

PARECER N.º 623/CITE/2018

Assunto: Parecer prévio ao despedimento coletivo de trabalhadoras puérperas, grávidas ou lactantes, 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 3094/DGL-C/2018.

I – OBJETO

1.1. Em 22 de outubro de 2018, a CITE recebeu, mediante carta registada com aviso de recção, da entidade empregadora ..., cópia do processo de despedimento coletivo de 67 trabalhadoras/es, de um total de 115, 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, incluídas cinco trabalhadoras especialmente protegidas, grávidas, as Senhoras D.s.

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

“(...) ..., 18 de Outubro de 2018

Ref.ªs: Despedimento colectivo 1 comunicação nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3, al. b) e n.º 4 do artigo 63.º do Código do Trabalho.

Exmos. Senhores,

A presente comunicação é efectuada nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3, al. b) e n.º 4 do artigo 63.º do Código do Trabalho.

Com efeito, vimos remeter cópia do processo de despedimento colectivo, até ao termo da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho, o qual abrange as seguintes trabalhadoras grávidas e lactantes:

- a) ..., residente na ..., grávida;*
- b) ..., residente na ..., grávida;*
- c) ..., residente na ...lactante;*

d) ..., residente na ..., lactante; e

e) ..., residente na ..., lactante.

Ficamos a aguardar o parecer de V. Exas. no prazo legal.

Com os melhores cumprimentos,

A gerência,

(...)

Anexos: Carta de nomeação da comissão ad hoc; Comunicação da motivação do despedimento à comissão ad hoc; Comunicação da motivação do despedimento à DGERT e talão de aceitação dos CTT e aviso de recepção; Acta da reunião do dia 18 de Outubro.

Num total de 34 páginas.

(...) “.

1.2. A entidade empregadora notificou, pessoalmente, as trabalhadoras no dia 1.10.2018, conforme lista de assinaturas anexa ao processo, tendo estas nomeado uma ” Comissão Ad Hoc” constituída por cinco de todos/as trabalhadores/as abrangidos pelo despedimento.

1.2.1. Nas notificações às trabalhadoras a entidade empregadora refere o seguinte:

“(...) Assunto: Despedimento colectivo / comunicação nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 360º, n.º 3 do Código do Trabalho

Ex,ma Senhora,

Serve a presente para comunicar a V. Exa. a intenção da em proceder a um despedimento colectivo de 67 (sessenta e sete) trabalhadores, que o abrange.

Na verdade, por motivos de mercado (redução da actividade da empresa provocada pela diminuição da procura), estruturais (desequilíbrio económico-financeiro e reestruturação da organização produtiva) e tecnológicos, foi decidido, após grande ponderação,

avançar para um processo de redução de efectivos através de um despedimento colectivo.

A presente comunicação é efectuada nos termos e para os efeitos do artigo 360.º do Código do Trabalho.

Dado que actualmente não existe na empresa Comissão de Trabalhadores, Comissão Sindical, nem Comissão Intersindical, esta comunicação é feita a cada um dos trabalhadores abrangidos para, no prazo de cinco dias úteis a contar da recepção desta comunicação, comunicarem a designação, de entre os trabalhadores abrangidos, uma comissão representativa com o máximo de cinco trabalhadores. Para o efeito, segue em anexo, uma listagem com o nome dos trabalhadores abrangidos.

À Comissão ad hoc (se for designada) serão entregues, então, os elementos informativos referidos no artigo 360º, n.º 2 do Código do Trabalho.

Certos da Vossa colaboração e participação, apresentamos os melhores cumprimentos,

A gerência,

(...)”.

- 1.3.** Foi assim esta Comissão notificada, pessoalmente, no dia 11.10.2018, do seguinte:

“(...) Assunto: Despedimento colectivo / comunicação nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 360º, nºs 2 e 4, e 361.º do Código Trabalho.

Ex,mo(a) Senhor(a),

Na sequência da comunicação anterior sobre o despedimento colectivo que a tenciona levar a cabo, a totalidade dos trabalhadores notificados procedeu à nomeação dessa Comissão. O procedimento prosseguirá, então, com a Comissão nomeada.

Como já referimos e reiteramos é intenção da, proceder a um despedimento colectivo de 65 (sessenta e cinco) trabalhadores.

Pôr motivos de mercado (redução da actividade da empresa provocada pela diminuição da procura), estruturais (desequilíbrio económico-financeiro e reestruturação da organização produtiva), foi decidido avançar para um processo de redução de efectivos através de um despedimento colectivo.

A presente comunicação é efectuada nos termos e para os efeitos do artigo 360.º do Código do Trabalho.

Assim, enviamos a V. Exas., em anexo, os elementos referidos no n.º 2 do artigo 360.º do Código de Trabalho, a saber

- a) Descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo;*
- b) Quadro de Pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;*
- o) Indicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir;*
- d) Indicação do n.º de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;*
- e) Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento;*
- f) indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da indemnização referida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.*

Paro o início das negociações e prestação de informações fixamos o dia 18 de Outubro de 2018 pelas 15h, realizando-se a reunião nas instalações da empresa, sitas na (...).

Certos da Vossa colaboração e participação, apresentamos os melhores cumprimentos,

Pela Gerência

(...)"

1.3.1. “(...) A) MOTIVOS PARA DESPEDIMENTO COLETIVO [artigo 360.º, n.º 2, al. a), do Código do Trabalho]

I

*A (a "...") foi constituída em 01 de Fevereiro de 2005, e faz parte do ...
... ..*

*O objecto social da, correspondendo a sua actividade principal ao
CAE*

*Actualmente a ... mantém duas instalações distintas na ...: uma na ..., e
outra na*

*Uma das suas actividades ... era .., que depois eram vendidos pelo ...
para algumas das principais marcas no mercado (...). Tal actividade
chegou a ocupar mais de 120 pessoas (directa e indirectamente) na
empresa. A partir daquela data, a ... deslocou a sua produção para
outras fábricas do localizadas na ... e no ..., tendo mantido a
actividade de Porém, a competitividade da ... e do obrigou a
primeira a deslocar, em Maio deste ano, parte da*

*Toda esta actividade ligada à ... de ... trata-se de uma actividade de
mão-de-obra intensiva, em que este é o custo preponderante.*

II

O mercado tem pressionado muito os preços

*A ... tem feito um esforço por reduzir os custos com a actividade de ...,
mas a grande componente do custo é a mão-de-obra.*

*Por forma a manter a competitividade da ..., o decidiu, em Maio
deste ano, reestruturar o custo com a ... da ..., designadamente
deslocando parte da ... para a fábrica do ..., onde o salário médio
mensal é de aproximadamente*

*Contudo, devido à pressão e à competitividade a que a ... está sujeita,
tornou-se impossível competir com a unidade fabril do ..., tendo o
decidido novamente reestruturar o custo com a ... da ...,
designadamente deslocando toda a ... para as fábricas do ... e da*

*Por outro lado, a deslocalização integral da ... da ... para as unidades
fabris do ... e da ... permitirá uma maior optimização do fornecimento
de matérias-primas e redução de custos logísticos para servir novos
mercados ... nomeadamente eliminando o extenso e caro*

A capacidade da ... de competir com esta e outras unidades fabris do ... tem vindo a diminuir, o que levou no passado ao encerramento da produção de ..., e ao redimensionamento da unidade de ... e obriga, agora, ao encerramento da unidade de ..., da unidade de controlo de qualidade de ... e dos postos de trabalho afectos à supervisão da actividade da unidade de ... e outras unidades produtivas a ela ligadas e ao redimensionamento de outras unidades produtivas àquelas ligadas, ainda que indirectamente, como é o caso da unidade

O custo substancialmente menor de mão-de-obra e de outros componentes (energia, rendas, etc.), a optimização do fornecimento de matérias-primas numa unidade fabril, bem como a capacidade da localização geográfica da fábrica do ... permitir servir os novos mercados do ... com maior eficiência e reduzidos custos logísticos, fez com que a direcção do ... fizesse deslocar a ... dos ... que era feita ... para o ... e Assim, naquelas unidades fabris passar-se-ão a ... que até aqui se

Deste modo, a unidade de ... dos ..., a unidade de controlo de qualidade de ... dos ... e os postos de trabalho afectos à supervisão da actividade da unidade de ... e outras unidades produtivas a ela ligadas verão a sua actividade encerrada, pois deixará de haver encomendas para satisfazer

Tal implicará que os postos de trabalho afectos à unidade de ..., à unidade de controlo de qualidade de ... e à supervisão da actividade da unidade de ... e outras unidades produtivas a ela ligadas, assim como outros àqueles ligados, ainda que indirectamente, como é o caso da unidade ..., sejam extintos.

Na unidade de ..., trabalham actualmente 52 trabalhadores.

Na unidade de controlo de qualidade de ..., trabalham actualmente 3 trabalhadores.

Existem 2 trabalhadores afectos à supervisão da actividade da unidade de ... e outras unidades produtivas a ela ligadas.

Na unidade de ..., trabalham actualmente 10 trabalhadores.

Na unidade de ..., trabalham actualmente 2 trabalhadores.

*No seguimento do **encerramento da unidade de ...**, da unidade de controlo de qualidade de ... e dos postos de trabalho afectos à supervisão da actividade da unidade de ... e outras unidades produtivas a ela ligadas a ... irá fazer cessar o contrato de arrendamento do edifício onde se encontram instaladas as actividades relacionadas com a ..., assim como irá deslocar as suas outras instalações para outro edifício propriedade da ... que irá ser objecto de obras de restauro para acomodar esta mudança.*

*Assim, em virtude do **encerramento da unidade de ..., da unidade de controlo de qualidade de ... e dos postos de trabalho afectos à supervisão da actividade da unidade de ... e outras unidades produtivas a ela ligadas** e do **redimensionamento de outras unidades àquelas ligados**, ainda que indirectamente, como é o caso da **unidade ...**, cessarão os contratos de 65 pessoas, pelo que será possível manter 3 trabalhadores afectos à unidade de ... e um 1 trabalhador afecto à unidade de ... para a realização de tarefas relacionadas com a dita mudança de instalações.*

*O despedimento colectivo, que abrange 65 trabalhadores, é assim fundado em motivos estruturais, devido à reestruturação completa da organização, e pelo encerramento de um departamento
(...)”*

1.4. Os critérios a aplicar para a seleção dos/das trabalhadores/as são os seguintes:

“(...) [artigo 360.º, n.º 2, al. c), do Código do Trabalho]

Todos os trabalhadores afectos à unidade de ... (52).

Todos os trabalhadores afectos à unidade de controlo de qualidade de ... (3).

Todos os trabalhadores afectos à supervisão da actividade da unidade de ... e outras unidades produtivas a ela ligadas (2).

Por outro lado, dos trabalhadores afectos à unidade de ... (10) não são abrangidos aqueles que nos últimos dois anos tenham tido melhor classificação nas avaliações de desempenho.

Por último, dos trabalhadores afectos à unidade de ... (2) não é abrangido o trabalhador com maior antiguidade e formação em (...)"

- 1.5.** No dia 18.10.2018 realizou-se a reunião de informações e negociação prevista no artigo 361.º do CT, cuja ata se reproduz:

"(...) Aos 18 de Outubro de 2018, pelas 15h00, nas instalações da, em ..., ..., reuniram, nos termos previsto no artigo 361.º do Código do Trabalho, a representante da empresa, ..., e a Comissão Ad-Hoc constituída por Esteve também presente a representante da Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), Senhora Dra. ... e o perito da empresa, Senhor Dr.

Com esta reunião deu-se início à fase de informações e negociações do procedimento de despedimento colectivo que a ... pretende levar a efeito.

A reunião teve início com a intervenção da representante da empresa que explicou as razões que determinaram o recurso a este despedimento colectivo, e questionou os membros da Comissão Ad-Hoc se pretendiam algum esclarecimento adicional sobre os motivos do despedimento e que

constam da documentação já entregue ou sobre o procedimento de despedimento.

Mais referiu que a Comissão Ad-Hoc foi designada pela totalidade dos trabalhadores abrangidos, o que levou a representante da DGERT a referir que se tratava de uma estrutura suficientemente representativa.

Foi, igualmente, acrescentado pela representante da empresa que, no âmbito deste despedimento colectivo, a ... levou a cabo um processo de reclassificação profissional. A ... analisou os CV's dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento tendo seleccionado três colaboradores

que reuniam as características necessárias para se candidatarem a um concurso para dois postos de trabalho com a categoria profissional de Os candidatos foram informados de que seria critério de não selecção a falta de conhecimentos razoáveis de inglês escrito e falado, porquanto estes postos de trabalho obrigam a um contacto constante com entidades estrangeiras.

Das três colaboradoras que concorreram foram seleccionadas duas, nomeadamente as que apresentaram melhores conhecimentos de inglês escrito e falado.

Ainda acrescentou a representante da empresa que não foi possível a celebração de acordos de cessação de contrato de trabalho, dado que a ... não cumpria com os limites estabelecidos no n.º 4 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de Novembro.

Posto isto, a representante da DGERT esclareceu que as atribuições da DGERT em matéria de despedimento colectivo limitam-se a assegurar a regularidade do procedimento desencadeado pela entidade empregadora e a conciliar os interesses das partes envolvidas.

Os membros da Comissão referiram que não têm dúvidas sobre os motivos exarados nos documentos, tendo, contudo, pedido esclarecimentos sobre os critérios de selecção dos trabalhadores abrangidos, a saber:

- a) Sobre os critérios de classificação nas avaliações de desempenho; e*
- b) Sobre os trabalhadores que foram, antes de iniciado o procedimento de despedimento colectivo, contratados pela ...,*

A representante da empresa informou que:

(i) As chefias dos trabalhadores avaliam diariamente o desempenho dos trabalhadores da empresa;

(ii) Este despedimento iria também abranger trabalhadores de escritório mas que a empresa conseguiu angariar um novo projecto (...) o que permitiu manter aqueles postos de trabalho. Por outro lado, houve a necessidade de reforçar os postos de trabalho afectos a este projecto tendo se aberto o processo de candidatura acima referido;

(iii) Os três trabalhadores de ... que não serão despedidos para além dos critérios de selecção já identificados são os trabalhadores com a maior antiguidade e que se mantêm para ajudarem com a mudança de instalações;

(iv) O trabalhador ... foi contratado pela ... razão pela qual não está abrangido por este despedimento.

Os esclarecimentos prestados pela ... foram, na opinião da Comissão ad hoc, insuficientes.

Mais referiu a Comissão que foi informada que três trabalhadores abrangidos pretendem impugnar judicialmente a decisão de despedimento. A DGERT alertou que, nesse caso, os trabalhadores devem devolver a compensação que venham a receber da empresa.

A pedido da comissão ad hoc também foram prestados esclarecimentos sobre a relação de serviços partilhados e de prestador e tomar de serviços existente entre a ... e a ..., e sobre o acesso a emails e os dados pessoais dos trabalhadores arquivados em computadores da empresa.

Com esta última deixa, entrou-se na fase de negociação.

A representante da empresa comunicou aos presentes que os trabalhadores abrangidos se encontram dispensados da prestação de serviço efectivo e que isso lhes foi comunicado por escrito. O facto de estarem dispensados não tem qualquer impacto nos trabalhadores, designadamente a nível salarial (subsídio de refeição e prémio de produção) e antiguidade.

A representante da empresa comunicou, também, aos presentes que os créditos de formação dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento serão pagos integralmente independentemente das horas de formação ministradas pela empresa nos últimos três anos.

A representante da empresa explicou, ainda, quais os montantes e a sua decomposição que serão recebidos pelos trabalhadores abrangidos, nomeadamente que na parcela de compensação será incluído o montante correspondente ao período de aviso prévio, o subsídio de refeição e o prémio referente a este último, assim como o cálculo das

férias e respectivo subsídio para os trabalhadores cujo período de aviso prévio termina a 09 de Janeiro de 2019.

Foi perguntado pela representante da DGERT se entre os trabalhadores abrangidos existem trabalhadores casados ou unidos de facto, trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou trabalhadores em gozo de licença parental, ao que foi respondido pela representante da empresa que existem duas trabalhadoras grávidas e três em período de amamentação não tendo sido, infelizmente, possível excluí-las deste despedimento. A representante da empresa acrescentou que finda esta reunião irá remeter cópia deste processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres (“CITE”), nos termos do artigo 63.º do Código do Trabalho.

A Comissão Ad-Hoc e a representante da empresa acordaram em agendar o dia 26 de Outubro de 2018 para entrega em mão aos trabalhadores despedidos, com excepção das trabalhadoras grávidas e em período de amamentação, da decisão de despedimento, assim como o último recebido de vencimento, o certificado do trabalho, o respectivo modelo a entregar na segurança social para efeitos de fundo de desemprego, a declaração de IRS referente a 2018 e o cheque com os montantes a receber pelos trabalhadores. A decisão do despedimento das trabalhadoras grávidas e em período de amamentação deverá aguardar o parecer da CITE.

Foi explicado à Comissão Ad-Hoc que o início do aviso prévio teria lugar no dia seguinte à recepção da decisão do despedimento e que atendendo à falta de trabalho e dispensa dos trabalhadores o mesmo não iria ser observado e seria pago aos trabalhadores.

Foi explicado à Comissão Ad-Hoc que os trabalhadores despedidos podem pedir o fundo de desemprego no dia seguinte à recepção da decisão de despedimento.

Foi referido pela Comissão Ad-Hoc que irá reunir com os restantes trabalhadores no final da presente reunião.

Foi considerado por todos que não seria necessária qualquer outra reunião.

A representante da empresa disponibilizou-se para em qualquer momento, mesmo para além desta fase de negociação e informação, prestar todas as informações que a comissão ou qualquer trabalhador entendesse ou necessitasse.

Por último e antes de terminar a presente reunião a Comissão pediu a palavra e, em nome dos trabalhadores que representa, referiu que:

“Sentimos ingratidão, mas conscientes que tudo o que fizemos foi em prol dos objectivos da ..., em algumas situações colocamos em primeiro lugar a ... em detrimento das nossas famílias mas não nos arrependemos por isso, pelo contrário, sentimos orgulho em ter pertencido à família ...”.

Não pretendendo mais ninguém usar da palavra, foi encerrada a reunião, às 18h00, e lavrada a presente acta que por todos os presentes vai ser assinada.

A representante da empresa (...) O perito da empresa (...) A Comissão ad-hoc (...) A representante da Direcção – Geral do Emprego e das Relações de Trabalho(...) (...)”.

- 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 nºs 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.

2.6. Porque no âmbito do processo ora em análise encontram-se incluídas 5 trabalhadoras especialmente protegidas, 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.

- 2.7.** 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 ..., com a prova produzida no processo, nomeadamente, o teor das cartas enviadas às trabalhadoras especialmente protegidas, pontos 1.2 e 1.2.1 do presente parecer; a fundamentação e os critérios do despedimento reproduzidos nos pontos 1.3, 1.3.1 e 1.4, remetidos à comissão representativa de trabalhadores aqui designada por Comissão Ah-Hoc que representa todos/as trabalhadores/as abrangidos/as, bem como o teor da ata da reunião de informações e negociação ponto 1.5, atendendo ao encerramento, mormente, da Unidade de ..., onde se encontram as trabalhadoras ora em causa, não se vislumbra indício da prática de discriminação em função da maternidade relativamente à inclusão das trabalhadoras especialmente protegidas no atual despedimento coletivo.

III - CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera não se opor à inclusão das trabalhadoras Senhoras D.ªs ... no processo despedimento coletivo

promovido pela

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 14 DE NOVEMBRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA
ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE
PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA**