

PARECER N.º 60/CITE/2018

Assunto: Parecer prévio ao despedimento coletivo de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 78/DGPL/2018

I – OBJETO

1.1 Em 10/01/2018, a CITE recebeu da entidade empregadora ... cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui as trabalhadoras grávidas ... e ..., puérpera ... e lactantes ..., ... e ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

1.2 Nas cartas dirigidas às trabalhadoras, por correio registado à trabalhadora ... em 27 de dezembro de 2017 e entregues em mão em 22 de dezembro de 2017, às restantes trabalhadoras, a entidade empregadora refere, nomeadamente, o seguinte: “(...) *Assunto Processo de Despedimento Coletivo — comunicação inicial (...)*

Em cumprimento do disposto no artigo 360º n.º1 e 3 do Código do Trabalho comunicamos a intenção desta empresa de proceder a um despedimento coletivo. Juntamos a descrição da respetiva fundamentação acompanhada de toda a documentação necessária prevista no artigo 360º n.º 2 do Código do Trabalho. Esclarece-se que V. Exa. poderá juntamente com os demais trabalhadores abrangidos, designar, com um máximo de 5 elementos, uma



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

comissão representativa, no prazo de cinco dias úteis a partir da data da receção da presente comunicação, nos termos e para os efeitos do artigo 360º, n.º 3 e 4, do Código do Trabalho. A reunião de informações e negociação, prevista no artigo 361º do Código do Trabalho, poderá ter a participação da Comissão Representativa que os trabalhadores venham a designar e terá lugar nos escritórios da empresa sendo a data e hora respetivas oportunamente indicadas (...) Anexos: Fundamentação; quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa; critérios de seleção dos trabalhadores a despedir; número de trabalhadores a despedir e respetivas categorias profissionais abrangidas, período de tempo para efetuar o despedimento; método de cálculo da compensação a atribuir aos trabalhadores e listagem dos trabalhadores (...)"

"FUNDAMENTOS DO DESPEDIMENTO COLETIVO

(...) é uma empresa que se dedica à prestação de serviços no setor do marketing e serviços de apoio a clientes, designadamente. Marketing, telemarketing, mailings, publicidade e vendas de bens ou serviços, maioritariamente no setor das telecomunicações e novas tecnologias (...) As necessidades de mão-de-obra (...) estão, assim, diretamente relacionadas com o aumento, manutenção ou diminuição dos projetos que lhe são adjudicados, por cada cliente, em cada momento. Consequentemente, as variações na quantidade de projetos adjudicados e volume de serviços prestados a cada cliente, e bem assim o número de clientes, refletem-se invariavelmente na mesma proporção nas suas necessidades de mão-de-obra, atenta a especificidade de cada projeto (...) ESTRUTURA ATUAL (...) encontra-se organizada em vários departamentos, aos quais estão alocados determinados postos de trabalho (...) a estrutura (...) compreendia os seguintes departamentos (...) e postos de trabalho, os quais se apresentam divididos, por um lado, em serviços centrais / departamentos de suporte,

transversais à sua atividade, e, por outro, por departamentos especificamente afetos aos clientes (...) e respetivos projetos

...

1. Serviços Centrais - 27 trabalhadores

1.1. Departamento de Recursos Humanos - 15 Trabalhadores

1.2. Facilities - 4 trabalhadores

1.3. Departamento de Finanças - 2 trabalhadores

1.4. Departamento Informático - 6 trabalhadores

2. Cliente ... - 344 trabalhadores

2:1. ... - 11 trabalhadores

2.2. ... - 3 trabalhadores

2.3. ... - 12 trabalhadores

2.4. ... - 8 trabalhadores

2.5. ... - 15 trabalhadores

2.6. ... - 209 trabalhadores

2.7. ... - 86 trabalhadores

3. Cliente ... - 13 trabalhadores

4. Cliente ... - 5 trabalhadores

5. Cliente ... - 3 trabalhadores

B. ...

1 Cliente ... (7 trabalhadores)

2. Cliente ... (129 trabalhadores)

3. Cliente ... (2 trabalhadores)

4. Cliente ... (19 trabalhadores)

(...) O ... (...) Um dos principais clientes (...) é a empresa multinacional de software e hardware, (...) representando os projetos adjudicados (...) cerca de 73% da (...) atividade. (...) Em suma, o projeto (...) consiste num serviço de atendimento aos clientes (...) no âmbito do qual é prestado o suporte técnico (...) numa única chamada telefónica ou e-mail, utilizando, sempre

que possível os protocolos de resolução de problemas (...). O referido projeto encontra-se subdividido em duas linhas de negócio; Francesa e Inglesa, respetivamente designadas ... e ... (...) É imprescindível o conhecimento e fluência da língua do mercado em que cada trabalhador opera, sendo que sem esse conhecimento e fluência não é possível a prestação da respetiva atividade. (...) tem alocado, em regime de exclusividade, ao referido projeto, trabalhadores para desempenhar as funções inerentes às categorias / postos de trabalho de:

- (i) Agente de Customer Service / Agente de Customer Service Especialista; e
- (ii) Team Leader

(...) A cessação do contrato de prestação de serviços referentes ao Projeto (...) - ... (...) em 10 de novembro de 2017, a ... denunciou a prestação de serviços referentes ao projeto (...), relativamente à Linha Francesa (...), com efeitos a 12 de Janeiro de 2018. Assim, a partir desta data, (...) deixará de prestar este serviço. (...) À data da comunicação da denúncia dos serviços referentes à ..., (...) tinha **86 trabalhadores afetos em regime de exclusividade à ...** (...) tinha **13 trabalhadores afetos a atividades de suporte à ...** (...). (...) em face do cancelamento da ... os serviços de suporte a este projeto (...) apenas serão mantidos para a ... Neste contexto, em face do referido cancelamento da ..., deixará de existir a prestação de serviços de suporte afetos à língua de perfil francesa nos departamentos de ... e ... (...) e que determinará a **extinção de 4 postos de trabalho no departamento ... e 9 postos de trabalho no departamento a ...** (...) Conclui-se, pois, pela **existência de 99 trabalhadores excedentários**, atendendo ao cancelamento da ... e, em consequência, inexistirem funções o atribuí, a esses trabalhadores após a data do referido cancelamento do projeto. (...) No dia 23 de novembro de 2017, (...) comunicou aos seus trabalhadores, afetos à ... que a prestação de serviços inerentes ao projeto (...) iria cessar. (...) informou os trabalhadores alocados à ... da existência, na sua estrutura, de postos de trabalho com

recrutamento em aberto e que se encontravam disponíveis, bem como os requisitos para candidatura aos mesmos, conferindo a possibilidade de realização de testes de avaliação para efeito de seleção para ocupação de um desses postos de trabalho. (...) Apresentaram candidatura, **tendo sido submetidos aos testes de avaliação** (...) manifestaram interesse em ser transferidos para a ... (25 trabalhadores), **apenas (...) 6 trabalhadores obtiveram o resultado exigido** (...) **foi possível realocar 3 trabalhadores** da ... (...) irá, igualmente apresentar proposta aos trabalhadores (...), (...) e (...) para passarem a desempenhar as mesmas funções na ..., pelo que, caso aceitem a proposta, serão excluídos do despedimento coletivo. (...) não pode, contudo, manter ao seu serviço os demais trabalhadores cujos postos de trabalho se extinguirão, por inexistirem postos de trabalho na empresa que pudessem ser por si ocupados. (...)

PLANO DE REESTRUTURAÇÃO - a) Departamento afeto ao Projeto - ...

(...) tem ao seu serviço **86 trabalhadores** alocados direta e exclusivamente ao projeto (...) ..., que, em virtude do cancelamento do projeto (...), serão excedentários a partir do dia 12 de janeiro de 2018, pelo que os respetivos postos do trabalho serão extintos.

Quanto aos contratos de trabalho a termo existentes no departamento afeto ao projeto (...) ..., para suprir necessidades temporárias (...), os mesmos serão objeto de cessação por caducidade. Com efeito, os contratos de trabalho a termo dos trabalhadores (...),(...),(...),(...),(...),(...) e (...) cessarão por caducidade a 31 de dezembro de 2017, enquanto que o contrato de trabalho a termo da trabalhadora (...) cessará a 25 de dezembro de 2017. De igual forma, cessarão por caducidade a 31 de janeiro de 2018 os contratos de trabalho a termo dos trabalhadores (...),(...),(...)e(...). Por essa razão os referidos trabalhadores não serão incluídos no despedimento coletivo. (...) os trabalhadores contratados a termo, (...), cuja data de termo do contrato de trabalho é posterior a 31 de janeiro de 2018 são incluídos no



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

*despedimento coletivo. (...) tendo sido possível **realocar** (...) mediante a transferência para o ..., **3 trabalhadores, restarão ao serviço (...) 71 trabalhadores** alocados diretamente e exclusivamente à ..., que são incluídos no despedimento coletivo. (...) não dispõe de postos de trabalho disponíveis que pudessem ser ocupados por esses trabalhadores e para os quais os mesmos tivessem as qualificações requeridas.*

a) Departamentos do suporte

(...) tem, (...), 13 trabalhadores que prestam suporte ao projeto (...) ..., nos departamentos de suporte (...) ... e (...)... (...) que, em virtude do cancelamento do projeto (...) ..., serão excedentários a partir do dia 12 de janeiro de 2018, pelo que os respetivos postos de trabalho serão extintos.

a.:

(...) aos trabalhadores, (...), que desempenham as suas funções (...) prestando suporte à ... (...) deixarão de ser, conseqüentemente, necessárias as funções desempenhadas pelos mesmos em língua de perfil francesa. (...) Assim, (...) incluirá no despedimento coletivo a trabalhadora (...), por ter sido contratada ao abrigo de contrato de trabalho a termo, considerando-se este o critério adequado.

(...) realocará, nos termos mencionados supra, os trabalhadores (...), (...) e (...) que são contratados ao abrigo de contrato de trabalho por tempo indeterminado.

b. (...):

(...) sendo extintos os respetivos postos de trabalho.

*(...) Conforme referido, não são possíveis outras alternativas, pelo que a extinção dos 73 postos de trabalho **implicará pois o despedimento de 73 trabalhadores**. Os contratos de utilização de trabalho temporário que existiam para assegurar necessidades temporárias no âmbito do projeto ... e atividades de suporte ao mesmo foram já objeto de denúncia, pelo que não*

existirão trabalhadores temporários nestes departamentos a partir da data de cessação do projeto. (...)

1.3 Relativamente aos critérios adotados para seleção dos trabalhadores a despedir, a entidade empregadora informa o seguinte:

" (...) a seleção dos trabalhadores a despedir foi efetuada tendo em conta a ocupação dos postos de trabalho que serão extintos Assim, foram selecionados os:

- Trabalhadores que ocupam, em regime de exclusividade, postos de trabalho no departamento ... do Projeto (...) que será extinto e que não puderam ser realocados noutros postos de trabalho disponíveis (71 trabalhadores),

- Trabalhadores que ocupam postos de trabalho nas áreas de suporte ao departamento ... do Projeto (...) que será extinto e que não puderam ser realocados noutros postos de trabalho disponíveis (2 trabalhadores):

i. Na ..., foram extintos 4 postos de trabalho afetos à ... Contudo, existindo 3 postos de trabalho disponíveis neste departamento, afetos à ..., foi dada preferência na respetiva ocupação, aos trabalhadores contratados ao abrigo de contrato de trabalho por tempo indeterminado integrados nesse departamento, tendo os mesmos sido realocados nesses postos de trabalho disponíveis. Assim, foi selecionada para o despedimento coletivo a trabalhadora contratada ao abrigo de trabalho a termo (1 trabalhador).

ii Na ... foram extintos 9 postos de trabalho afetos à ... Contudo, existindo 8 postos de trabalho disponíveis neste departamento, afetos à ..., foi dada preferência, na respetiva ocupação, aos trabalhadores contratados ao abrigo de contrato de trabalho por tempo indeterminado integrados nesse departamento, tendo os mesmos sido realocados nesses postos de trabalho disponíveis. Assim, foi

selecionado para o despedimento coletivo o trabalhador contratado ao abrigo de trabalho a termo (1 trabalhador). (...)”.

1.4 Relativamente ao método de cálculo da compensação pela cessação dos contratos individuais de trabalho, a entidade empregadora refere que: “ (...) *A compensação a pagar a cada trabalhador será calculada de acordo com o disposto na Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, e / ou o artigo 366.º do Código do Trabalho, conforme o que for aplicável (compensação legal) (...)*”

1.5 Verifica-se que existiu uma reunião de informação e negociação, nos termos do artigo 361.º do Código, porquanto no processo remetido a esta Comissão consta a ata referente à reunião que a entidade empregadora teve com a Comissão Sindical e a Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), da qual se apresenta um excerto: “(...) *No dia 8 de janeiro de 2018, (...), teve lugar a reunião de informações e negociação entre esta empresa, a Comissão Sindical e a Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho, relativa ao processo de despedimento coletivo (...). Estiveram presentes os seguinte participantes: (...) pela (...) como peritos da (...), (...) como membros da Comissão Sindical, (...) do Sindicato dos Trabalhadores de Call Center, (...) como perito do Sindicato dos Trabalhadores de Call Center, (...) como representante da DGERT. Aberta a sessão, tomou a palavra o representante da DGERT que explicou os fins e objetivos da presente reunião, dando a palavra às partes. Pela (...) foi referido que o fundamentação do processo de despedimento coletivo consta dos documentos entregues aos trabalhadores, tendo questionado a Comissão Sindical sobre se existiam esclarecimentos que pretendessem. A Comissão Sindical tomou a palavra e referiu que gostaria de ver esclarecidas algumas questões, nomeadamente*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

quanto aos critérios utilizados para a seleção dos trabalhadores envolvidos. Em concreto foi suscitada a questão de a realização de testes para a linha inglesa não ter sido efetuada por todos os trabalhadores. A (...) perante as questões suscitadas prestou as esclarecimentos relativos aos critérios utilizados na seleção dos trabalhadores envolvidos, tendo referido que os trabalhadores que pretendessem realizar testes ainda o poderiam fazer bastando que manifestassem essa intenção (...). O representante de DGERT interveio para referir que existindo trabalhadores ao abrigo da proteção legal deveriam ser indicados os trabalhadores em causa. Os trabalhadores que estarão ao abrigo da proteção de despedimento e que exigirão formalidades adicionais, nomeadamente solicitação do parecer à CITE são os seguintes: (...), (...), (...), (...), (...), (...) e (...)".

1.6 Do processo ora em análise, consta a lista com o quadro de pessoal da entidade empregadora, constando da mesma os/as trabalhadores/as no processo de despedimento coletivo, sendo no total 73 trabalhadores/as objeto de despedimento coletivo.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1 A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, 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 O artigo 10.º, n.º 1 da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, determina que os Estados-membros devem tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez.

2.3 Um dos considerandos da referida Diretiva refere que *" (...) o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento (...)"*.

2.4 Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

2.5 Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63º, n.º 1 do Código do Trabalho, que *“o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da (...)”* Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), conforme indicado na alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.6 Nos termos do artigo 359.º do Código do Trabalho (CT):

“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”.

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

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

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

a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;

b) O quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;

c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir;

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

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

f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação

estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

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

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

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

2.8 O artigo 361º do CT estipula as informações e negociação em caso de despedimento coletivo:

“(…) 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 (...)."

2.9 A Intervenção do ministério responsável pela área laboral está prevista no artigo 362.º do CT:

"(...) 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. (...) "

2.10 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.

2.11 No despedimento coletivo em apreço, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado (diminuição dos serviços prestados ao ser cancelado o projeto ...), indicou o número de trabalhadores/as a despedir (73) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal da empresa, bem como o quadro de pessoal onde constam todos os/as trabalhadores/as, que discriminou por nome e categoria.

2.12 A entidade empregadora enviou às trabalhadoras, carta com a intenção do despedimento coletivo onde se verifica a descrição dos fundamentos do despedimento coletivo, o quadro de pessoal discriminado por nome e categoria, a indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas, a indicação do método de cálculo de compensação a conceder às trabalhadoras a despedir, a descrição dos motivos que levaram a entidade empregadora ao despedimento coletivo *"(...) A cessação do contrato de prestação de serviços referentes ao Projeto (...) - ... (...) em 10 de novembro de 2017, a ... denunciou a prestação de serviços referentes ao projeto (...), relativamente à Linha Francesa (...), com efeitos a 12 de janeiro de 2018. Assim, a partir desta data, (...) deixará de prestar este serviço. (...) Conforme referido, não são possíveis outras*

alternativas, pelo que a extinção dos 73 postos de trabalho implicará pois o despedimento de 73 trabalhadores. (...)”.

2.13 Dado que a empresa refere expressamente o departamento objeto do despedimento coletivo fez-se a comparação do critério “(...)Trabalhadores que ocupam, em regime de exclusividade, postos de trabalho no departamento ... (...) que será extinto (...)” entre os/as trabalhadores/as a despedir, objeto do presente parecer e os/as restantes trabalhadores/as da empresa, não se verificando incorreção na observância do mencionado critério.

2.14 Compulsadas as normas legais acima reproduzidas enquadradoras do pedido de parecer prévio formulado pela entidade empregadora, nomeadamente, a fundamentação e os critérios do despedimento, constantes dos pontos 1.2 e 1.3 do presente parecer, o teor da ata da reunião de informações e de negociação, constantes do ponto 1.5, atendendo à necessidade de extinção do departamento ... da entidade empregadora, não se vislumbra indício de discriminação por motivo de maternidade na inclusão das trabalhadoras no presente processo de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

3.1 Face ao que antecede, a CITE delibera não se opor à inclusão das trabalhadoras grávidas ... e ..., puérpera ... e lactantes ..., ... e ... no processo de despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 07 DE FEVEREIRO DE 2018, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN), QUE APRESENTOU A DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.

Declaração de Voto

“A CGTP-IN vota contra o parecer 78/DGPL-C/2018 constante do ponto 4.3 da ordem de trabalhos por se considerar, que não está comprovado nos autos que às trabalhadoras especialmente protegidas e integradas no despedimento coletivo foram dadas as mesmas oportunidades de, em alternativa ao despedimento serem integradas no ..., tal como é afirmado sem estar devidamente documentado, para em rigor e certeza se poder concluir pela inexistência de indícios de discriminação.

Considera, assim, a CGTP-IN, que não foi ilidida a presunção contida no n.º 1 do artigo 63 do Código do Trabalho.”