho de todos os trabalhadores ali afetos (27) Não existiu, assim, qualquer atitude discriminatória ou lesiva da Trabalhadora, em função da sua situação de trabalhadora grávida, uma vez que tanto ela como todos os seus colegas foram abrangidos no processo de despedimento coletivo; (28) Como resulta do Anexo III do documento número 1 já junto, a cessação total e definitiva das funções dos trabalhadores do Sub-Departamento ..., como consequência da extinção daquele Sub-Departamento seria o principal critério que justificaria a escolha dos trabalhadores abrangidos pelo processo de despedimento coletivo e, nesse sentido, a Trabalhadora também seria abrangida; (29) A Trabalhadora foi representada pela comissão representativa de trabalhadores constituída para este processo, conforme se comprova pelo documento número 4 já junto; (30) Em 16 de outubro de 2017, a ... entregou em mão as comunicações finais de despedimento aos demais trabalhadores abrangidos no processo estando já a decorrer o período de aviso prévio referente aos trabalhadores cujo despedimento não envolve a intervenção da CITE. Atento o atrás exposto, vem a ... requerer, nos termos do artigo 63.º do Código do Trabalho que a Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego emita parecer sobre o despedimento da Trabalhadora.

Junta: 9 (nove) documentos. Pede deferimento”.

- 1.2. Na carta dirigida à trabalhadora ..., objeto do presente parecer, em 20.09.2017, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte: “*Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 360.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro (“Código do Trabalho”), vimos pela presente comunicar a V. Exa. a intenção da ..., com local de representação na..., concelho de ..., matriculada na Conservatória do Registo Comercial de ... sob o número único de matrícula e de pessoa coletiva... (“...”), em iniciar um processo de despedimento coletivo, encontrando-se V. Exa. abrangida pelo mesmo. Junto enviamos ainda o relatório e respetivos anexos contendo a informação exigida por lei, documentando a intenção desta empresa em proceder ao despedimento coletivo. Mais informamos nos 5 (cinco) dias úteis seguintes à data da receção da presente comunicação, poderá ser constituída uma comissão representativa dos trabalhadores da ... e será iniciado o processo de informações e negociações. Informamos desde já que a reunião desta fase realizar-se-á no próximo dia ... de setembro de 2017, pelas 10 horas, na sede da A ... manifesta-se disponível para prestar qualquer esclarecimento ou facultar informações adicionais, não confidenciais, que V. Exa. entenda necessários. Qualquer contacto neste sentido deverá ser realizado para o Departamento de Recursos Humanos e ao cuidado de”*
- 1.3. Na carta dirigida à trabalhadora ..., objeto do presente parecer, em 20.09.2017, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte: “*Início de processo de despedimento colectivo - Exmo(a). Senhor(a) ..., Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 360.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro (“Código do Trabalho”), vimos pela presente comunicar*

a V. Exa. a intenção da ..., com local de representação na ..., concelho de ..., matriculada na Conservatória do Registo Comercial de ... sob o número único de matrícula e de pessoa coletiva... (“...”), cru iniciar um processo de despedimento coletivo, encontrando-se V. Exa. abrangida pelo mesmo. Junto enviamos ainda o relatório e respetivos anexos contendo a informação exigida por lei, documentando a intenção desta empresa em proceder ao despedimento coletivo. Mais informamos nos 5 (cinco) dias úteis seguintes à data da receção da presente comunicação, poderá ser constituída uma comissão representativa dos trabalhadores dae será iniciado o processo de informações e negociações. Informamos desde já que a reunião desta Fase realizar-se-á no próximo dia 28 de setembro de 2017, pelas LO horas, na sede da A ...manifesta-se disponível para prestar qualquer esclarecimento ou facultar informações adicionais. não confidenciais, que V. Exa. entenda necessários, Qualquer contacto neste sentido deverá ser realizado para o Departamento de Recursos Humanos e ao cuidado de....”

- 1.4. A empresa refere, no anexo I, a descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo, conforme sucintamente se transcreve: *“A NECESSIDADE DE PROMOVER UM DESPEDIMENTO COLETIVO Sem prejuízo de tudo o que já foi anteriormente referido, poderemos sintetizar que o motivo impulsionador da medida a adotar, decorre da decisão estratégica de cessar em maio de 2016, de forma total e definitiva, em Portugal, a promoção e comercialização de todos e quaisquer produtos integrados na linha de negócio ... e as decorrências dessa medida: por um lado, a imediata cessação de captação de novos clientes (impedindo não apenas o crescimento da carteira como a*

manutenção do número de apólices da mesma uma vez que a cessação de contratos de seguros não é compensada com a celebração de novos contratos) e, por outro lado, a diminuição muito significativa do número de apólices da linha ... com a inerente diminuição dos serviços inerentes à sua gestão, seja no atendimento / apoio ao cliente para a prestação de informações diversas, retenção do cliente, o processamento de reclamações e sinistros, e a realização de cobranças. A cessação de parte da atividade da ... em 2016 e as consequências diretas e imediatas dessa alteração estratégica - significativa diminuição do número de apólices de seguro - é, por conseguinte, o principal fundamento legal objetivo que motiva e sustenta o atual processo de despedimento coletivo. Apesar do desaparecimento de parte significativa da sua atividade, a ... conservará, contudo, a estrutura necessária para assegurar a prossecução das suas atividades remanescentes: (i) a promoção e comercialização dos produtos da linha de negócio ..., e (ii) a prestação de suporte aos sistemas informático e de tesouraria, imprescindíveis à gestão de sinistros e cobranças dos produtos comercializados na linha de negócio ... até ao dia 31 de maio de 2016 & Nesse sentido, e no que respeita à linha de negócio ..., irão continuar a prestar-se os habituais serviços de resolução de sinistros, cobrança de prémios, bem como outros serviços / atividades que se mostrem necessárias para ajudar a dar suporte a estes serviços. Assim, e como já se referiu, deixaram de ser efetuadas quaisquer atividades de captação de novos clientes e comercialização de quaisquer produtos da linha de negócio ..., o que justificou e legitimou a razão por que não foram alvo de despedimento coletivo de todos os trabalhadores afetos ao negócio ..., permanecendo na ... o número de trabalhadores, ao tempo afetos à linha de negócio ..., estritamente necessários para assegurar o

cumprimento das obrigações decorrentes da carteira de seguros existentes em abril de 2016 (cerca de 176.000 apólices). Acresce, como já se referiu, que a carteira de seguros diminuiu drasticamente (para cerca de 91.000 apólices) legitimando e justificando a reavaliação dos recursos e inerente estratégia de gestão.

Uma vez constatado não ser economicamente viável ou racional para a empresa manter toda a sua força de trabalho, uma vez que não existirão atividades que o justificarão, decidiu-se proceder ao presente despedimento coletivo. Esta opção estratégica origina, assim, direta e imediatamente, a existência de colaboradores excedentários nas áreas correspondentes a todos os departamentos da ... com especial incidência nos departamentos ..., ..., ..., ... Para melhor se perceber o impacto das futuras alterações é fundamental contrapor o organograma atual da ... e aquele que resultará da reestruturação e reorganização da empresa, e que constam do Anexo VII ao presente relatório. Após as alterações atrás referidas, verificar-se-á que: (a) Há departamentos internos da ... que serão reestruturados, como são o Departamento de ..., ..., ..., ... e ... , aqui se incluindo o encerramento ou a consolidação com outras áreas de operações; e (b) Há departamentos onde será reduzido o número de trabalhadores que ali se encontram já que se verificará necessariamente uma diminuição objetiva do volume de trabalho afeto a essas áreas, como sucede na área ..., e a área de Pela comparação dos organogramas da empresa antes e após reestruturação verifica-se que a estrutura empresarial da ... será simplificada e readaptada à nova realidade estratégica empresarial. Com efeito, a linha de negócio ... deixou simplesmente de existir para efeitos de novo negócio dado o desaparecimento dos seus produtos, situação acentuada com a forte redução do número de apólices de seguros e, não se justificou, por

razões de eficiência económica, manter áreas ativas e todos os trabalhadores a ela afetos. Por outro lado, a concentração da atividade da ... e as fusões de determinadas áreas internas provocou ainda inevitáveis reduções de pessoal em outras secções internas, não necessariamente ligadas à linha de negócio ..., mas que viram reduzidos o seu volume de trabalho como consequência do processo de reorganização interna. Estão neste caso as

Nestes termos, a ... decidiu reduzir em 26 (vinte e seis) o número de trabalhadores atuais, numa operação que afetará — por departamento envolvido - os seguintes trabalhadores:

- (a) Departamento de ... — 1 (um) trabalhador;*
- (b) Departamento de ... - 10 (dez) trabalhadores;*
- (c) Departamento de ... — 10 (dez) trabalhadores;*
- (d) Departamento de ... — 1 (um) trabalhador;*
- (e) Departamento de ... — 1 (um) trabalhador;*
- (1') Departamento de... —2 (dois) trabalhadores; e*
- (g) Departamento de ..., ... e ..., - 1 (um) trabalhador.*

Resta ainda referir que os trabalhadores envolvidos no presente procedimento não podem ser reclassificados profissionalmente e / ou colocados em diferentes postos de trabalho. Com efeito, o desaparecimento da linha de negócio ... e bem assim a forte e permanente redução do número de apólices ativas, não antecipa que a manutenção da atividade remanescente determine a necessidade de proceder à contratação de novos trabalhadores. Para além disto, não se preveem, quaisquer perspetivas de encetar novas atividades que justifiquem uma abordagem diferente. Em conclusão, o artigo 359.º número 2 alíneas (a) e (b) do Código do Trabalho indica que o despedimento coletivo pode motivar-se na redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de serviços,

mas também em mudanças de atividade, conceito que abrange reduções ou concentrações de atividade, e ainda na reestruturação da organização produtiva que dever-se-á entender, no sector dos serviços, como a reorganização da atividade comercial e administrativa de uma dada empresa. Ora, tal é precisamente o caso da ... como ficou, aliás, demonstrado pelas considerações e factos anteriores. Assim, as alterações decorrentes do reposicionamento da sua atividade comercial, bem como na reestruturação da organização interna em consequência, da cessação total e definitiva — em 31 de maio de 2016 - da comercialização de todos os produtos (apólices de seguros) de uma das linhas de negócio da atividade da empresa (linha de negócio ...) constituem o fundamento legal e objetivo que sustenta e justifica o processo de despedimento coletivo. Ponderadas as várias soluções possíveis, a ... concluiu que qualquer medida significativa destinada a alterar a atual conjuntura implica inevitavelmente a redução do número de colaboradores da empresa.

Em relação aos meios para atingir tal objetivo, atento o número de trabalhadores envolvidos e o período de tempo em que se pretende promover a cessação dos respetivos contratos de trabalho, foi decidido o recurso ao despedimento coletivo nos termos previstos no Código do Trabalho. Em termos simples, os factos que fundamentam o atual processo são a reestruturação interna da atividade da empresa, com o encerramento de parte de departamentos e drástica redução do número de trabalhadores dos demais departamentos — todos relacionados direta ou indiretamente com a comercialização da linha de produtos ..., mas também com a reestruturação interna dos serviços que devem ser mantidos e assegurados diretamente pela própria empresa - provocada pela decisão empresarial de alteração estrutural da empresa, por eliminação de uma linha de atividade da mesma — a

comercialização dos referidos produtos ... — despoletando uma redução acentuada e permanente do número de apólices de seguro ativas em particular no mercado europeu, onde se inclui Portugal, conforme previsto e permitido pelo disposto nos números 1 e 2 alíneas (a) e (b) do número 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e 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...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: (...)

2.2. 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 (...)."

- 2.3.** O artigo 10.º, n.º 1 da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.4.** Um dos considerandos da referida Diretiva refere que "... o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento;".
- 2.5.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.
- 2.6.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63º, n.º 1 do Código do Trabalho, que "o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio

da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres "que é esta Comissão, conforme alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

- 2.7.** Nos termos do artigo 359.º do Código do Trabalho: "1 – Considera-se despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respetivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.
- 2 – Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:
- a) Motivos de mercado – redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;
 - b) Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;
 - c) Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação".

2.8. Em conformidade com o artigo 360.º do referido Código:

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

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

- a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;
- b) O quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;
- c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir;
- d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;
- e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;
- f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

3 – Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos, os quais podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

4 – No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão neste referida os elementos de informação discriminados no n.º 2.

5 – O empregador, na data em que procede à comunicação prevista no n.º 1 ou no número anterior, envia cópia da mesma ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva”.

2.9. Foram juntos ao processo os seguintes elementos: Relatório Anexo, com a descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo, Anexo II, quadro de pessoal à data do início do processo de despedimento coletivo, Anexo III, Critérios utilizados para a selecção dos trabalhadores a despedir, anexo V, calendário do despedimento coletivo, anexo VI Método de cálculo da compensação, anexos VII Organogramas da empresa antes e após o despedimento coletivo.

2.10. Na reestruturação interna da actividade da empresa que levou à eliminação de uma linha de actividade da mesma, a entidade empregadora apresenta como “razão principal do despedimento a diminuição muito significativa do número de apólices da linha ... com a inerente diminuição dos serviços inerentes à sua gestão, seja no atendimento / apoio ao cliente para a prestação de informações diversas, retenção do cliente, o processamento de reclamações e sinistros, e a realização de cobranças resultante da decisão estratégica de cessar, em maio de 2016, de forma total e definitiva, em Portugal, a promoção e comercialização de todos e quaisquer produtos integrados na linha de negócio ... e as decorrências dessa medida, em particular, a imediata cessação de captação de novos clientes (impedindo não apenas o crescimento da carteira como a manutenção do número de apólices da mesma uma vez que a

cessação de contratos de seguros não é compensada com a celebração de novos contratos”.

- 2.11.** Da análise do processo verificamos que são 50 o número total de trabalhadores a laboral nesta empresa, dos quais 26 vão cessar os seus contratos de trabalho por caducidade. O que sucedeu em consequência e perante a reestruturação interna da actividade da empresa, com o encerramento de parte de departamentos, e drástica redução de trabalhadores nos demais departamentos, todos relacionados direta ou indirectamente com a comercialização da linha de produtos ..., mas também com a reestruturação dos serviços que devem ser mantidos e assegurados pela própria empresa, despoletou a redução acentuada e permanente do número de apólices de seguro ativas em particular no mercado europeu. Pelo que e tendo sido justificado pela empresa a impossibilidade de reintegração nos demais sectores de actividade da empresa destas trabalhadoras, em virtude dos motivos já explanados, cujo mais vincado é a drástica diminuição de clientes, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade, na cessação dos contratos de trabalho em causa, com as trabalhadoras, ... e-

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento colectivo promovido pela ..., das trabalhadoras ..., grávida e ..., lactante.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22.11.2017, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.