

**PARECER N.º 689/CITE/2017**

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, incluída em processo de despedimento coletivo, na sequência do encerramento total e definitivo da entidade empregadora, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 346.º e 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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, e pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto.

Processo n.º 1902-DP-C/2017

**I – OBJETO**

- 1.1.** Em 16.11.2017, a CITE recebeu da empresa ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera ... , no âmbito de um procedimento de despedimento coletivo, com fundamento no encerramento total e definitivo da empresa, nos seguintes termos:

*“ASSUNTO: Comunicação de cessação do contrato de trabalho, por caducidade, de pessoa grávida com fundamento no encerramento total e definitivo da empresa*

*Exmos. Senhores,*

*.... S.A., pessoa coletiva n.º ..., vem solicitar parecer prévio nos termos e para os efeitos do artº 63º/1e 3, al. b) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, em virtude de se encontrar a empresa em situação de dissolução e liquidação, e na iminência de proceder ao encerramento da liquidação e conseqüente registo.*

*A trabalhadora ... , que se encontra em situação de licença de maternidade, integra o grupo de 10 trabalhadores que foram objeto do procedimento previsto nos arts. 360.º e seguintes, com as necessárias adaptações, nos termos previstos no*

*art.º 346.º/3, todos do Código do Trabalho, os quais constituem a universalidade de trabalhadores da empresa.*

*A ..., S.A., é uma empresa pertencente ao sector empresarial local do ... de .... cuja decisão de dissolução resultou da impossibilidade respetiva em gerar resultados operacionais suscetíveis de assegurar a cobertura dos seus custos de exploração e a satisfação pontual dos seus compromissos com terceiros, designadamente de natureza financeira, pelo que, nos termos do art.º 62.º/1, da Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto, que revogou a Lei n.º 53-F/2006, de 29 de dezembro e estabelece o Regime Jurídico da Atividade Empresarial Local e das Participações Locais, (RJAEEL) impunha-se ao ..., obrigatoriamente, deliberar a respetiva dissolução, ao encontro do que determinou o tribunal de Contas.*

*Nesse sentido, acabou por ser deliberada pela CÂMARA MUNICIPAL e ASSEMBLEIA MUNICIPAL DE ...., a aprovação da dissolução, liquidação e plano de internalização, ao abrigo do disposto nos artigos 24.º, 25.º/1, al. n) e 32º, da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, e do art.º 61.º/1 e 2 da Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto.*

*A trabalhadora em questão, após a deliberação de dissolução e conseqüente liquidação da empresa, manteve-se ao seu serviço da ....., SA., desempenhando as funções de apoio financeiro à liquidação.*

*Estas operações encontram-se terminadas, prevendo-se o encerramento da liquidação a 31 de dezembro de 2017.*

*Nesse contexto, - e à semelhança do que aconteceu com a totalidade dos restantes trabalhadores — a .... remeteu à trabalhadora ... , comunicação sobre estas circunstâncias e eu efeitos e levou a cabo a reunião para esclarecimentos, após o que lhe comunicou a data de produção de efeitos da caducidade do seu contrato de trabalho.*

*Do exposto resulta, portanto, que não está em causa verdadeiro despedimento promovido pela empresa, tão-pouco a cessação do contrato da trabalhadora ... ,*

*se fica a dever a qualquer discriminação que lhe seja dirigida, muito menos por motivos concernentes à situação de licença de maternidade em que se encontra.*

*Trata-se, apenas e só, da cessação do contrato de trabalho respetivo, por caducidade assente em fundamentos objetivos, transversais a todos os trabalhadores da empresa.*

*De todo o modo, à cautela, venho requer parecer prévio à cessação do vínculo laboral, nos termos do art.º 63º/1. e 3, al. b) do Código do Trabalho, indo o presente requerimento instruído de todos os elementos necessários para o efeito.  
Documentação anexa*

*Cópia da deliberação de dissolução da empresa;*

*Cópia da certidão do registo comercial da empresa;*

*Cópia da deliberação que prorroga prazo de liquidação da empresa;*

*Cópia da comunicação inicial de despedimento à trabalhadora, incluindo a convocatória para a fase de informações e negociação;*

*Cópia da comunicação à Direcção-Geral de Emprego e das Relações de Trabalho;*

*Cópia da ata da reunião para esclarecimentos e negociação realizada com os trabalhadores, e*

*Cópia da comunicação com decisão final.*

*(...)*

*O Liquidatário*

*(...)"*

- 1.2.** A entidade empregadora juntou ao processo ofício de comunicação do encerramento total e definitivo da empresa e da caducidade do contrato de

trabalho dirigido à trabalhadora puérpera, especialmente protegida, datado de 17.10.2017, cujo conteúdo se transcreve:

*“ASSUNTO: Comunicação do encerramento total e definitivo da empresa - Caducidade do Contrato de Trabalho*

*Exma. Senhora,*

*Como é do seu conhecimento, em consequência das contingências impostas ao sector empresarial local e conforme imposição do Tribunal de Contas, o Acionista Único da ...., S.A. (atualmente em liquidação) decidiu-se pela dissolução e liquidação da empresa, ao abrigo do disposto nos arts. 61.º e 62.º da Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto, que aprovou o Regime Jurídico da Atividade Empresarial Local e das Participações Locais (RJAE), determinando o seu encerramento total e definitivo.*

*Como é do V. conhecimento, desde 1 de janeiro de 2015, a .... deixou de prosseguir qualquer atividade, por impossibilidade legal, de forma absoluta e definitiva, encontrando-se, atualmente, apenas, a praticar as operações inerentes ao processo de liquidação, sendo que a circunstância de o V. contrato ter-se mantido em vigor até à presente data se prende com a necessidade de apoio às operações de liquidação da empresa.*

*Sucedem que as mesmas se encontram já em fase de conclusão, em consequência do que se verifica a impossibilidade de receber a V. prestação e, conseqüentemente, de manter o V. contrato de trabalho em vigor.*

*Nesse sentido, seguir-se-á o procedimento previsto nos arts. 360.º e seguintes, com as necessárias adaptações, nos termos previstos no art.º 346.º/3 do Código do Trabalho, pelo que se designa o próximo dia 6 de Novembro de 2017, pelas 15 horas, a realização de reunião plenária na sede da empresa, no âmbito da qual serão facultadas as necessárias informações e esgotada a via negocial com todos e cada um dos trabalhadores que assim o pretendam, exceto se for designada comissão ad hoc para o efeito.*

*A caducidade verificar-se-á na data do registo do encerramento, que se estima ocorrer a 31 de dezembro de 2017, sem prejuízo do V. direito à remuneração devida caso existissem condições para assegurar o prazo de pré-aviso de 75 dias, nos termos do art. 363.º/4 do Cód. de Trabalho.*

*De salientar que se encontram assegurados os V. direitos laborais, nomeadamente o pagamento da respetiva compensação, na data da cessação dos contratos de trabalho, apurada nos termos do art.º 366.º daquele diploma legal e de acordo com o disposto no art.º 5.º/3 da Lei nº 69/2013, de 30 de agosto, bem como outros créditos que sejam legalmente devidos, sendo, igualmente, entregues os formulários necessários para acesso ao subsídio de desemprego.*

*Por último, não podemos deixar de agradecer a colaboração que nos foi prestada, lamentando o desfecho, determinado pelo quadro legal vigente. Sem outro assunto de momento, subscrevemo-nos com os nossos melhores cumprimentos.*

*Com os melhores cumprimentos,*

*(...)*

*Junta: CÓPIA DA ATA DA ASSEMBLEIA MUNICIPAL E DA ASSEMBLEIA GERAL DA ..., SA - em liquidação E REGISTO COMERCIAL"*

- 1.3.** Foi realizada uma reunião de informações e negociação, na qual participou a trabalhadora puérpera, tendo sido junto ao processo a respetiva Ata datada de 6.11.2017, cujo conteúdo se transcreve:

*"REUNIÃO DE 6 DE NOVEMBRO DE 2017*

*ATA*

*Para cumprimento do estipulado no Art. 361.º do Código do Trabalho reuniu o Liquidatário, ... com os funcionários constantes na lista de presença anexa, na sequência da comunicação constante no Art. 360º do Código do Trabalho e entregue aos funcionários abrangidos pelo processo de despedimento coletivo em curso.*

*Foram, mais uma vez, explicitadas as razões deste processo assim como indicadas nominalmente aos funcionários o motivo, a data da cessação do contrato e a indicação do montante, forma e momento do pagamento da compensação e de todos os créditos vencidos e exigíveis por efeito de cessação do contrato de trabalho de acordo com o Art. 363º do Código do Trabalho.*

*A funcionária ... solicitou a transcrição da seguinte declaração:*

*Exmº Sr. liquidatário da ..., SA (em liquidação),*

*Nos termos e para os efeitos do n.º 5 do art.º 361.º, aplicável por remissão do n.º 3 do art.º 346º, ambos do Código do Trabalho, requeiro a V. Excia que seja transcrita em ata a minha posição sobre a comunicação da intenção de fazer caducar o meu contrato de trabalho, que é a seguinte:*

*Entendo que o despedimento, a ocorrer, será ilícito, uma vez que o meu vínculo laboral -contrato de trabalho com prazo indeterminado - celebrado com a ..., SA em 4 de maio de 2009, se transmitiu para o ... de .... e para ..., S.A., por força da transmissão do estabelecimento onde laborava na ... SA (em liquidação), em 1 de janeiro de 2015.*

*Desde essa data (1 de janeiro de 2015) só estou colocada na ..., SA (em liquidação) por ordem do executivo camarário, par auxiliar as operações de liquidação, devendo ser transferida para o ... de .... ou para a ..., S.A. finda a liquidação, como aconteceu com os meus Colegas. É do conhecimento da .... .., SA (em liquidação) e do Executivo Camarário que:*

*a)- Foi proposta ação no Tribunal de Trabalho de .... Juiz - 2 por ... (proc. nº ...), com pedido de declaração de ilicitude do seu despedimento promovido pela ...., invocando os mesmos fundamentos, tendo o despacho de reenvio para o Tribunal Judicial da União Europeia (TJUE) obtido resposta favorável do Tribunal de Justiça da União Europeia da existência de transmissão de estabelecimento num caso com a mesma factualidade essencial que aquela que se aplica à minha situação.*

*Não confundo alegações de parte com decisão judicial a proferir pelo Tribunal do Trabalho competente, mas não subestimo, nem deve ser subestimada, uma interpretação autêntica do órgão criador da Diretiva: a Comunidade Europeia. Como também, é do conhecimento da ..., SA (em liquidação) e do Executivo Camarário, existem mais duas ações judiciais com a mesma causa de pedir foram intentadas pelos meus Colegas ... e ..., tendo obtido decisão cautelar determinando que está indiciariamente provada a existência de transmissão de estabelecimento, determinando a sua integração provisória nos quadros do ... de .... suspendendo o procedimento levado a cabo para fazer cessar o contrato por caducidade.*

*Pelas razões expostas, seria um ato sensato suspender o processo com vista ao meu despedimento/caducidade do meu contrato, sob pena de ter de propor providência cautelar para obter judicialmente a suspensão dessa decisão, nos mesmos termos em que o fizeram os Colegas acima referidos.*

*Ação que não desejo propor, mas de que não abdicarei em defesa do meu direito ao trabalho, à ocupação efetiva e à remuneração para meu sustento e do meu agregado familiar.*

*A funcionária ... solicitou a transcrição da seguinte declaração:*  
*Exmº Sr. Liquidatário da ...., S.A. (em liquidação),*

*Nos termos e para os efeitos do n.º 5 do art.º 361.º, aplicável por remissão do n.º 3 do art.º 346º, ambos do Código do Trabalho, requero a V. Excia que seja transcrita em ata a minha posição sobre a comunicação da intenção de fazer caducar o meu contrato de trabalho, que é a seguinte:*

*Entendo que o despedimento, a ocorrer, será ilícito, uma vez que o meu vínculo laboral celebrado inicialmente com o ... de .... através do seu Gabinete de Turismo, em outubro de 1998, atualmente tendo como empregadora a ....., SA (em liquidação), se transmitiu para o ... de .... e para a ..., S.A., por força da transmissão do estabelecimento onde laborava na ..., SA (em liquidação), em 1 de janeiro de 2015.*

*Desde essa data (1 de janeiro de 2015) só estou colocada na ..., SA (em liquidação) por ordem do executivo camarário, par auxiliar as operações de liquidação, devendo ser transferida para o ... de .... ou para a ..., SA. finda a liquidação, como aconteceu com os meus Colegas. É do conhecimento da .... .., SA (em liquidação) e do Executivo Camarário que:*

*a)- Foi proposta ação no Tribunal de Trabalho de .... juiz - 2 por ... (proc. n° ..., com pedido de declaração de ilicitude do seu despedimento promovido pela .... , invocando os mesmos fundamentos, tendo o despacho de reenvio para o Tribunal judicial da União Europeia (TJUE) obtido resposta favorável do Tribunal de Justiça da União Europeia da existência de transmissão de estabelecimento num caso com a mesma factualidade essencial que aquela que se aplica à minha situação. Não confundo alegações de parte com decisão judicial a proferir pelo Tribunal do Trabalho competente, mas não subestimo, nem deve ser subestimada, uma interpretação autêntica do órgão criador da Diretiva: a Comunidade Europeia. Como também, é do conhecimento da .... .., SA (em liquidação) e do Executivo Camarário, existem mais duas ações judiciais com a mesma causa de pedir foram intentadas pelos meus Colegas ...e ..., tendo obtido decisão cautelar determinando que está indiciariamente provada a existência de transmissão de estabelecimento, determinando a sua integração provisória nos quadros do ... de .... e suspendendo o procedimento levado a cabo para fazer cessar o contrato por caducidade.*

*Pelas razões expostas, seria um ato sensato suspender o processo com vista ao meu despedimento/caducidade do meu contrato, sob pena de ter de propor providência cautelar para obter judicialmente a suspensão dessa decisão, nos mesmos termos em que o fizeram os Colegas acima referidos.*

*Ação que não desejo propor, mas de que não abdicarei em defesa do meu direito ao trabalho, à ocupação efetiva e à remuneração para meu sustento e do meu agregado familiar.*

*Acresce que, como é do conhecimento da ...,SA (em liquidação), o meu contrato de trabalho tem um clausulado específico quanto à retroação da minha*

*antiguidade e majoração de indemnização, nos mesmos moldes dos existentes para os trabalhadores da ..., S.A., que deverão ser tidos em conta, em caso de caducidade, o que não se admite possa ocorrer, face ao acima exposto.*

*A funcionária ... solicitou a transcrição da seguinte declaração:*

*Exmº Sr. Liquidatário da .... , S.A.(em liquidação),*

*Nos termos e para os efeitos do n.º 5 do art.º 361.º, aplicável por remissão do n.º 3 do art.º 346.º, ambos do Código do Trabalho, requiro a V. Excia que seja transcrita em ata a minha posição sobre a comunicação da intenção de fazer caducar o meu contrato de trabalho, que é a seguinte:*

*Entendo que o despedimento, a ocorrer, será ilícito, uma vez que o meu vínculo laboral celebrado com a ..., em 12 de dezembro de 2006, atualmente tendo como empregadora a .... , S.A.(em liquidação), se transmitiu para o ... de .... e para a ..., SA., por força da transmissão do estabelecimento onde laborava na .... , S.A.(em liquidação), em 1 de janeiro de 2015.*

*Desde essa data (1 de janeiro de 2015) só estou colocada n .... , S.A.(em liquidação) por ordem do executivo camarário, par auxiliar as operações de liquidação, devendo ser transferida para o ... de .... ou para a ..., S.A. finda a liquidação, como aconteceu com os meus Colegas. É do conhecimento da .... .... , S.A.(em liquidação) e do Executivo Camarário que:*

*a)- Foi proposta ação no Tribunal de Trabalho de .... juiz - 2 por ... (proc. nº ..., com pedido de declaração de ilicitude do seu despedimento promovido pela .... , invocando os mesmos fundamentos, tendo o despacho de reenvio para o Tribunal Judicial da União Europeia (TJUE) obtido resposta favorável do Tribunal de Justiça da União Europeia da existência de transmissão de estabelecimento num caso com a mesma factualidade essencial que aquela que se aplica à minha situação. Não confundo alegações de parte com decisão judicial a proferir pelo Tribunal do*

*Trabalho competente, mas não subestimo, nem deve ser subestimada, uma interpretação autêntica do órgão criador da Diretiva: a Comunidade Europeia.*

*Como também, é do conhecimento da .... , S.A.(em liquidação) e do Executivo Camarário, existem mais duas ações judiciais com a mesma causa de pedir foram intentadas pelos meus Colegas ...e ..., tendo obtido decisão cautelar determinando que está indiciariamente provada a existência de transmissão de estabelecimento, determinando a sua integração provisória nos quadros do ... de .... e suspendendo o procedimento levado a cabo para fazer cessar o contrato por caducidade. Pelas razões expostas, seria um ato sensato suspender o processo com vista ao meu despedimento/caducidade do meu contrato, sob pena de ter de propor providência cautelar para obter judicialmente a suspensão dessa decisão, nos mesmos termos em que o fizeram os Colegas acima referidos.*

*Ação que não desejo propor, mas de que não abdicarei em defesa do meu direito ao trabalho, à ocupação efetiva e à remuneração para meu sustento e do meu agregado familiar.*

O funcionário ...solicitou a transcrição da seguinte declaração:  
*Exmº Sr. Liquidatário da... , S.A.(em liquidação),*

*Nos termos e para os efeitos do n.º 5 do art.º 361.º, aplicável por remissão do n.º 3 do art.º 346.º, ambos do Código do Trabalho, requero a V. Excia que seja transcrita em ata a minha posição sobre a comunicação da intenção de fazer caducar o meu contrato de trabalho, que é a seguinte:*

*Entendo que o despedimento, a ocorrer, será ilícito, uma vez que o meu vínculo laboral celebrado inicialmente com o ... de .... , em 16 de outubro de 1995, atualmente tendo como empregadora a .... , S.A.(em liquidação), se transmitiu para o ... de .... e para a ..., S.A., por força da transmissão do estabelecimento onde laborava na .... , S.A.(em liquidação), em 1 de janeiro de 2015.*

*É do conhecimento da ... , S.A.(em liquidação) e do Executivo Camarário que:*

*Foi proposta ação no Tribunal de Trabalho de .... Juiz - 2 por ... proc, n° ...), com pedido de declaração de ilicitude do seu despedimento promovido pela .... , invocando os mesmos fundamentos, tendo o despacho de reenvio para o Tribunal judicial da União Europeia (TJUE) obtido resposta favorável do Tribunal de Justiça da União Europeia da existência de transmissão de estabelecimento num caso com a mesma factualidade essencial que aquela que se aplica à minha situação. Não confundo alegações de parte com decisão judicial a proferir pelo Tribunal do Trabalho competente, mas não subestimo, nem deve ser subestimada, uma interpretação autêntica do órgão criador da Diretiva: a Comunidade Europeia. Como também, é do conhecimento da .... , S.A.(em liquidação) e do Executivo Camarário, existem mais duas ações judiciais com a mesma causa de pedir foram intentadas pelos meus Colegas ...e ..., tendo obtido decisão cautelar determinando que está indiciariamente provada a existência de transmissão de estabelecimento, determinando a sua integração provisória nos quadros do ... de .... e suspendendo o procedimento levado a cabo para fazer cessar o contrato por caducidade.*

*Pelas razões expostas, seria um ato sensato suspender o processo com vista ao meu despedimento/caducidade do meu contrato, sob pena de ter de propor providência cautelar para obter judicialmente a suspensão dessa decisão, nos mesmos termos em que o fizeram os Colegas acima referidos.*

*Ação que não desejo propor, mas de que não abdicarei em defesa do meu direito ao trabalho, à ocupação efetiva e à remuneração para meu sustento e do meu agregado familiar.*

*Acresce que, como é do conhecimento da .... , S.A.(em liquidação), o meu contrato de trabalho tem um clausulado específico quanto à retroação da minha antiguidade e majoração de indemnização, nos mesmos moldes dos existentes para os trabalhadores da ..., S.A., que deverão ser tidos em conta, em caso de caducidade, o que não se admite possa ocorrer, face ao acima exposto.*

*Não havendo mais nada a tratar vai esta ata ser assinada por todos os intervenientes constantes na lista de presenças anexa.*

*.... , 6 de Novembro de 2017”*

- 1.4.** Foram juntos ao processo os elementos supra referidos e ainda um documento composto por 17 páginas relativo a: “Internalização da ..., S.A. Projeto de Dissolução e Liquidação”; Certidão de parte da minuta da ata da segunda reunião extraordinária de dois mil e catorze; Certidão Permanente da empresa ..., S.A. – Em Liquidação; Email de 30.10.2017; Lista de presenças da reunião de 6 de novembro de 2017; Ofício dirigido à trabalhadora puérpera relativo a comunicação do encerramento total e definitivo da empresa- caducidade do contrato de trabalho, datado de 14.11.2017.
- 1.5.** Em 24.11.2017 a CITE solicitou à entidade empregadora os seguintes documentos e informação:

*“Com referência ao assunto em epígrafe e na sequência do pedido de parecer prévio recebido nesta Comissão em 16.11.2017, respeitante à inclusão da trabalhadora ..., no despedimento coletivo, nos termos do n.º 3 do artigo 346.º do Código do Trabalho, em curso na empresa, por motivo de encerramento total e definitivo da empresa, abrangendo 10 trabalhadores/as, solicita-se, ao abrigo do n.º 2 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que estabelece a orgânica da CITE, a seguinte documentação:*

- a) O quadro de pessoal da empresa (Anexo A do Relatório Único e Tabela de Códigos e respetivas Descrições) à data do início da liquidação;*
- b) O quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;*
- c) O número de trabalhadores/as a despedir e as categorias profissionais abrangidas;*
- d) Indicação dos/as trabalhadores/as que realizaram acordos de cedência, ao abrigo do n.º 6 do artigo 62.º do RJAELP;*

- e) *Indicação dos trabalhadores/as que tenham constituído relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado na sequência de procedimento concursal, e que estejam na situação prevista no n.º 11 do artigo 62.º do RJALP;*
- f) *Cópia do contrato de trabalho da trabalhadora puérpera;*
- g) *Indicação, sendo caso disso, do motivo pelo qual a trabalhadora está incluída no grupo dos/as 10 trabalhadores/as que irão cessar o seu contrato de trabalho.*

*Atendendo ao prazo legal para a emissão de parecer prévio pela CITE, os elementos solicitados deverão ser enviados a esta Comissão, com a máxima urgência, até ao dia 28.11.2017 (terça- feira), para o email [secretariado@cite.pt](mailto:secretariado@cite.pt), referindo o N/Processo n.º 1902-DP-C/2017.”.*

**1.6.** Em 28.11.2017, a entidade empregadora respondeu à solicitação da CITE remetendo a seguinte documentação e esclarecendo o que se transcreve:

- *“Quadro de Pessoal á data do inicio da liquidação;*
- *Cópia do aviso de abertura de processos de concurso no ... ao abrigo do processo de internalização;*
- *Listagem dos trabalhadores que realizaram acordos de cedência ao abrigo do nº 6 do Art 62 do ..., com indicação dos que assinaram os contratos constituindo relação jurídica de emprego publico por tempo indeterminado assim como os que , por sua vontade, não o fizeram;*
- *Cópia dos contratos da funcionária ...;*
- *Cópia de declaração da funcionária ... atestando que não assinou o acordo de cedência interesse publico nem foi opositora aos concursos abertos no âmbito da internalização.*

*Relativamente ao processo em curso venho informar o seguinte:*

- *Dos 10 funcionários abrangidos, 6 encontram-se em vias de assinar contrato com o ... no âmbito do processo de concurso aberto no âmbito da internalização (conforme atestado na listagem em anexo), sendo que o procedimento de despedimento ficará sem efeito quando isso se verificar;*

- *1 deles não prestou provas pelo que no final do procedimento referido anteriormente regressará á empresa e pelo fato da empresa ir encerrar terá o seu contrato caducado por essa razão;*
- *3 pessoas, na qual se inclui a funcionária ..., ficaram na empresa prestando serviço no processo de liquidação, com o encerramento definitivo da empresa os contratos caducarão por esse motivo;*
- *Quanto especificamente á funcionária ..., a opção de não assinar o Acordo de Cedência nem candidatar-se aos concursos abertos pelo ... para efeitos de internalização foi única e exclusivamente da própria funcionaria;*
- *Aliás nesse momento (Janeiro de 2015) a funcionária não se encontrava em nenhuma situação específica de parturiente, facto que apenas aconteceu em 2017.*

*Julgo, salvo melhor opinião, ter esclarecido cabalmente a situação particular da funcionária ..., nomeadamente que foram cumpridas todas as situações legalmente exigíveis neste caso.*

- 1.7.** Em 29.11.2017, a entidade empregadora veio acrescentar a seguinte informação:
- *“O ... (acionista único da empresa) deliberou a liquidação e encerramento da empresa em 12 de Novembro de 2014;*
  - *As competências delegadas foram a partir de 1 de Janeiro de 2015 avocadas pelo ...;*
  - *Internalizando os funcionários que considerou necessários para a prossecução destas atividades conforme documentação e listagem já enviada;*
  - *Relativamente ás atividades de “Gestão de Espaço Publico ” e “Gestão de equipamentos coletivos e prestações de serviço na área da educação, ação social, cultura e desporto” foram as mesmas externalizadas na empresa municipal ..., SA conforme deliberação nº 668/14 que anexo;*
  - *O critério que presidiu a esta decisão alem da justificação inserida no documento tem a ver com o fato de no primeiro caso ter de ser uma entidade autónoma a proceder á credenciação dos fiscais (e não o ..., a exemplo da EMEL em Lisboa), e de no segundo caso as atividades nunca terem sido transferidas para a empresa .... mas apenas estabelecidos contratos de prestação de*

*serviços para fornecimento de mão de obra necessária para o seu funcionamento e portanto não podendo ser internalizadas;*

- *Os estatutos da empresa ... SA foram alterados de modo a incorporar estas novas competências;*
- *Os trabalhadores da .... afetos a estas atividades foram transferidos para a ... através de Cessão de Posição Contratual dos seus contratos de trabalho;*
- *Envio em anexo um quadro com a relação dos trabalhadores á data da liquidação e a sua distribuição após o processo de internalização e externalização;*
- *A trabalhadora ... tinha funções na Área de Gestão de Serviços partilhados (conforme contrato de trabalho já enviado) assim como as colegas ...e ..., e nunca exerceram funções em nenhuma das áreas que foram externalizadas;*
- *Estas trabalhadoras foram integradas no processo de internalização e proposto efetuar um .. com o ...;*
- *As colegas ... e a ...não aceitaram a proposta de ... tendo ficado na empresa a auxiliar o Liquidatário no processo de liquidação, não se candidataram também a nenhum processo concursal aberto pelo ...;*
- *A colega ... aceitou numa primeira fase e depois rescindiu o mesmo regressando á empresa onde se manteve também a auxiliar no processo de liquidação;*
- *São exatamente estas 3 funcionarias (juntamente com os 7 colegas que aguardam o encerramento do concurso, conforme explicitado no mail anterior) que agora fazem parte do processo de caducidade de contrato de trabalho por encerramento definitivo da empresa;*

*Penso, salvo melhor opinião, ter exposto cabalmente as razões da não discriminação da funcionaria ... em todo o processo."*

## **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 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: (...)*

*Proibir, sob pena de sanções, o despedimento por causa da gravidez ou de gozo do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade, bem como a discriminação nos despedimentos fundada no estado matrimonial; (...)*

*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 19.10.92, estabelece no artigo 10.º 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 (...), 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."*
- 2.3.** É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias<sup>1</sup> 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

<sup>1</sup> Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C- 207/98 e C-109/00).

igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

- 2.4.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à referida construção jurisprudencial, do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, nos considerandos 23 e 24 que expressamente referem o seguinte: *Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.*
- 2.5.** Em sintonia com o princípio comunitário da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres a Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias<sup>2</sup>.
- 2.6.** Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro,<sup>3</sup> determina uma especial proteção no despedimento. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

---

<sup>2</sup> Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa.

<sup>3</sup> O Código do Trabalho transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, e a Diretiva n.º 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho, 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 (reformulação), nos termos das alíneas b) e o) do artigo 2.º Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

- 2.7.** Compete à CITE, por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, emitir o parecer referido.
- 2.8.** Nesse sentido, tem esta Comissão entendido que sempre que o formalismo de despedimento coletivo venha a ser adotado por determinação legal é devido ao empregador a solicitação de parecer prévio à CITE, nos termos do referido artigo 63.º.<sup>4</sup>
- 2.9.** Nos termos previstos no n.º 3 do artigo 346.º do Código do Trabalho, o encerramento total e definitivo da empresa determina a caducidade do contrato de trabalho, devendo seguir-se o procedimento previsto nos artigos 360.º e seguintes, com as necessárias adaptações.
- 2.10.** O despedimento coletivo deve obedecer ao procedimento previsto nos artigos 360.º a 366.º do Código do Trabalho.
- Para efeitos de emissão de parecer prévio pela CITE, o empregador deve remeter cópia do processo a esta entidade, depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho (alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho).
- 2.10.1.** De acordo com o artigo 360.º do Código do Trabalho, a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo deve conter:
- 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 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.

2.11. Na verdade, o procedimento de despedimento coletivo nas situações de encerramento total e definitivo da empresa deve ser adaptado à circunstância de se tratar, *in fine* de uma situação de caducidade do contrato de trabalho por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o/a trabalhador/a prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber (alínea b) do artigo 343.º do Código do Trabalho).

Tal situação não se confunde com o encerramento de estruturas da empresa ou redução de pessoal por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, uma vez que nestes casos o empregador mantém a atividade.

2.12. Refira-se ainda que a exigência legal de adoção de um procedimento de despedimento coletivo não se aplica às microempresas, ou seja aquelas que empregam menos de 10 trabalhadores, bastando informar o/a trabalhador/a com a antecedência prevista nos n.ºs 1 e 2 do artigo 363.º do Código do Trabalho.

2.13. No entanto, deve entender-se que a caducidade do contrato de trabalho opera apenas nos casos em que se verifiquem os pressupostos para essa caducidade.

Como melhor se refere no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 25.09.2006, proferido no âmbito do Processo n.º 0516184, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt): "(...) *Ou seja, a atual lei laboral estabelece expressamente que o encerramento total e definitivo da empresa determina a caducidade do contrato de trabalho, mas limita o direito do trabalhador despedido à compensação (...) prevista no artigo 401.º<sup>5</sup> do Código do Trabalho para os casos de despedimento coletivo.*

*Mas a circunstância da lei prever expressamente a caducidade do contrato de trabalho no caso de encerramento da empresa, não significa que o empregador não tenha que demonstrar que o encerramento é total, isto é, que cessa toda a atividade da empresa e não apenas algumas valências, e definitivo, isto é, que não mais seja viável o recebimento do trabalho atenta a evolução normal e previsível duma empresa que encerrou as suas instalações. (...)*".

---

<sup>4</sup> Consultar a este respeito, e a título exemplificativo o Parecer n.º 159/CITE/2010 e o Parecer n.º 41/CITE/2011.

<sup>5</sup> Consultar no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o artigo 366.º.

- 2.14. Importa, igualmente, esclarecer que, quando está em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhador no gozo da licença parental, e de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento respeita aos critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir.
- Nesta conformidade, os critérios definidos pelo empregador para selecionar os/as trabalhadores/as objeto de despedimento deverão ser enquadrados nos motivos legalmente previstos, não podendo ocorrer discriminação de qualquer trabalhador/a designadamente, em função do sexo ou, no caso vertente, por motivo de maternidade.
- 2.15. De acordo com o documento junto ao processo que foi remetido à CITE pela entidade empregadora, relativo a: *"Internalização da ..., S.A. Projeto de Dissolução e Liquidação"*, importa destacar o que aí é referido e que respeita ao seguinte:
- 2.15.1. *"A .... é resultado da fusão, por transferência global do património, da ..., SA, da ..., SA, e da...., SA (incorporadas), na ..., S.A.(Incorporante), com atribuição ao acionista ... de .... da fração adicional do capital estatutário da empresa incorporante no montante correspondente ao aumento do capital desta empresa, decorrente da incorporação do património das empresas incorporadas."*
- 2.15.2. *"Encontra-se em vigor a Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto, que revogou a Lei n.º 53-F/2006, de 29 de Dezembro, o qual estabelece o Regime Jurídico da Atividade Empresarial Local e das Participações Locais, (RJAE), no qual se Integra a .... . O n.º 1 do artigo 62.º do citado RJAE prevê as situações em que as empresas locais são obrigatoriamente objeto de deliberação de dissolução."*
- 2.15.3. *"(...) a .... encontra-se na iminência de preencher a previsão legal estabelecida na alínea d) do n.º 2 do Artigo 62.º do RJAE, pelo que deverá ser objeto de deliberação de dissolução, nos termos e para os efeitos do disposto nos arts. 61.º a 66.º do novo Regime Jurídico da Atividade Empresarial e das Participações Locais, aprovado pela Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto."*
- 2.15.4. *"Neste contexto, a dissolução da .... é, hoje, uma inevitabilidade, pelo que se*

*impõe a adoção dos procedimentos necessários à preparação, elaboração e execução dessa mesma dissolução, de modo a precaver o cumprimento ao disposto no artigo 62.º da Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto. Sem prejuízo, é imperiosa:*

*(...)*

*iii. A salvaguarda dos Interesses dos trabalhadores da .... , assegurando a manutenção dos postos de trabalho, na condição destes aceitarem as tabelas salariais em vigor na .... , as condições estabelecidas na contratação pública em vigor, de acordo com os normativos legais vigentes.”.*

**2.15.5.** *“Como modalidade para a dissolução/liquidação da ...., SA optar-se-á pela internalização, conforme previsto no n.º 12 do artigo 62.º do RJAEL, nos termos do respetivo plano constante da anexo I, resultando na transmissão global do património (ativo e passivo), durante ou após a liquidação, nos precisos termos previstos neste projeto, para o acionista único, para o qual será transferida a atividade da .... a internalizar, acompanhada de todos os equipamentos, imóveis e direitos sobre imóveis, e bem como dos trabalhadores afetos a essa atividade.*

**2.15.6.** *“De todo o modo, porque a dissolução não prejudica a aplicação de mecanismos jurídicos, como seja a internalização da atividade da empresa local nos serviços das respetivas entidades públicas participantes, pretende-se fazer uso desse mecanismo e oferecer aos trabalhadores da .... a possibilidade de serem integrados nos quadros do ...., pelo que a presente deliberação de dissolução, será, nos termos previstos no n.º 12 do artigo 62.º do RJAEL, acompanhada do respetivo plano, conforme o anexo I a este projeto.*

*A dissolução prevista no RJAEL depende da prévia deliberação do órgão da entidade pública participante competente para a constituição da empresa local, sob proposta do respetivo órgão executivo, i.e. Assembleia Municipal e Câmara Municipal de .... .*

*Para o efeito, impõe o disposto no nº 12, do art.º 62º, daquela Lei n.º 50/2012, que a deliberação seja acompanhada do respetivo plano, devendo incluir os seguintes elementos:*

*— Definição das atividades a internalizar;*

*— Listagem dos postos de trabalho indispensáveis para a prossecução das atividades a integrar ou a internalizar, identificando a carreira e as áreas funcional,*

*habitacional e geográfica, quando necessárias, e*

*— Previsão das disponibilidades orçamentais necessárias, nos termos da Lei n.º 8/2012, de 21 de Fevereiro (Lei dos compromissos).”.*

**2.15.7.** *“Por força da lei aplicável, a conclusão da liquidação determina a caducidade dos contratos de trabalho em vigor àquela data.*

*Sem prejuízo, dada a necessidade de internalização da atividade da empresa local nos serviços do ... de .... , será possível aos trabalhadores com relação jurídica de trabalho por tempo indeterminado, estabelecida há mais de um ano a contar da data da deliberação de dissolução da empresa local, vir a integrar os quadros do ... respetivo. Para o efeito, exige-se a celebração, entre o trabalhador, o ... e a empresa local, de acordo de cedência de interesse público (...), nos termos legalmente aplicáveis e de acordo com a presente deliberação.*

*Observados esses requisitos, é conferido a esses trabalhadores o direito a serem opositores a concursos exclusivamente destinados a quem seja titular de uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, abertos no período máximo de 12 meses a contar da data de celebração do acordo de cedência, para ocupação dos postos de trabalho correspondentes às atividades que se encontrem a executar, no ..., ao abrigo do ....*

*Vindo a ser constituída urna relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, não é devida a esses trabalhadores qualquer compensação pela extinção do anterior posto de trabalho.*

*Assim,*

*7.1. Os trabalhadores afetos à prossecução das atividades da .... serão objeto de cedência ao ... no âmbito do plano de internalização, (Anexo I), que acompanha a deliberação de dissolução, nos termos e efeitos do disposto nos n.ºs 6 a 13 do artigo 62.º do RJAEL.*

*7.2. Os contratos dos trabalhadores não abrangidos no processo de internalização cessarão nos termos do regime do contrato de trabalho.”*

**2.15.8.** *“Considerando que, com a dissolução da sociedade, determina-se a transmissão do património (ativo e passivo), durante ou após a liquidação nos exatos termos previstos neste projeto, para o acionista único, para o qual será, ainda, transferida parte da atividade da .... , conforme plano de internalização, deverá o*

*Liquidatário, no decurso da liquidação, gerir todos os contratos em vigor, por forma a:*

*I) Transferir para o ... a posição contratual da .... nos contratos cujos objetos sejam do interesse para a prossecução da atividade transmitida;*

*II) Rescindir todos os contratos que, não se enquadrando na alínea anterior, também não sejam necessários no período de liquidação e*

*III) Gerir, até final, os contratos necessários no período de liquidação.”.*

**2.15.9. “Justificação para Internalizar**

*I. Não existem na ... recursos humanos com o perfil exigido para o desempenho destas funções, e tomo know how especializado;*

*II. A não internalização poria em causa aquelas operações;*

*III. As operações a internalizar são uma assinalável fonte de receita que não se devem perder;*

*IV. A complexidade dos equipamentos exigem um serviço de manutenção permanentes.”.*

**2.15.10. “B. LISTAGEM DOS POSTOS DE TRABALHO INDISPENSÁVEIS PARA A PROSSECUÇÃO DAS ACTIVIDADES A INTERNAUZAR, COM IDENTIFICAÇÃO DA CARREIRA E ÁREAS FUNCIONAL, HABITACIONAL E GEOGRÁFICA, QUANDO NECESSÁRIAS**

*São necessários à prossecução das atividades a internalizar nos serviços ..., todos os trabalhadores da .... , que reúnam as condições legalmente impostas para a internalização, com exceção dos que são necessárias ao desempenho das funções que serão desenvolvidas no âmbito do restante perímetro municipal.*

*Assim,*

*Actividade: Gestão do Parque de Feiras e Exposições e Pavilhão Multiusos (...)*

*Trabalhadores necessários objeto de cedência de interesse público, nos termos dos n.ºs 6 a 13 do artigo 62.º:*

*(...)*

*Nome ... Carreira e categoria equivalente Técnico Superior (...).”.*

**2.16. Em face do que antecede foram solicitados esclarecimentos à entidade empregadora no que respeita ao procedimento de internalização das atividades da empresa ..., S.A. no ... de .... , tendo aquela entidade empregadora remetido a**

declaração da trabalhadora puérpera, que se transcreve:

*".... , 27 de novembro de 2017*

*Foi-me solicitada, pelo Senhor Liquidatário da ..., SA em liquidação a emissão de uma declaração para ser entregue na CITE.*

*A minha entidade empregadora a ..., SA, foi dissolvida pelo ... de .... , que deliberou transferir o estabelecimento onde estava integrada para o próprio ... de .... e para a outra empresa municipal, a..., S.A. que passaram a desenvolver a atividade desenvolvida pela .... , com as mesmas pessoas e meios.*

*Foi-me proposto ser internalizada no ... de .... , com prejuízo da minha antiguidade progressão na carreira e vencimento, para fazer a mesmas funções. Manifestei a minha vontade de ser integrada no ... de .... ou ...., mas não aceitei ser prejudicada no meu vencimento (ficava a ganhar menos 54,29%, progressão na carreira e antiguidade (pretendiam que fosse novamente integrada no início da carreira, perdendo a minha antiguidade e tendo que permanecer 10 anos no mesmo posicionamento).*

*Ao contrario dos meus Colegas, não fui contactada para concorrer a nenhum concurso nem fui transferida para a outra empresa municipal, a ..., S.A. Foi-me ordenado que permanecesse na empresa em liquidação para auxiliar o Senhor Liquidatário, juntamente com mais duas trabalhadoras.*

*Vários Colegas que não aceitaram ser internalizados com prejuízo da antiguidade e vencimento, a .... fez cessar o contrato de trabalho invocando caducidade.*

*Os dois trabalhadores que instauraram procedimento cautelar contra a minha empregadora e contra o ... obtiveram decisão judicial de suspensão de decisão da empresa no Tribunal do Trabalho, que determinou a suspensão da decisão de fazer cessar o respetivo contrato e a sua integração no ... de .... , face a ter havido indícios seguros de transmissão de estabelecimento.*

*Vou, eu própria, também solicitar a suspensão da decisão de fazer cessar o meu contrato por caducidade, uma vez que, na minha opinião, essa decisão é ilícita por que ocorreu transmissão do estabelecimento onde estava integrada, nos termos do art.º 285.º do CT. Assim, entendo que tenho direito a ser integrada no ... de .... sem prejuízo da antiguidade e vencimento.*

*É o que se me oferece declarar, neste momento, estando a disposição para prestar quaisquer outros esclarecimentos ou enviar para a CITE cópia das decisões cautelares do Tribunal do Trabalho, acima identificadas, que pedirei aos meus colegas.*

*Com os melhores cumprimentos.*

*... ”.*

**2.17.** Face ao referido pela trabalhadora especialmente protegida, a entidade empregadora veio, em 29.11.2017, esclarecer e juntar, para esse efeito, a Deliberação n.º 668/14, de 16.10.2014 relativa à aprovação do projeto de externalização de atividades no perímetro municipal. De acordo com tal deliberação:

- a) Com a dissolução da .... , S.A. os serviços que lhe estavam delegados e fossem relevantes e indispensáveis poderiam ser internalizados;
- b) Os serviços que decorressem de contratualização “in-house” não poderiam ser internalizados, pois a sua gestão e programação já se encontrava internalizada, pelo que teriam de continuar externalizados, pois o ... não tem colaboradores internos com o perfil adequado às funções requeridas.

**2.18.** Os trabalhadores que foram abrangidos pelo processo de externalização, foram-no, por desempenharem funções nos serviços que deveriam seguir este processo de externalização e, ou porque não reuniam as condições legalmente impostas para a internalização ou por que, embora desempenhando funções de fiscalização não possuíam os requisitos de admissão na carreira de fiscal municipal.

- 2.19. Essas atividades que seriam objeto de externalização passaram para a empresa ..., SA, relativamente à qual foi necessário proceder a alteração estatutária, para alteração do objeto social da sociedade.
- 2.20. Assim, é concluído no projeto de externalização de atividades com alteração aos estatutos da empresa ..., SA, o seguinte: "*Os contratos dos trabalhadores não abrangidos na conclusão do processo de internalização cessarão nos termos do regime do contrato de trabalho, sem prejuízo de transitarem para a ... os trabalhadores necessários à prossecução das atividades da .... que, uma vez dissolvida, serão prosseguidas por aquela empresa.*"
- 2.21. De acordo com o esclarecimento prestado pela entidade empregadora, a trabalhadora puérpera não foi incluída no grupo de trabalhadores/as que transitaram para a ..., em consequência do projeto de externalização, pois tinha funções na Área de Gestão de Serviços Partilhados e nunca exerceu funções nas áreas que foram externalizadas (...).
- 2.22. Em consequência, refere a entidade empregadora que, a trabalhadora foi integrada no processo de internalização, não tendo, no entanto, aceite os termos de tal integração.
- 2.23. De acordo com o contrato de trabalho da trabalhadora puérpera, junto ao processo, assim como posteriores acordos e aditamento, a trabalhadora foi contratada em, 12.12.2006, para o exercício da atividade profissional de Técnica de Contabilidade e Gestão; em 1.01.2011 passou a exercer em regime de comissão de serviços as funções de Diretora Administrativa e Financeira, e em 1.07.2013 passou a exercer funções de Gestora da Área de Gestão de Serviços Partilhados e da Unidade de Gestão Financeira, também em regime de comissão de serviços, que sofreu uma redução de horário de trabalho, por acordo, em 19.03.2014.
- 2.24. Atendendo a toda a factualidade que compõe o processo e sem embargo de posterior controlo da legalidade das opções tomadas pelo ... de .... , na verdade, e no que respeita ao critério de seleção dos/as trabalhadores/as que, *in fine*,

verão o seu contrato de trabalho cessar por caducidade em virtude do encerramento total e definitivo da empresa ...,SA, não se vislumbra do contraditório realizado no presente processo, designadamente, da ata de reuniões e da declaração da trabalhadora puérpera, que esta trabalhadora não teria sido incluída no processo de externalização ou que a sua internalização não tivesse ocorrido por falta de iniciativa do seu empregador por motivo de maternidade.

- 2.25.** Em rigor a trabalhadora alega o direito "*a ser integrada no ... de .... sem prejuízo da antiguidade e vencimento.*", e declara que. "*Foi-me proposto ser internalizada no ... de .... , com prejuízo da minha antiguidade progressão na carreira e vencimento, para fazer a mesmas funções. Manifestei a minha vontade de ser integrada no ... de .... ou ..., mas não aceitei ser prejudicada no meu vencimento (ficava a ganhar menos 54,29%, progressão na carreira e antiguidade (pretendiam que fosse novamente integrada no início da carreira, perdendo a minha antiguidade e tendo que permanecer 10 anos no mesmo posicionamento).*".
- 2.26.** À CITE compete, nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho, aferir se foi garantida a igualdade de oportunidades e de tratamento, com base no sexo por motivo de maternidade, no que respeita aos critérios para a seleção dos trabalhadores/as a despedir, pelo que em face do exposto não se vislumbra tratamento diferenciado da trabalhadora puérpera em virtude da sua maternidade.

### III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE não se opõe à inclusão da trabalhadora puérpera ... no procedimento de despedimento coletivo por motivo de encerramento total e definitivo da empresa ..., S.A. por não se vislumbrarem indícios de discriminação, por motivo de maternidade, na cessação, por caducidade, do contrato de trabalho da trabalhadora especialmente protegida.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 6 DE DEZEMBRO DE 2017, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) QUE APRESENTOU DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA:

“P nº 1902-DP-C/2017

A CGTP vota contra o presente parecer por considerar que não se encontram suficiente e cabalmente explicitadas as condições (as condições) em que ocorre a inclusão da trabalhadora neste despedimento colectivo e sobretudo porque não é clara a forma como lhe foi proposta a sua integração no ... de .... com prejuízo da sua antiguidade, carreira e vencimento, tendo aliás em conta os argumentos invocados pela trabalhadora e constantes do processo instrutor. Pelo que na falta deste esclarecimento considera-se que não está ilidida a presunção. Isto sem prejuízo de poderem estar em causa direitos constitucionalmente consagrados relativamente aos procedimentos legais que estão na base da liquidação da empresa.”