

PARECER N.º 244/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 651/DP-C/2018.

I – OBJETO

1.1. Em 29 de março de 2018, a CITE recebeu, mediante carta registada com aviso de receção, da entidade empregadora ..., cópia do processo de despedimento coletivo de 28 trabalhadoras/es, 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 puérpera Senhora D. ..., com a categoria profissional de gestora de seguros.

1.1.1. Na carta enviada a esta Comissão diz a entidade empregadora:

"(...) ..., sociedade de direito ... com sede em (...), ..., matriculada no Registo do Comércio e das Sociedades de ... sob o número ..., com o capital social de 1.000.000,00€, com sucursal em Portugal com a denominação ..., com sede na (...) ..., matriculada na Conservatória de Registo Comercial com o número de matrícula e de identificação de pessoa coletiva (...), (adiante designada "...") vem, pelo presente, ao abrigo do disposto no artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e posteriormente alterado pela Lei n.º 23/2012 de 25 de junho, requerer a V.Exas. se dignem emitir parecer prévio à cessação do contrato de trabalho da trabalhadora puérpera abaixo identificada, no âmbito do processo de despedimento coletivo iniciado pela ... e que abrange a totalidade dos trabalhadores ao serviço atendendo ao seu encerramento.

A trabalhadora ora abrangida e abaixo identificada cessará o respectivo contrato de trabalho no final do aviso prévio, sendo assim acautelados todos os seus direitos constantes do artigo 363.º do Código do Trabalho.

Para completa instrução do presente requerimento, juntam-se os seguintes documentos:

- (i) Cópia do contrato de trabalho celebrado com a trabalhadora;*
- (ii) cópia da comunicação inicial enviada pela ... à trabalhadora, nos termos e para os efeitos do artigo 360.º do Código do Trabalho, acompanhado dos seguintes documentos em cumprimento das alíneas a) a f) do número 2 do referido artigo: (a) quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais e (b) motivos invocados para o despedimento onde se encontram, critério para a seleção dos trabalhadores, número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais; período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento e forma de cálculo da compensação.*
- (iii) Cópia da carta enviada à Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, dando conta da intenção de proceder ao despedimento coletivo e comprovativo de registo.*

Mais se informa que não foi constituída comissão representativa dos trabalhadores.

A trabalhadora Puérpera que está abrangida pelo processo de despedimento coletivo em epígrafe é a seguinte:

- ..., residente na Avenida (...)..., com a categoria profissional de Gestor de Seguros.*

Agradecemos que qualquer comunicação de V. Exas. quanto à matéria em apreço seja enviada para as seguintes coordenadas:

A/C: Ex.ma Senhora

...

Responsável de Operações

...

Avenida ..., n.º ...,

...

Telefone: ...

e-mail: ...

Ficando à inteira disposição para qualquer esclarecimento adicional que julguem conveniente ou necessário, e na expectativa do vosso deferimento ao solicitado, subscrevemo-nos com os melhores cumprimentos

(...)"

- 1.2. Na notificação efetuada pela entidade empregadora à trabalhadora, mediante carta registada em 19.03.2018, rececionada por esta em 20.03.2018, conforme pesquisa efetuada através da internet, consta o seguinte:

*"(...) Assunto: **Despedimento coletivo - Comunicação prevista no art. 360.º por remissão do artigo 346.º, n.º 3 do Código do Trabalho***

Lisboa, 13 de março de 2018

Exma. Senhora,

..., sociedade de direito ... com sede em (...) ..., ..., matriculada no Registo do Comércio e das Sociedades de ... sob o número ..., com o capital social de 1.000.000,00€, com sucursal em Portugal com a denominação ..., com sede (...) Lisboa, matriculada na Conservatória de Registo Comercial com o número de matrícula e de identificação de pessoa coletiva (...) que se dedica a atividades auxiliares de seguros, nomeadamente estudo, realização e gestão de todos os contratos de seguros e de resseguros, de qualquer tipo, tanto em seu nome como para terceiros, em corretagem, comissão, participação, representação, ou de qualquer outra forma (adiante designada por "...") vem, nos termos do disposto no artigo 360.º, n.º 1, por remissão do artigo 346.º, n.º 3 do Código do Trabalho, comunicar a intenção de proceder ao despedimento coletivo dos seguintes trabalhadores:

a) ..., residente na (...)

(...)

w) ..., residente (...) com a categoria profissional de Gestor de Seguros;

A ... tem 28 (vinte e oito) trabalhadores conforme quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais que segue em anexo, nos termos do artigo 360., n.º 2, alínea b) do Código do Trabalho.

Mais informamos, para os efeitos do disposto no artigo 360.º, n.º 2, alínea e) do Código do Trabalho, que o presente despedimento coletivo será promovido de imediato, cessando a atividade da sucursal em Portugal no dia 27 de Abril de 2018, data em que cessarão os contratos de trabalho de 27 (vinte e sete) dos 28 (vinte e oito) trabalhadores abrangidos pelo presente processo de despedimento coletivo, sem prejuízo dos prazos legais aplicáveis e de todos os direitos que lhe assistem. Relativamente ao contrato de trabalho da Responsável de Operações, ..., e porque, na invocada qualidade, vai assegurar a realização de todas as formalidades tendentes ao encerramento definitivo da sucursal, o referido contrato cessará no dia 30 de junho de 2018, data do encerramento definitivo da sucursal.

Juntamos em anexo à presente comunicação a descrição dos motivos invocados para o presente despedimento coletivo, os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir, o número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 360., n.º 2, alíneas a), c), e d) do Código do Trabalho.

Para efeitos de determinação das quantias a pagar a V. Exa., cumpre-nos informar que nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho a ... pagará a V. Exa. uma quantia equivalente 12 (doze) dias de retribuição base a título de compensação por despedimento coletivo, para além dos demais direitos vencidos e vincendos que lhe são devidos em virtude da cessação do contrato de trabalho.

Conscientes que a presente decisão tem um impacto direto sobre a situação pessoal e profissional de cada um dos seus trabalhadores, queremos reiterar a total disponibilidade da nossa empresa para prestar toda a assistência necessária a V. Exa. no âmbito deste processo.

Subscrevemo-nos com os nossos melhores cumprimentos.

Pela ...

(...)

Responsável de Operações

Anexo: o referido

C.c. Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho

*Direcção de Serviços para as Relações Profissionais nas Regiões de Lisboa
e Vale do Tejo, Alentejo e Algarve*

Praça de Londres, (...)

1049-056 LISBOA

(...) “.

- 1.3.** Os motivos, critérios, número de trabalhadores/as abrangidos/as e método de cálculo da indemnização a aplicar no presente despedimento, constante dos anexos referidos são os seguintes:

*“(...) ..., sociedade por ações simplificada de direito ... com sede em (...)
..., matriculada no Registo do Comércio e das Sociedades de ... sob o
número ..., com o capital social de 1.000.000,00€ (adiante “...”), com
sucursal em Portugal com a denominação ..., com sede na Avenida ...,
n.º ..., ..., matriculada na Conservatória de Registo Comercial com o
número de matrícula e de identificação de pessoa coletiva (...)(adiante
“...”), que conta com 28 (vinte e oito) trabalhadores (cfr. organograma
da empresa que se anexa como Doc. 1), tem por objeto atividades
auxiliares de seguros, nomeadamente o estudo, a realização e a gestão
de todos os contratos de seguros e de resseguros, de qualquer tipo, tanto
em seu nome como para terceiros, em corretagem, comissão,
participação, representação ou de qualquer outra forma.*

*A ... foi constituída em Portugal em 2013 para, através do seu Call Center,
prestar assistência, conselho, serviços e apoio aos clientes da ...,
sociedade de direito ..., com sede na ... (...) ..., com o capital social de €
10.640.226.396,00, registada na Conservatória do Registo do Comércio e
das Sociedades de ..., sob o número ... (doravante designada por “...”),
no âmbito da execução de dois contratos de prestação de serviços*

celebrados entre aquela empresa e a ..., a saber: um contrato de prestação de serviços de empréstimo de telemóveis e um contrato de prestação de serviços de seguros de telemóveis, adiante designados ("Contratos de Prestação de Serviços").

Neste contexto, e no âmbito da execução dos referidos Contratos de Prestação de Serviços, a ... contratou uma equipa, atualmente composta por 28 (vinte e oito) trabalhadores, dos quais 1 (uma) Responsável de Operações, 2 (dois) Responsáveis de Equipa, 1 (um) Assistente de Apoio Operacional e 24 (vinte e quatro) trabalhadores com a categoria profissional de Gestor de Seguros que, no Call Center da ..., prestam assistência aos clientes da ...

Em 2016, a atividade da ... decorrente do contrato de prestação de serviços de empréstimo de telemóveis sofreu um decréscimo bastante significativo em virtude de a ... ter iniciado a atividade diretamente junto dos seus clientes. Tal decisão por parte da ... teve como consequência direta uma diminuição de cerca de 75% (setenta e cinco por cento) do resultado líquido do exercício do ano de 2016 face ao exercício do ano de 2015.

Não obstante, a atividade decorrente do contrato de prestação de serviços de seguros de telemóveis permitiu manter a sucursal durante os anos de 2016 e 2017. Contudo, os custos operacionais têm vindo a aumentar desde 2015, tendo atingindo em 2017 praticamente o valor dos proveitos decorrentes da atividade da sucursal.

Em finais de 2017, a ... denunciou os Contratos de Prestação de Serviços em vigor, os quais terminam no decorrer do segundo trimestre de 2018.

Com a cessação dos Contratos de Prestação de Serviços, a ... apenas continuará a prestar assistência aos clientes da ... que tenham celebrado contratos de seguro com esta entidade na vigência do contrato de prestação de serviços de seguros de telemóveis, os quais irão caducar à medida que a ... proponha aos seus clientes a substituição do seguro, passando assim esta atividade a ter carácter residual e cessando a curto prazo.

Confrontada com esta denúncia, e conseqüentemente com a perda do único cliente da sua sucursal, a ... decidiu levar a cabo um estudo comparativo entre os custos do trabalho em Portugal e os custos do trabalho na Tunísia (onde possui uma sociedade afiliada desde 2007 com a denominação ...), bem como custos relacionados com as instalações, nomeadamente arrendamento de espaço, água, luz, etc., nos dois países.

Resulta da análise comparativa efetuada que o custo anual de um trabalhador em Portugal equivale a cerca de € 19.000,00 (dezanove mil euros) contra cerca de € 5.200,00 (cinco mil duzentos euros) na Tunísia, concluindo-se, portanto, que o custo anual suportado por uma empresa com um trabalhador na Tunísia é inferior em cerca de 72% (setenta e dois por cento) ao custo do mesmo trabalhador em Portugal.

A isto acresce o custo total com as instalações, nomeadamente arrendamento, água, luz etc., que, por trabalhador, m² e ano, em Portugal é de cerca de € 4.150,00 (quatro mil cento e cinquenta euros) e na Tunísia é de cerca de € 2.000,00 (dois mil euros), i.e. em Portugal é superior em cerca de 46% (quarenta e seis por cento) face à Tunísia.

Ora, atenta a denúncia dos Contratos de Prestações de Serviços, e a ponderação dos custos com a manutenção da sucursal em Portugal apenas para o acompanhamento das questões residuais com os clientes da ... em decorrência do contrato de prestação de serviços de seguros de telemóveis agora denunciado, a ... decidiu retirar-se do mercado português, encerrando a sua sucursal em Portugal e denunciar o contrato de arrendamento das suas instalações sitas na Avenida da ..., em ..., transferindo a atividade residual supra referida para a sua afiliada na ...

Com efeito, a redução substancial da receita da sucursal quando comparada com os custos fixos operacionais, não permite à ... manter a atividade da sua sucursal.

Assim, o encerramento do seu Call Center pelos motivos acima expostos, que consubstanciam a conjugação de motivos de mercado - com a

súbita redução da atividade da ... - e de motivos estruturais - assentes no desequilíbrio económico-financeiro decorrente da cessação dos Contratos de Prestação de Serviços conjugada com a manutenção de custos de estrutura que a sucursal não comporta -, determinou o lançamento de um processo de despedimento coletivo traduzido na cessação de contratos de trabalho dos 28 (vinte e oito) trabalhadores da empresa, ou seja:

a) ..., residente na Rua ..., (...), com a categoria profissional de Gestor de Seguros;

b) (...)

w) ..., residente na (...) ..., com a categoria profissional de Gestor de Seguros;

(...)

Em conclusão, são extintos, no âmbito do presente processo de despedimento colectivo, todos os postos de trabalho sendo que o critério que presidiu à extinção dos referidos postos de trabalho foi o seu vínculo contratual à ... e cujo encerramento definitivo determinou o recurso ao referido processo de despedimento.

(...)”.

- 1.4.** São despedidas/os 28 trabalhadoras/es que correspondem ao total do pessoal da entidade empregadora em Portugal, constando do processo cópias do contrato de trabalho celebrado entre a trabalhadora ora em causa especialmente protegida; carta remetida à trabalhadora especialmente protegida por esta rececionada no dia 20.03.2018; quadro do pessoal com menção da identificação do pessoal, categoria data de entrada na empresa, organograma do mesmo pessoal com as funções correspondentes, bem como carta remetida à Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) por Sociedade de Advogados, verificando-se os motivos, relação de todas/as trabalhadoras/es da empresa, objeto do presente despedimento coletivo, por encerramento da entidade empregadora em Portugal.

(...)”.

- 1.5. Consta do processo, a solicitação da CITE, a seguinte declaração de ilustre advogada da entidade empregadora:

“(...) No passado dia 29 de março de 2018, a N/ Cliente ..., através da sua Responsável de Operações (...), contactou a trabalhadora puérpera ... via email dando-lhe conta da intenção da empresa em encerrar a sua sucursal em Portugal, reiterando o teor da carta enviada à trabalhadora em 20 de março e entretanto recebida por esta. No âmbito desse contacto, a Responsável de Operações manifestou a disponibilidade da empresa para prestar assistência aos seus trabalhadores, nomeadamente informando que a empresa de recrutamento ... estaria disponível para identificar novas oportunidades de emprego para os trabalhadores da ..., tendo-lhe sido fornecido o contacto da pessoa responsável daquela empresa. Mais questionou a trabalhadora no sentido de saber se pretendia deslocar-se à empresa para receber em mão a comunicação da decisão de proceder ao despedimento coletivo e, caso pretendesse, ser cabalmente esclarecida sobre qualquer questão que o presente processo de despedimento lhe suscitasse.

Ontem, dia 2 de abril, a trabalhadora respondeu via e-mail à Responsável de Operações, agradecendo o contacto da empresa de recrutamento disponibilizado, manifestando a sua compreensão pela situação, e solicitando que lhe fosse enviado por correio a decisão final do despedimento por não poder deslocar-se à empresa, nada mais acrescentando.

Fico à disposição para qualquer esclarecimento adicional que considere necessário.

Com os melhores cumprimentos,

(...)”

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. 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.

2.5.1. Porque no âmbito do processo ora em análise encontra-se incluída uma trabalhadora puérpera, convirá assinalar que o despedimento coletivo de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhador no gozo da licença parental, tal como previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho, o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento deve ser respeitado e verificado na aplicação dos critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir pela entidade empregadora, devendo estes critérios ser enquadrados nos motivos legalmente previstos, não podendo por isso ocorrer discriminação de qualquer trabalhador/a designadamente, em função do sexo ou, no caso vertente, por motivo de maternidade.

2.6. Porque no presente caso parece não ter sido dada por finda a fase de informações e negociação com a trabalhadora ora em causa, ou com os/as demais trabalhadores/as, convirá chamar à colação, nomeadamente, o teor do Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 11.05.2015, Processo 1004/13.9 TTPNF.G1, disponível em www.dgsi.pt, onde se refere que :

“ (...) I – O empregador deve fazer constar da comunicação inicial da intenção de proceder a despedimento coletivo os elementos mencionados no n.º 2 do art.º 360.º do Código do Trabalho, não estando obrigado a incluir quaisquer outros.

II – Tal comunicação deve, quanto aos diversos elementos que dela devem constar, ser apreensível pelos trabalhadores visados e pelos demais intervenientes, e, em última análise, pelo tribunal que seja chamado a pronunciar-se sobre a regularidade e licitude do despedimento, garantindo a sua sindicabilidade, o que se conclui estar

devidamente observado se os interessados demonstram na oposição que fazem ter apreendido cabalmente os termos das questões.

III – Na falta de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissões sindicais, a circunstância de o empregador não proceder ao envio das informações aludidas no n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho de 2009 aos trabalhadores que possam ser abrangidos pelo despedimento coletivo e estes não designarem a comissão ad hoc representativa prevista nos n.ºs 3 e 4 do artigo 360.º citado, não constitui motivo determinante da ilicitude do despedimento coletivo.

IV – Na ausência das estruturas representativas dos trabalhadores a que se refere o n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho de 2009, e não sendo designada a comissão ad hoc representativa dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo, aludida no n.º 3 do mesmo artigo, o empregador não é obrigado a promover a fase de informações e negociação tal como se acha desenhada no artigo 361.º seguinte. (...).”

- 2.7.** Toda esta legislação e jurisprudência, 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.
- 2.8.** Compulsadas as normas legais acima reproduzidas enquadradoras do pedido de parecer prévio formulado pela entidade empregadora sociedade ..., com a prova produzida no processo, nomeadamente, o teor da carta enviada à trabalhadora especialmente protegida, ponto 1.2 do presente parecer, a fundamentação, os critérios do despedimento reproduzidos no ponto 1.3, o teor do quadro de pessoal constante do

processo, atendendo ao encerramento da entidade empregadora em Portugal bem como da cessação de todos os contratos de trabalho existentes, não se vislumbra indício da prática de discriminação em função da maternidade por parte da entidade empregadora relativamente à inclusão da trabalhadora puérpera Senhora D. ..., com a categoria profissional de gestora de seguros.

III - CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora puérpera, Senhora D. ..., com a categoria profissional de gestora de seguros, no processo despedimento coletivo promovido pela ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18.04.2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA