

PARECER N.º 203/CITE/2018

Assunto: Parecer prévio ao despedimento coletivo de trabalhadora puérpera, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho. Processo n.º 513/DG-C/2018.

I – OBJETO

1.1. Em 13 de março de 2018, a CITE recebeu, através de Advogado, da ..., cópia do processo de despedimento coletivo de 8 trabalhadoras/es da empresa, 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, incluída a trabalhadora grávida Senhora D. ..., com a categoria profissional de Técnica Laboratório, a exercer funções no Departamento/Laboratório Inorgânico, sito em ...

1.2. Na notificação efetuada pela entidade empregadora à trabalhadora, em 27.02.2018, conforme notificação pessoal por esta assinada, consta o seguinte:

*“(...) Assunto: **Comunicação da intenção de promover o despedimento coletivo***

Exmo.(a.) Senhor(a),

Nos termos e para os efeitos previstos no artigo 360.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, vimos, pela presente, comunicar a V. Exa. que pelos motivos e fundamentos abaixo descritos é intenção da, NIPC (...) com sede na (...) ..., proceder a um despedimento coletivo, onde se inclui V. Exa., com a consequente cessação do seu contrato de trabalho.

a) Motivos para o despedimento coletivo

O despedimento coletivo ocorre por motivos de estruturais ... e tem por fundamento o encerramento do estabelecimento onde prestam trabalho todos os trabalhadores por ele abrangidos.

A ... *tem como objeto social análises químicas, físicas e biológicas, serviços conexos, formação profissional teoria e prática.*

A ... *iniciou a sua atividade em Portugal em janeiro de 2015, após ter adquirido uma sociedade já constituída, oferecendo soluções e serviços de valor dirigidos aos setores Agronómico, Alimentar, Ambiental, de Mineração e Saúde e Segurança.*

A ... presta a sua atividade em Portugal num Centro Tecnológico Químico situado em ... onde se situam laboratórios de análise, ensaios avançados e engenharia química especializada.

Sucedem que a atividade prestada na área do Meio Ambiente apenas pode ser praticada, nos termos do que legalmente se exige, através de Laboratórios existentes no local. Contudo, o negócio gerado em Portugal sobretudo nesta área não é significativo e sobretudo, face aos resultados que vem apresentando ao longo dos anos, não justifica a manutenção de Laboratórios localmente e os respetivos custos inerentes.

A ... sente dificuldades desde início em ter um equilíbrio financeiro, aliás, quando adquiriu a empresa pensou-se que se conseguia inverter os números, dado que a situação em que a empresa se encontra já desde os anteriores sócios/gerentes era de perdas.

Dentro das decisões tomadas, muitos foram os esforços para inverter a situação, inclusive foram destacados trabalhadores, nomeadamente de Espanha, como ..., ..., ..., etc. no sentido de introduzir os seus conhecimentos e dotar a ... de um novo e diferente know-how.

Na área agroalimentar a ... tem recorrido à subcontratação de serviços em Espanha, uma vez que a tecnologia necessária à prestação desses serviços em Portugal é demasiado onerosa.

Ora, de acordo com a demonstração de resultados financeiros da empresa é possível constatar uma redução na procura dos seus produtos/serviços.

Em 2016 a ... apresentou um resultado negativo de - € 182.582,97 e em 2017 voltou a deteriorar-se, terminando o ano de 2017 com - €455.885,99 negativos.

A constante diminuição dos proveitos delapidou o resultado operacional que, a partir de 2016 apresenta resultados negativos relevantes, levando a uma perda significativa.

Em face de tais resultados e considerando os custos com a manutenção da estrutura fixa em Portugal é fácil constatar a existência de um desequilíbrio económico-financeiro que se torna inoportável à empresa.

Como a ... se encontra a produzir em Portugal não se vislumbra qualquer possibilidade de a empresa melhorar substancialmente a sua posição no mercado.

Do que resulta, pois, que a manutenção destes serviços em Portugal, da forma como vêm sendo prestados e considerando o volume de negócios e resultados financeiros apresentados em Portugal, não justifica os custos suportados, nomeadamente, também com as rendas que têm de ser pagas, assim como o equipamento dos laboratórios existentes em ... e recursos humanos àqueles afetos.

Conforme resulta do exposto os resultados apresentados relevaram para a decisão tomada pela empresa de encerramento do estabelecimento (laboratório) e cessação dos contratos de trabalho dos trabalhadores aqui abrangidos, mantendo-se, em Portugal, como um escritório de representação da empresa e exclusivamente para fins comerciais, de vendas dos seus serviços, nomeadamente na área agroalimentar.

Considerando o exposto, a ... determinou como necessário o encerramento do seu estabelecimento (laboratório) em Portugal com a consequente cessação dos contratos de trabalho àqueles alocados, e, mantendo apenas uma representação em Portugal através da permanência de dois trabalhadores com funções comerciais na área de atividade agroalimentar uma colaboradora na direção da empresa.

A decisão de manter a empresa em Portugal é estratégica do ponto de vista comercial uma vez que a situação geográfica de Portugal permitirá à empresa manter uma comunicação privilegiada com o resto do Mundo, facilitadora da sua expansão.

A ... decidiu proceder a uma reestruturação da sua atividade através de uma mudança de modelo de negócio que lhe permite diminuir as suas despesas e responsabilidades.

Com efeito, a ... decidiu encerrar o laboratório em Portugal) deixando de prestar serviços em Portugal na área de Meio Ambiente e assumindo que os serviços na área agroalimentar passam a ser prestados nomeadamente através de Espanha, permitindo à ... eliminar os inerentes custos que lhe estavam alocados não só com os laboratórios (rendas) mas também com os seus trabalhadores.

Esta mudança estratégica vai ao encontro da crescente centralização de serviços da ..., que está a implementar serviços centrais, de forma a otimizar as suas sucursais internacionais que ficam apenas com a responsabilidade da gestão local dos seus canais de venda.

A ... procede a uma reestruturação, reduzindo os seus custos por forma a manter apenas os recursos indispensáveis à prossecução da sua atividade comercial na área agroalimentar.

Em Portugal existem atualmente 12 colaboradores com contrato de trabalho, em que 9 são trabalhadores efetivos e 3 são trabalhadores contratados a termo certo, de acordo com o quadro abaixo.

Segue QUADRO A

A ... decidiu reajustar-se, passando a ter em Portugal apenas uma representação da empresa a nível comercial, mantendo, para o efeito, apenas três trabalhadores ..., ... e ...

A trabalhadora ... ficará com a Direção Comercial em Portugal, passando a assumir nomeadamente as seguintes funções:

o Gestão da atividade em Portugal;

- o Coordenação com os laboratórios da ... Espanha;*
- o Apresentação de propostas e orçamentos para clientes na área agroalimentar;*
- o Gestionamento de ofertas a pedidos recebidos via web e das vendas on-line.*
- o Canalização de eventuais questões e consultas dos clientes.*
- o Representação legal da Empresa ... em Portugal.*

A trabalhadora ... com a categoria profissional de Técnico Comercial no Departamento de Atendimento ao Cliente na área de negócio-Alimentar manterá as funções comerciais, cabendo-lhe, nomeadamente, assegurar as funções de:

- o Gestão e desenvolvimento da carteira comercial (clientes);*
- o Assessoramento técnico especializado aos clientes da área;*
- o Negociação dos principais contratos que ainda existam ou potenciais da supra citada área de negócio.*
- o Efetuar análises de mercado e da concorrência existente ou potencial;*
- o Definição de estratégias comerciais junto da direção técnica corporativa agroalimentar e sua implementação.*

O trabalhador ... com a categoria profissional de Responsável Comercial no Departamento de ATC de Agronomia, na área de negócio — Agronomia, manterá cabendo-lhe nomeadamente assegurar as funções de:

- o Assessoramento técnico especializado em nutrição e química agrícola com base analítica;*
- o Manutenção e desenvolvimento da carteira de clientes na área de agronomia;*
- o Análises de mercado e da concorrência existente ou potencial;*
- o Definição de estratégias comerciais junto da direção técnica corporativa agro alimentária e sua implementação;*

A cessação do contrato de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo é determinada pelo encerramento do estabelecimento da empresa (laboratório) sito em ..., o que envolveu uma motivação estrutural da ..., ou seja, uma reestruturação da sua organização enquanto unidade produtiva.

b) Quadro de Pessoal discriminado por Sectores organizacionais da empresa — Cfr. ANEXO 1

c) Critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir

Não é possível a subsistência da relação de trabalho, em virtude dos invocados motivos estruturais que levam a uma necessária reorganização interna, com vista à redução de custos fixos que oneram injustificadamente a empresa.

A ... tem atualmente 12 trabalhadores ao seu serviço, conforme quadro de pessoal em anexo (ANEXO 1) os quais se encontram atualmente organizados pelos seguintes departamentos: Qualidade, Meio Ambiente, Operações, Administrativo e Financeiro, Laboratório Microbiológico, Laboratório Inorgânico e Atendimento ao Cliente.

Considerando a referida eliminação das atividades de laboratório e extinção dos Departamentos de Qualidade, Operações e Meio Ambiente proceder-se-á inevitavelmente à eliminação dos postos de trabalho que àqueles se encontram diretamente alocados, como é o caso dos trabalhadores: ..., ..., ... **(com contrato de trabalho a termo certo no dia 21/03/2018)**, ..., ..., ..., ... e ..., com funções de Responsável de área de qualidade, técnico comercial de meio ambiente, técnica de operações, técnico comercial, e técnicos de laboratório, respetivamente, cujas funções deixam necessariamente de existir, extinguindo-se os referidos Departamentos.

Assim como as funções da ... com a categoria de administrativa que migrarão para o seio da empresa em Espanha (sede).

Assim, a ... procederá à eliminação dos postos de trabalho que, quer em face do encerramento do laboratório, quer em face da redução da sua atividade comercial e conseqüente redução do volume de trabalho, não se justificam manter.

Face ao exposto cessam os contratos de trabalho dos seguintes trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento coletivo:

QUADRO B

O contrato de trabalho de ... (com contrato de trabalho a termo certo) também cessará por não renovação do contrato, no dia 21/03/2018, não estando, por isso, incluída neste processo.

A organização dos trabalhadores na ..., em face da reestruturação levada a cabo, sofre assim as seguintes alterações:

A ... passará a contar apenas com uma responsável local em Portugal (...) e dois comerciais (... e ...), não existindo critérios de seleção a observar porquanto situam-se em categorias/Departamentos distintos dos enquadrados pelos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo.

A descrita reestruturação permitirá o decréscimo dos custos operacionais e estabelecimento do equilíbrio económico-financeiro.

d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas

São 8 os trabalhadores abrangidos pelo processo de despedimento coletivo, com as seguintes datas de admissão:

Quadro

e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento

Prevê-se que o presente processo de despedimento coletivo esteja concluído nos próximos 3 meses.

f) Cálculo da Compensação

Será posta à disposição dos trabalhadores abrangidos a compensação legal calculada nos termos do artigo 366 do Código do Trabalho, tendo em conta a antiguidade dos trabalhadores.

(...) “.

1.3. Os motivos, critérios, número de trabalhadores/as abrangidos/as e método de cálculo da indemnização a aplicar no presente despedimento, constam do teor da notificação remetida à trabalhadora ora especialmente protegida, atrás reproduzidos.

1.4. No dia 7.03.2018 realizou-se, com a presença da trabalhadora ora especialmente protegida, reunião de informações e negociação, que consta do processo e se transcreve:

“(...) Aos 07 das do mês de Março de 2018, pelas 11h15 horas, no âmbito do processo de despedimento coletivo instaurado pela ... e em cumprimento das formalidades previstas no artigo 361 do Código do Trabalho, realizou-se na sede da empresa (...) ..., uma reunião no âmbito da fase de informações e negociação.

Encontravam-se presentes:

- Dr. ..., na qualidade de representante da Empresa acima referida (através de vídeo chamada via Skype);

- Dr. ..., na qualidade de mandatário da empresa ...

- Dra. ..., na qualidade de mandatária da empresa ...

- Dra. ..., na qualidade de mandatária da empresa ...,

- Os trabalhadores abrangidos do processo de despedimento coletivo, nomeadamente:

...;

...;

... (a partir de vídeo chamada Skype);

...;

...;

...;

...;

...

Os mandatários da empresa agradeceram a presença dos trabalhadores na reunião.

A ... através dos seus mandatários, reitera, nesta data, os motivos objetivos invocados para o despedimento coletivo e que constam das comunicações iniciais entregues oportunamente aos trabalhadores, tendo os trabalhadores reconhecido os motivos invocados.

O mandatário da ... esclareceu o procedimento de despedimento coletivo, informando, que as comunicações finais iriam ser entregues no dia 16 de março, data a partir da qual inicia o prazo de aviso prévio. informou, ainda, que apenas poderá dispensar os trabalhadores da prestação de trabalho a partir do dia 13 de abril de 2018, o que leva a reformular os valores que foram apresentados. Foi questionado pelas trabalhadoras ..., ..., ... e ... sobre o fecho do laboratório, tendo o mesmo esclarecido que o mesmo encerrará apenas a 13 de abril de 2018, razão pela qual o valor tem de ser reformulado. Foi questionado ainda pela trabalhadora ... sobre em que data pode ingressar noutro emprego. O mandatário respondeu que pode abraçar um novo projeto profissional a 16 de março de 2018, mas convém, para o efeito, avisar com alguma antecedência.

Os trabalhadores foram ainda informados que irá gozar as férias durante o prazo de aviso prévio. A trabalhadora ... questionou se saíssem a 16 de março de 2018, se poderiam receber tudo nessa data ou se tinham de aguardar até à saída a 13 de abril de 2018. Foi esclarecido que se quiserem sair a 16 de março de 2018, recebem o montante total.

Foi ainda esclarecido que quanto à proposta apresentada, o valor tem de ser reajustado, porque as férias não gozadas, serão gozadas antes da cessação do contrato de trabalho de cada um dos trabalhadores.

De seguida, foi discutido com cada um dos trabalhadores a proposta de valores apresentada pela ... para cessação dos contratos de trabalho.

Por fim, o mandatário da ... referiu que no dia 16 de março, sexta-feira, serão entregues as comunicações finais na sede da empresa.

Pelas 11:50, foi encerrada a reunião, refletindo a presente ata o que nela foi discutido e que vai ser assinada por todos os presentes.

Representante da ...:

(...) ”.

1.5. A fim de completar a análise do processo solicitámos à entidade empregadora cópia do anexo A – quadro de pessoal e esclarecimentos adicionais sobre a matéria.

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 JURÍDICO

- 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 n.ºs 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 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 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, o teor da carta enviada à trabalhadora especialmente protegida, ponto 1.2 do presente parecer contendo a fundamentação, critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir, número de trabalhadores/as abrangidos/as, cálculo de compensação, aplicáveis ao atual despedimento coletivo; o teor da

ata de informações e negociação, ponto 1.4, bem como o teor do anexo I - quadro de pessoal e do Acordo de Revogação e Quitação celebrado com aquela trabalhadora, verificando-se a necessidade de reestruturação da empresa com o encerramento dos departamentos sítos em ... e cessação dos respetivos contratos de trabalho, com exceção de uma representação a nível comercial em Portugal, não se vislumbra indício da prática de discriminação em função da maternidade.

III - CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera não se opor à inclusão, no processo despedimento coletivo, da trabalhadora grávida, Senhora D. ..., com a categoria profissional de técnica de laboratório, identificada no anexo A – quadro de pessoal como “técnico de ciências químicas”, promovido pela entidade empregadora ..., designação social ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 04.04.2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA