

PARECER N.º 95/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 191/DP-C/2018.

I – OBJETO

1.1. Em 29 de janeiro de 2018, a CITE recebeu, através de Advogado, da ..., cópia do processo de despedimento coletivo de 3 trabalhadoras da empresa, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e na alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, incluída a trabalhadora puérpera Senhora D. ..., com a categoria profissional de técnica de unhas de gel, a exercer funções no estabelecimento sito no ..., em ...

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

“(...) Assunto: Pedido de parecer prévio nos termos do artigo 63.º do Código do Trabalho

Exmos. Senhores,

Relativamente ao assunto supra identificado, a ..., com sede na ..., pessoa coletiva ..., tendo nos termos do n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, comunicado às trabalhadoras do seu estabelecimento sito no ..., em ..., a intenção de proceder ao despedimento coletivo, e tendo decorrido a fase de informações e negociações prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho, sem a presença da Direção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, uma vez que as trabalhadoras não constituíram comissão, vem requerer a V. Exas. se dignem emitir parecer prévio nos termos do artigo 63.º do Código do Trabalho, em virtude de uma das trabalhadoras, concretamente a Sra. D. ..., se encontrar

puérpera aquando da comunicação da intenção de se proceder ao despedimento coletivo.

Para os devidos efeitos, anexamos cópias dos seguintes documentos:

a) Carta entregue à trabalhadora ..., de comunicação da intenção de proceder a despedimento coletivo por encerramento definitivo do estabelecimento sito no ..., em ... e de convocação para reunião de negociação (essa carta foi acompanhada da descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo; o quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa; a indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir; a indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas; a indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento e a indicação do método de cálculo da compensação referida na alínea f) do n.º 2 do artigo 360.º e no artigo 366.º, ambos do Código do Trabalho).

b) Documento remetido na carta entregue à trabalhadora com a descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo, a indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir; a indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas e a indicação do método de cálculo da compensação referida na alínea f) do n.º 2 do artigo 360.º e no artigo 366.º, ambos do Código do Trabalho.

c) Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;

d) Cópia do e-mail enviado à DGERT, informando da intenção de se proceder ao despedimento coletivo;

e) Informação sobre o abordado na reunião de negociações, na qual se obteve acordo quanto ao despedimento coletivo.

O Mapa dos trabalhadores incluídos no processo de despedimento coletivo, com a indicação nome de cada trabalhador, morada, datas de nascimento e de admissão na empresa, situação perante a

segurança social, profissão, categoria, retribuição, a medida decidida e a data prevista para a sua aplicação;

g) Carta a informar a trabalhadora puérpera que foi solicitado à CITE o pedido de parecer prévio.

Ficando a aguardar a emissão do parecer prévio, subscrevemo-nos (...)"

- 1.2. Na notificação efetuada pela entidade empregadora à trabalhadora, mediante carta registada em 09.01.2018, rececionada por aquela em 10.01.2018, consta o seguinte:

"(...) (carta registada com AR)

..., 09.01.2018

Assunto: Comunicação da intenção de proceder a despedimento coletivo por encerramento definitivo do estabelecimento ..., sito no ..., em ... e convocação para reunião de negociação

Exma. Senhora,

A entidade patronal ..., com sede (...) ..., pessoa coletiva n.º ..., que se dedica à atividade de aplicação e manutenção de unhas artificiais (instituto de beleza), com o CAE principal 46450, vem nos termos do n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, comunicar a V. Exa. a intenção de proceder ao despedimento coletivo dos seguintes trabalhadores, nos quais se inclui V. Exa.:

1. ..., contratada em 15.01.2005, técnica de unhas de gel principal;

2. ..., contratada em 01.03.2007, técnica de unhas de gel;

3. ..., contratada em 04.07.2016, técnica de unhas de gel.

A empresa tem 29 pessoas ao serviço, conforme quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais que segue em anexo, nos termos do artigo 360.º, n.º 2, alínea b) do Código do Trabalho, sendo no total 27 trabalhadores e 2 sócios-gerentes.

Nos termos da alínea e) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, informamos que o período de tempo no decurso do qual pretendemos efetuar o despedimento, respeitará o aviso prévio de 75 dias previsto na alínea d) do n.º 1 do artigo 363.º do Código do Trabalho, ou seja, a

decisão do despedimento será comunicada por escrito a V. Exa., com uma antecedência não inferior a 75 dias relativamente à data prevista para o termo do contrato, em virtude de V. Exa. ter uma antiguidade superior a 10 anos,

quer o previsto no artigo 63.º do Código do Trabalho, pois em virtude de V. Exa. se encontrar grávida, o seu despedimento carecerá de parecer prévio da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CITE), sendo assim, por nós remetido, após a fase de informações e negociações, cópia do processo a esta entidade, que emitirá no prazo máximo de 30 dias o referido parecer.

Com vista a garantir a realização da fase de informações e negociação referida no artigo 361º, n.º 1 do Código do Trabalho (obtenção de um acordo), convocamos V. Exa. para comparecer na 6.ª feira dia 19 de janeiro de 2018, pelas 15,00 horas, no estabelecimento da empresa no ..., Esclarecemos no vosso caso, tratando-se do encerramento do estabelecimento e conseqüente despedimento de todos os trabalhadores do mesmo, não podendo ser transferidos para outro local, não existe qualquer negociação na seleção de trabalhadores, por estarem todos abrangidos pelo despedimento, sendo que a compensação (indenização) está definida por lei.

Mais informamos, de acordo com o n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, que em virtude de não existir comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissões sindicais da empresa representativa dos trabalhadores, poderão V. Exas., designar, de entre vocês, no prazo de cinco dias úteis contados da receção da presente, uma comissão representativa, com o máximo de três elementos. Tal não é obrigatório, justificando-se apenas nos casos cujo número de trabalhadores a despedir é elevado. Assim, propomos a reunião acima referida com a presença de todas as trabalhadoras.

Quanto à comunicação da decisão do despedimento, será efetuada na sequência da fase de informações e negociações ou decorridos 15 dias

após a receção da presente comunicação, de acordo com o n.º 1 do artigo 363.º do Código do Trabalho.

Nos termos do artigo 364.º do Código do Trabalho, durante os 75 dias de aviso prévio, V. Exa. terá direito a utilizar um crédito de horas correspondente a dois dias de trabalho por semana, sem prejuízo da retribuição, podendo o crédito de horas ser dividido por alguns ou por todos os dias da semana, devendo comunicar-nos o modo de utilização do crédito de horas com três dias de antecedência, salvo motivo atendível.

Mais informamos, que poderá denunciar o contrato de trabalho durante o aviso prévio, como prevê o artigo 365.º do Código do Trabalho.

Em anexo, enviamos a V. Exa. a descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo e a indicação dos critérios de seleção adotados, do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas, nos termos das alíneas a), c) e d) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho.

Atentamente,

(...)

Anexamos:

- a) Descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo;*
- b) Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;*
- c) Indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir;*
- d) Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas;*
- e) Indicação do método de cálculo da compensação referida na alínea o do n.º 2 do artigo 360.º e no artigo 366º, ambos do Código do Trabalho.*

(...) ”.

- 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:

“(...) A ..., com sede na Rua de (...) ..., pessoa coletiva n.º (...), que se dedica à atividade de aplicação e manutenção de unhas artificiais (instituto de beleza), com o CAE principal 46450, tem 29 pessoas ao serviço, sendo no total 27 trabalhadores e 2 sócios-gerentes, sendo que presta os seus serviços de estética em 5 estabelecimentos, sítos em ...; em ... — ..., ... e ... e em ... - ...

Face à atual conjuntura de mercado, que se tem refletido no setor de estética e beleza, setor este que tem sido gravemente afetado nos últimos tempos, a empresa tem sofrido reduções drásticas na sua faturação.

Pela análise efetuada à contabilidade, verifica-se que a empresa tem vindo a decrescer os seus Rendimentos Diretos e Indiretos, sobretudo pela clara quebra de volume das vendas e de serviço prestados.

Por outro lado, a empresa tem vindo a aumentar os Encargos com o Pessoal, devido às remunerações impostas pelo Contrato Coletivo de Trabalho e aos acréscimos de encargos com FCT (Fundo de Compensação do Trabalho).

Aos factos supra descritos são atribuídos a fatores de mercado e estruturais, sem qualquer responsabilidade da entidade empregadora e dos trabalhadores.

Vejamos que a procura dos serviços que a empresa presta, tem-se reduzido drasticamente, situação que assume maior gravidade no estabelecimento da empresa sito no ..., onde emprega três trabalhadoras.

Os custos económico-financeiros de manutenção desse estabelecimento, nomeadamente os custos com pessoal e o pagamento de rendas e demais obrigações ao Centro Comercial, relacionados com a diminuição sistemática de faturação e de clientes nesse estabelecimento não permite a manutenção do estabelecimento. A

unidade apresentou prejuízo operacional significativo nos últimos três anos, e está em tendência negativa.

Na medida em que a empresa possui diversos estabelecimentos, sendo presentemente o estabelecimento do ... o mais crítico no que respeita a prejuízos financeiros. Assim, será necessário proceder ao seu encerramento, com conseqüente despedimento coletivo das suas três trabalhadoras.

Assim, o despedimento coletivo que se fundamenta por motivos de mercado e estruturais, por encerramento do estabelecimento sito no ..., abrange as suas três trabalhadoras.

Existe a séria necessidade de relevar o facto dos resultados obtidos neste estabelecimento continuarem negativos de forma crónica.

Durante o ano de 2017, verificamos que os maus resultados se acentuam de uma forma mais do que preocupante, diríamos dramática, uma vez que os rendimentos ali obtidos não conseguem sequer fazer face aos gastos com pessoa! e rendas.

Apesar dos esforços realizados pela gerência e a sua preocupação com os postos de trabalho em risco, todas as medidas até então tomadas têm-se verificado infrutíferas, essencialmente devido à conjuntura económica do País e do enquadramento concorrencial.

Para melhor compreensão apresentamos o quadro abaixo, relativamente aos dados contabilísticos até agosto de 2017:

Segue quadro de vendas e gastos com pessoa!

Verifica-se que o estabelecimento tem prejuízos, sendo que os resultados negativos gerados continuamente poderão por em risco a estabilidade da sociedade (e eventualmente outros postos de trabalho) pela contínua necessidade de canalizar recursos de tesouraria para poder liquidar as obrigações contratualizadas tais como rendas, ordenados e outros fornecedores.

2 - Indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir:

Os critérios que servem de base para despedir as três trabalhadoras do estabelecimento do ..., prendem-se com o facto do mesmo ser encerrado, não sendo possível a transferência das trabalhadoras para outros estabelecimentos.

3 - Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas:

As trabalhadoras a despedir são as três desse estabelecimento, concretamente:

- 1. ... contratada em 15.01.2005, técnica de unhas de gel principal;*
- 2. ..., contratada em 01.03.2007, técnica de unhas de gel,*
- 3. ..., contratada em 04.01.2016, técnica de unhas de gel.*

4 - Indicação do método de cálculo da compensação referida na alínea f) do n.º 2 do artigo 360.º e no artigo 366.º, ambos do Código do Trabalho:

a) Das trabalhadoras ..., contratada em 15.01.2005, e ..., contratada em 01.03.2007.

Estas trabalhadoras foram contratadas, respetivamente, em 15.01.2005 e 01.03.2007, pelo que, de acordo com o artigo 366.º do Código do Trabalho e tendo em consideração a Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, que procedeu à 5.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, ajustando o valor da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho, concretamente no n.º 1 do artigo 5.º (regime transitório em caso de cessação de contrato de trabalho sem termo), o método de cálculo da compensação respeitará esse critério, que se transcreve:

1 — Em caso de cessação de contrato de trabalho celebrado antes de 1 de novembro de 2011, a compensação prevista no n.º 1 do artigo 366.º do Código do Trabalho, é calculada do seguinte modo:

a) Em relação ao período de duração do contrato até 31 de outubro de 2012, o montante da compensação corresponde a um mês de

retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade ou é calculado proporcionalmente em caso de fração de ano;

*b) Em relação ao período de duração do contrato a partir de **1 de novembro de 2012** inclusive e até **30 de setembro de 2013**, o montante da compensação corresponde a **20 dias** de retribuição base e diuturnidades calculado proporcionalmente ao período efetivo de trabalho prestado;*

*c) Em relação ao período de duração do contrato a partir de **1 de outubro de 2013** inclusive, o montante da compensação corresponde a **12 dias** de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes.*

b) Da trabalhadora ..., contratada em 04.07.2016.

*Esta trabalhadora terá direito, nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho, a compensação correspondente a **12 dias** de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, sendo que o valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades e em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente. (...)"*.

- 1.4.** São despedidas três trabalhadoras que correspondem ao total do pessoal do estabelecimento sito no ..., tendo-se realizado, no dia 19.01.2018, a reunião de informações e negociação, que se transcreve:

"(...) No dia 19 de janeiro de 2018, pelas 1500 horas, decorreu no estabelecimento do ..., em ..., a reunião de negociação, na sequência do envio pela entidade patronal ..., com sede (...), de comunicações às trabalhadoras, da intenção de se proceder ao despedimento coletivo.

Não tendo as trabalhadoras constituído comissão, não estiveram presentes os membros da DGERT.

Estiveram presentes ..., como sócio-gerente e representante da empresa, bem como as três trabalhadoras, abrangidas pelo despedimento

coletivo, únicas a prestarem serviço nessa unidade que vai encerrar, concretamente:

- 1. ..., contratada em 15.01.2005, técnica de unhas de gel principal;*
- 2. ..., contratada em 01.03.2007, técnica de unhas de gel;*
- 3. ..., contratada em 04.07.2016, técnica de unhas de gel.*

Encerrando o estabelecimento no próximo dia 31 de março de 2018, as trabalhadoras foram informadas dos prazos de aviso prévio e da compensação que lhes caberia, obtendo-se acordo para o despedimento coletivo.

Nesse sentido, no que respeita à trabalhadora ..., contratada em 15.01.2005, o prazo de aviso prévio é de 75 dias a contar da comunicação da decisão final de despedimento, ficando a prestar serviço na empresa até 31 de março de 2018, gozando posteriormente férias até ao termo do contrato.

No que respeita à trabalhadora ..., contratada em 01.03.2007, a mesma encontra-se de licença parental até ao próximo dia 20 de março, sendo que o seu contrato cessará igualmente, após os 75 dias de aviso prévio a contar da comunicação da decisão final, gozando férias entre os dias 21 de março até ao termo do contrato.

Por último, quanto à trabalhadora ..., contratada em 04.07.2016, não obstante o prazo de aviso prévio ser de 30 dias a contar da comunicação da decisão final, o seu contrato cessará posteriormente a esses 30 dias, concretamente, no dia 31 de março de 2018, data em que o estabelecimento encerrará.

..., 19 de fevereiro de 2018

O sócio-gerente

(...) ”.

- 1.4.1.** Porque verificámos que o documento a que alude esta reunião não se encontra assinado pelas trabalhadoras, solicitámos ao ilustre advogado o respetivo comprovativo, que acabou de dar entrada neste Serviço

através do email de hoje, que vai dar entrada formalmente, considerando-se esta falta colmatada.

- 1.5. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: *“Atribuições próprias e de assessoria”*:

“(...) a) ...

b) Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, Puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental;

c) (...)”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação a adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

“Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)

Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...).”

2.2. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, chama desde logo a atenção nos considerandos para o risco destas mulheres serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado, pelo que no artigo 10.º, sob a epígrafe “Proibição de despedimento” determina:

“ (...) A fim de garantir às trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, o exercício dos direitos de proteção da sua segurança e saúde reconhecidos no presente artigo, prevê-se que:

1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras ... sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade referida (...) salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.

2. Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.

3. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proteger as trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, contra as consequências de um despedimento que fosse ilegal (...)” .

2.2.1. Sobre a matéria convém referir que é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (por ex: os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de

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

2.3. Na sequência destes princípios, a Constituição da República Portuguesa (CRP) no artigo 67.º sob a epígrafe *Família* estabelece:

" (...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)".

2.3.1. O artigo 68.º da CRP sob a epígrafe *Paternidade e maternidade* consagra:

" (...) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

3- As mulheres têm proteção especial durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias (...)" .

2.4. E o CT na Subsecção IV – Parentalidade estipula no artigo 63.º sob a epígrafe *Proteção em caso de despedimento*:

"(...) 1 – O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (...).

2 – (...)

3 – Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:

a) (...)

b) Depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º, no despedimento coletivo;

c) (...)

4 – A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à receção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

5 – Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.

6 – Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

7 – A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

8 – Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.

9 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 6. (...).”.

2.4.1. O CT, Capítulo VII *Cessação de contrato de trabalho*, Secção II *Caducidade de contrato de trabalho*, prevê no artigo 343.º:

“(...) Morte de empregador, extinção de pessoa coletiva ou encerramento de empresa (...)

1 – (...)

2 – (...)

3 – O encerramento total e definitivo de empresa determina a caducidade do contrato de trabalho, devendo seguir-se o procedimento previsto nos artigos 360.º e seguintes, com as necessárias adaptações.

4 – (...)

5 – *Verificando-se a caducidade do contrato em caso previsto num dos números anteriores, o trabalhador tem direito a compensação calculada nos termos do artigo 366.º, pela qual responde o património da empresa.*

6 – *Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número anterior. (...)*”

2.4.2. O CT no mesmo Capítulo VII, Divisão II *Despedimento coletivo* (artigos 359.º a 366.º), procede à definição e motivações legais, estabelecendo no artigo 359.º sob a epígrafe *Noção de despedimento coletivo*:

“(...) 1 – Considera-se despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respetivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2 – Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:

a) Motivos de mercado – redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;

b) Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;

c) Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação. (...)” .

2.4.3. E quanto ao procedimento, o artigo 360.º do mesmo Código sob a epígrafe *Comunicações em caso de despedimento coletivo* vem estabelecer:

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

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

a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;

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

c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir;

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

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

f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

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

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

5 – O empregador, na data em que procede à comunicação prevista no n.º 1 ou no número anterior, envia cópia da mesma ao serviço do

ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva.

6 - Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.ºs 1 a 4 e constitui contraordenação leve o efetuado com violação do disposto no n.º 5 (...)."

2.4.4. Relativamente a *Informações e negociação em caso de despedimento coletivo* epígrafe do artigo 361.º:

"(...) 1 – Nos cinco dias posteriores à data do ato previsto nos n.ºs 1 ou 4 do artigo anterior, o empregador promove uma fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:

- a) Suspensão de contratos de trabalho;*
- b) Redução de períodos normais de trabalho;*
- c) Reconversão ou reclassificação profissional;*
- d) Reforma antecipada ou pré-reforma.*

2 – A aplicação de medida prevista na alínea a) ou b) do número anterior a trabalhadores abrangidos por procedimento de despedimento coletivo não está sujeita ao disposto nos artigos 299.º e 300.º

3 – A aplicação de medida prevista na alínea c) ou d) do n.º 1 depende de acordo do trabalhador.

4 – O empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores podem fazer-se assistir cada qual por um perito nas reuniões de negociação.

5 – Deve ser elaborada ata das reuniões de negociação, contendo a matéria acordada, bem como as posições divergentes das partes e as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.

6 – Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.ºs 1 ou 3 (...)."

2.4.5. A *Intervenção do ministério responsável pela área laboral*, como epígrafe do artigo 362.º do CT, prevê:

“(...) 1 – O serviço competente do ministério responsável pela área laboral participa na negociação prevista no artigo anterior, com vista a promover a regularidade da sua instrução substantiva e procedimental e a conciliação dos interesses das partes.

2 – O serviço referido no número anterior, caso exista irregularidade da instrução substantiva e procedimental, deve advertir o empregador e, se a mesma persistir, deve fazer constar essa menção da ata das reuniões de negociação.

3 – A pedido de qualquer das partes ou por iniciativa do serviço referido no número anterior, os serviços regionais do emprego e da formação profissional e da segurança social indicam as medidas a aplicar, nas respetivas áreas, de acordo com o enquadramento legal das soluções que sejam adotadas.

4 – Constitui contraordenação leve o impedimento à participação do serviço competente na negociação referida no n.º 1. (...)”.

2.5. Toda esta legislação, ao estabelecer princípios e procedimentos especiais de proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, como é o caso ora em análise, plasmados nas Diretivas Europeias, na CRP e no CT, mostra que as entidades empregadoras devem ter um cuidado acrescido no tratamento destes casos, justificando de forma cabal, objetiva e coerente a inclusão dos/as mesmos/as nos despedimentos, sob pena dos processos poderem conter indícios de discriminação em função da maternidade/parentalidade.

2.6. Compulsadas as normas legais acima reproduzidas enquadradoras do pedido de parecer prévio formulado pelo Senhor Advogado da entidade empregadora ..., 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 da ata de informações e negociação, pontos 1.4 e 1.4.1, o teor do anexo I - quadro de pessoal constante do processo, e atendendo ao encerramento total e definitivo do estabelecimento da entidade empregadora, não se vislumbra indício da prática de discriminação em função da maternidade por parte da entidade empregadora.

III - CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera não se opor à inclusão, no processo despedimento coletivo, da trabalhadora puérpera, Senhora D. ..., com a categoria profissional de técnica de unhas de gel, a exercer funções no estabelecimento sito no ..., em ..., promovido pela ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 21 DE FEVEREIRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.