

## PARECER Nº 256/CITE/2019

**ASSUNTO:** - Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, incluída em processo de despedimento coletivo, 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 1658- DG-C/2019

### I – OBJETO

1.1- Em 22.04.2019, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora GRÁVIDA, ..., 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- Na carta expedida em 11.02.2019 e rececionada a 13.02.2019, dirigida à trabalhadora ..., a empresa refere o seguinte:

*“(...) comunicar-lhe, para efeitos do n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, que será promovido um despedimento coletivo, no qual se encontra incluída.*

*V. Exa. poderá, querendo, em conjunto com e de entre os restantes trabalhadores incluídos no presente procedimento de despedimento coletivo, designar no prazo de cinco dias úteis a contar da receção da presente comunicação, uma comissão representativa dos trabalhadores nele integrados, com o máximo de cinco elementos, com o objetivo de participar na fase negocial inerente ao referido processo.*

*Informa-se igualmente que de acordo com a lei, decorrido o prazo de cinco dias úteis a contar da receção da presente carta para a constituição de trabalhadores ad hoc, inicia se no dia subsequente, a fase de informações e negociações entre a empresa e cada um dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo ou os seus representantes, a qual terá a duração de cinco dias.*

*Fica também informado que será remetida cópia da presente comunicação para a Direção Geral de Emprego e Relações do Trabalho, órgão do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social com competência nesta matéria, a fim de se dar cumprimento ao estabelecido no artigo 360.º, n.º 5, e 362.º, ambos do Código do Trabalho.*

*Nos termos e para os devidos efeitos legais, à presente carta são juntos os seguintes anexos, que dela fazem parte integrante:*

- a) Anexo I: Descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo*
- b) Anexo II: Critério para seleção dos trabalhadores a despedir*
- c) Anexo III: Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa*
- d) Anexo IV: Indicação dos trabalhadores abrangidos no processo e respetivas categorias profissionais*
- e) Anexo V: Informações complementares."*

#### *"ANEXO I*

#### ***Descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo***

#### ***Fundamentos de carácter estrutural e de mercado***

*Os motivos invocados para o presente despedimento coletivo residem, fundamentalmente, na implementação da "...", ou seja, no aproveitamento de sinergias entre as ....*

*A constituição da ..., que teve início em 2013, como consequência da diminuição do ... e, conseqüentemente, do mercado de ..., tendo por objetivo a otimização dos recursos, materiais e humanos, das duas Sucursais, tem-se*

*vindo a concretizar faseadamente, com ajustamentos considerados necessários e possíveis, em cada momento, dos respetivos meios humanos. Acresce, ainda, que em janeiro de 2016 iniciou-se uma reestruturação do ... que foi constituída numa primeira fase por uma cisão-simples da sociedade ... destacando um ramo de atividade autónomo correspondente às atividades não financeiras e constituindo uma nova sociedade come...al que denominou de .... e, numa segunda fase, a ... transferiu toda a sua atividade financeira para a sociedade de direito francês, ... através de uma fusão transfronteiriça que resultou na extinção da ...e afetação de toda a sua atividade financeira à ....*

*Atualmente V. Exa. encontra-se a exercer funções de ..., funções essas que, face à sua natureza, serão integradas na equipa de Marketing, desaparecendo, assim, o seu posto de trabalho, revelando-se inviável a manutenção do mesmo, perante a atual conjuntura organizacional da empresa.*

*Não existe, assim, qualquer motivo para que a ... mantenha um posto de trabalho autónomo, uma vez que as correspondentes tarefas podem ser desempenhadas pela aludida equipa de Marketing já existente.*

*Não obstante a Empresa ter envidado todos os esforços possíveis para manter o maior número de postos de trabalho que lhe fosse possível, a verdade é que o volume de trabalho associado à função e atividade em geral obrigou-a a analisar a sua estrutura, a fim de diminuir custos desnecessários e diminuir a ineficiência dos seus serviços.*

*Assim, além da eliminação dos postos de trabalho mencionada acima, foi necessário racionalizar outros custos de estrutura, com a centralização de outras funções de forma transversal à empresa o que ainda assim veio a revelar-se insuficiente do ponto de vista reais necessidades da empresa.*

*Havendo postos de trabalho excedentários e visando obter uma sustentabilidade financeira da empresa, a mesma vê-se compelida a eliminar os postos de trabalho que apresentem absolutamente necessários.*

*Esta otimização pretende alinhar o volume de trabalho estimado com a estrutura de pessoal existente, fomentando uma utilização melhor e mais racional dos recursos do Grupo.*

*Nestes termos, a presente reestruturação da ... visa, não essencialmente uma redução de custos, mas principalmente a criação de uma maior eficiência na utilização dos recursos existentes.*

*A subsistência da relação de trabalho toma-se praticamente impossível, pois a entidade empregadora não dispõe de outro posto de trabalho disponível e compatível com a sua categoria profissional, nem tão pouco com o conteúdo funcional por si exercido nesse posto de trabalho.*

*Em face do exposto, o processo de despedimento coletivo irá realizar-se ao abrigo do artigo 359.º, n.º 1 e 2, alíneas a) e b), do Código do Trabalho.”*

## **“ANEXO II**

### **Critério para seleção dos trabalhadores a despedir**

*Tendo em consideração os fundamentos subjacentes à motivação do presente procedimento de despedimento coletivo, assim como as funções abrangidas pelos trabalhadores nele contidos, importa referir que os critérios que serviram de base para a seleção dos trabalhadores a despedir pautaram-se por critérios objetivos relacionados com a onerosidade do vínculo laboral, o esvaziamento de funções e as concretas necessidades da empresa em cada um dos seus sectores organizacionais.*

## **“ANEXO V**

### **Informações complementares**

#### **1. Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas**

*O número total de trabalhadores a despedir, no âmbito do presente processo,*

*é de 4, tendo a empresa ... um total de 40, para os termos e efeitos do artigo 100.º do Código do Trabalho.*

**2. Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento**

*O despedimento coletivo que ora se inicia terá a tramitação legal, pelo que, decorrida a fase de informação e negociações (5 dias a contar da presente data), e decorrido o prazo de 15 dias contados em conformidade com o estabelecido no artigo 363.º do Código do Trabalho, será dado a cada um dos trabalhadores abrangidos na decisão de despedimento, tendo respeitado o aviso prévio legal, (...)*

*Deste modo, e tendo em consideração a antiguidade da trabalhadora envolvida, o despedimento coletivo terá a duração de 30 dias a contar da decisão final.*

*Porém, a empresa poderá, salvaguardando todos os direitos das trabalhadoras afetadas, substituir o aviso prévio pelo pagamento dos correspondentes direitos em dinheiro.*

**3. Indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da compensação referida no n.º 1 do artigo 366.º do Código do Trabalho.**

*De acordo com a Lei, a entidade empregadora pagará a cada trabalhador uma compensação nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho, assim como todos os créditos laborais que lhe são devidos, conforme recibo que lhe será entregue na data de cessação do contrato.*

*A compensação devida à trabalhadora foi calculada tendo por base a retribuição base mensal do trabalhador de 2.143,00€.*

**4. Crédito de horas**

*Durante o prazo de aviso prévio, V. Exa. tem direito a um crédito de horas correspondente a dois dias de trabalho por semana, sem prejuízo da retribuição, podendo o mesmo ser dividido por alguns ou todos os dias da*

*semana, por sua iniciativa, devendo comunicar ao empregador a utilização d crédito de horas, com três dias de antecedência.”.*

1.3. Em 20.02.2019, foi expedida carta registada, com aviso de receção, pelo Exmo. Advogado mandatário da trabalhadora, o ..., que juntou procuração, respondendo à intenção de despedimento, com o seguinte teor:

1. *Os motivos invocados para o despedimento coletivo - designadamente a ... e alegada reestruturação -, que abrangem a trabalhadora ... não são aptos a justificar o seu despedimento, porquanto são anteriores à data da contratação da ora trabalhadora, que foi admitida depois de implementadas tais medidas.*
2. *Acresce que os critérios fixados para a seleção dos trabalhadores a despedir são subjetivos e discriminatórios ou mesmo ilícitos e não relevantes.*
3. *Daí resulta que a trabalhadora ... exerce a mesma função que a ora trabalhadora e foi admitida depois desta, pelo que tendo menor antiguidade deverá ser esta a ser abrangida pelo despedimento coletivo, e não a trabalhadora ... (Cfr. art.º 368.º do Código do Trabalho).*
4. *A entidade patronal não teve em consideração a circunstância de a trabalhadora se encontrar grávida, nem de baixa.*
5. *Desta forma, invoca-se a nulidade do despedimento coletivo para todos os efeitos legais, pelo que irá, em primeira linha, ser solicitada a intervenção da ACT.*

*Sem prescindir,*

6. *Quanto à eventual compensação, a entidade patronal, para além do critério da retribuição base omite o seguinte:*

- a) Viatura de Função (€ 750,00/mês).
- b) Cartão Galp (€ 208,33/mês).
- c) Seguro Saúde Multicare extensível ao agregado familiar - 3 pessoas (€ 194,00/mês).
- d) Seguro de Vida (€ 100,00/mês).
- e) Seguro de Acidentes de Trabalho (€ 99,84/mês).
- f) Subsídio de Ensino Básico (€6,16/mês).
- g) Computador portátil (€ 125,00/mês)
- h) Remuneração variável (€ 3.600,00/ano).

7. *Tais complementos elevam a retribuição base para pelo menos € 3.600,00 mensais.*
8. *Finalmente, até à presente data, a entidade patronal não promoveu qualquer iniciativa de informação e/ou negociação, que também pode determinar a nulidade do procedimento coletivo, aguardando-se comunicação de dia e hora para as reuniões a efetuar nesse âmbito.”.*

1.4. Em 17.04.2019, a Exma. Advogada mandatária da entidade empregadora Dra. ..., enviou, por carta registada, com aviso de receção, o processo de intenção de despedimento a esta Comissão para emissão de parecer prévio nos termos do disposto da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º, do Código do Trabalho, acompanhado da seguinte documentação:

- Carta de intenção de despedimento coletivo;
- Resposta da trabalhadora;
- Carta de intenção para todos os trabalhadores incluídos no despedimento coletivo;
- Carta de decisão de despedimento para os restantes 3 trabalhadores;

- Cópia da comunicação efetuada pela trabalhadora a comunicar o seu estado de gravidez (e-mail datado de 18.02.2019).

- 1.5. Mais, informou que não foi constituída qualquer comissão de trabalhadores nem houve oposição por parte de nenhum dos trabalhadores incluídos no processo de despedimento coletivo, bem como, houve um período de negociações tendo em vista celebrar acordo de revogação, porém, até à data do envio do processo à CITE, as negociações não foram finalizadas.
  
- 1.6. Em face da informação de a fase de negociações não se encontrar finalizada e de nada ter sido dito quanto à constituição de uma eventual comissão intersindical ou comissões sindicais da empresa representativas da trabalhadora aqui visada, em 07.05.2019, a CITE, por e-mail, contactou a Exma. Mandatária da Entidade Empregadora, obtendo resposta, pela mesma via, em 08.05.2019, com a informação de que a entidade empregadora não tem registo sobre a existência de qualquer uma das entidades referidas no n.º 1 do art.º 360.º, do Código do Trabalho, pelo que, de acordo com o n.º 3 do mesmo artigo, o empregador comunicou a intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada um dos trabalhadores que podiam ser abrangidos, os quais podiam 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. Sucede, no entanto, que essa comissão não foi criada no prazo legal, motivo pelo qual não se realizaram as reuniões de negociação. Entretanto, decorreu um período de negociações entre Mandatários, tendo em vista a celebração de

potencial acordo de revogação do contrato de trabalho, o que se frustrou.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 10.º, n.º 1 da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, obriga os Estados-membros a 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.
- 2.2. 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;”.
- 2.3. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, 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 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.

2.4. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º, 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 entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, que é esta Comissão, conforme alínea b) do artigo 3º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.5. Nos termos do artigo 359.º, do Código do Trabalho:

“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”.

2.6. 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”.

## 2.7. Foram enviados, pela entidade empregadora:

- Cópia da comunicação preliminar entregue à trabalhadora, da qual constam 5 (cinco) anexos, contendo os motivos do despedimento coletivo, com base em fundamentos de carácter estrutural e de mercado (Artigo 360.º, n.º 2, alínea a) do Código do Trabalho), a indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir (Artigo 360.º, n.º 2, alínea c), do Código do Trabalho); a indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas (Artigo 360.º n.º 2 alínea d) do Código do Trabalho), o Quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa (Artigo 360.º, n.º 2, alínea b), do Código do Trabalho; o período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento; o método de cálculo da compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, sem prejuízo da compensação estabelecida no art.º 366.º; e indicação do crédito de horas durante o aviso prévio.

- Carta de intenção de despedimento para todos os trabalhadores incluídos no despedimento coletivo;

- Carta de decisão de despedimento para os restantes 3 (três) trabalhadores;
  - Cópia da comunicação efetuada pela trabalhadora declarando o seu estado de gravidez (e-mail datado de 18.02.2019).
- 2.8. Apresenta como **motivo para o despedimento coletivo** a necessidade de proceder a uma reestruturação dos recursos humanos da empresa na sequência da diminuição do ... e, conseqüentemente, do mercado financeiro automóvel, provocado pelas crises financeiras e das dívidas públicas.
- 2.9. Por conseguinte, o processo de despedimento coletivo decorrerá ao abrigo do disposto no artigo 359.º, n.ºs 1 e 2, alíneas a) e b), do Código do Trabalho.
- 2.10. Alega a entidade empregadora que os motivos invocados para o despedimento coletivo residem, fundamentalmente, na implementação da "...", que teve início em 2013.
- 2.11. Acresce que, em janeiro de 2016, iniciou-se uma reestruturação do Grupo em Portugal, desdobrada em duas fases.
- 2.12. Numa primeira fase procedeu-se a uma cisão da sociedade financeira ...destacando um ramo de atividade autónomo correspondente às atividades não financeiras, e, numa segunda fase, toda a atividade financeira foi transferida para a sociedade de direito francês, através de uma fusão transfronteiriça, que resultou na extinção daqueloutra sociedade financeira.

- 2.13. A trabalhadora encontra-se a exercer funções de Chefe de Produto, funções essas que passarão a ser desempenhadas pela equipa de Marketing já existente, conforme informa a entidade empregadora, justificando, deste modo, o desaparecimento do posto de trabalho em causa face à desnecessidade da sua manutenção enquanto posto de trabalho autónomo.
- 2.14. Afirma que havendo postos de trabalho excedentários, a sustentabilidade financeira da empresa passa pela eliminação dos postos de trabalho que não se revelem absolutamente necessários.
- 2.15. Assim, a reestruturação em causa visa, não apenas uma redução dos custos, mas, sobretudo, o aumento da eficiência na utilização dos recursos existentes.
- 2.16. Conclui, pugnando pela dificuldade da sustentabilidade do posto de trabalho em crise por não dispor de outro que se mostre compatível com o conteúdo funcional e categoria profissional da trabalhadora.
- 2.17. Atualmente, tem ao seu serviço 40 (quarenta) trabalhadores, revelando-se tal quadro de pessoal manifestamente excedentário face às atuais necessidades da empresa, sendo, igualmente, bastante oneroso atento o decréscimo das vendas, para a reestruturação que ali se pretende implementar.
- 2.18. Os factos descritos impõem o despedimento de trabalhadores, pois não existe por parte da empresa capacidade de realocar trabalhadores

excedentários a outros postos de trabalho, por ter já as necessidades de mão-de-obra, totalmente preenchidas.

2.19. Da análise do processo resulta que a trabalhadora grávida foi notificada, em 13.02.2019, da intenção da entidade empregadora de proceder a um despedimento coletivo, o qual a abrangia. Foram-lhe comunicadas as razões que o motivam, qual o critério de seleção dos trabalhadores a despedir, indicação do número de despedimentos e as categorias profissionais detidas por aqueles trabalhadores, identificadas a data do início do procedimento e a data previsível (de 30 a 75 dias) para cessação dos contratos de trabalho abrangidos, e qual o método de cálculo da compensação.

2.20. Na pronúncia relativa à intenção do seu despedimento, a trabalhadora sustenta que os factos invocados para o despedimento coletivo, designadamente a constituição da "... " e o início da reestruturação, são anteriores à data da sua contratação, medidas já implementadas aquando da sua admissão pela empresa.

2.21. Diz a trabalhadora que os critérios fixados para a seleção dos trabalhadores a despedir são subjetivos e discriminatórios ou mesmo ilícitos e não relevantes.

2.22. Justifica a sua afirmação no facto de outra trabalhadora que exerce função igual e admitida na empresa em data posterior à sua, logo com menor antiguidade, não estar abrangida pelo presente despedimento coletivo.

- 2.23. Analisado o quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa, verificou-se existirem outros/as 4 (quatro) trabalhadores/as com a mesma “função” da trabalhadora grávida, entre os quais a trabalhadora identificada no articulado de resposta da requerida (cfr. Anexo III da comunicação de intenção de despedimento).
- 2.24. Na comunicação da intenção de despedimento da entidade empregadora refere-se que *os critérios que serviram de base para a seleção dos trabalhadores a despedir pautaram-se por critérios objetivos relacionados com a onerosidade do vínculo laboral, o esvaziamento de funções e as concretas necessidades da empresa em cada um dos seus sectores organizacionais.*
- 2.25. Ora, os critérios a que alude o disposto na alínea c) do n.º 2 do art.º 360.º, do Código do Trabalho, são os critérios que, em concreto, não genéricos, mas específicos, que a entidade empregadora se socorre no momento em que opta por despedir uma determinada pessoa e não outra.
- 2.26. Logo, não bastará a mera afirmação de utilização de critérios objetivos atinentes a questões de onerosidade, esvaziamento de funções ou concretas necessidades da empresa ou outras, pois, o que na realidade importa saber sobre os critérios de seleção é quais são, em que consistem, qual a ordem seguida e de que modo foram aplicados naquela situação em particular, porque, só assim, se poderá aferir da existência de fatores discriminatórios no processo de escolha que leva à decisão do empregador.

- 2.27. Dos factos apurados, mais resultou que o processo de reestruturação da empresa, reporta-se a 2013/2016, pelo que é anterior à contratação da trabalhadora, admitida em janeiro de 2018, de acordo com o Anexo A – Quadro de Pessoal, entretanto junto ao processo pela Exma. Mandatária do empregador a pedido desta Comissão.
- 2.28. Para finalizar, refira-se que para efeitos de definição do momento em a entidade empregadora terá tomado conhecimento do estado de gravidez da trabalhadora, não se nos afigura prova suficiente o e-mail, de 18.02.2019, da trabalhadora à entidade empregadora comunicando-lhe tal facto, porquanto o ponto 4. da apreciação da trabalhadora dá-nos nota da sua indignação pelo facto da entidade empregadora não ter demonstrado consideração pela circunstância da mesma estar “grávida e de baixa”, o que fará supor que essa informação, eventualmente, já poderia ter sido veiculada na empresa pela gestante, muito embora sem qualquer formalização escrita.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera opor-se à inclusão da trabalhadora grávida ..., no despedimento coletivo promovido pela entidade ..., por existirem indícios de discriminação em função da parentalidade.

**APROVADO POR MAIORIA, DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 15 DE MAIO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) E DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉ...O E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE**

**VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA, COM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:**

“A CTP vota contra o presente parecer por entender que o mesmo não se enquadra nas competências conferidas a esta Comissão.

Com efeito, resulta do regime legal estabelecido no Código do Trabalho (CT/2009) uma proteção à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante no despedimento coletivo, impondo-se que, para que tal despedimento possa ser concretizado, seja, antes da decisão final, facultado o processo disciplinar à CITE, de modo a ser proferido um parecer prévio a fim de que esta entidade se pronuncie sobre a existência de discriminação - artigos 63.º, N.º 1, 2, e 5 e 381.º, alínea d), do CT.

Deste modo, em conformidade com a mencionada legislação e ainda com a leitura conjugada dos artigos 2.º e al. b) do art.º 3.º da Lei orgânica desta Comissão (Decreto-lei n.º 76/2012, de 26 de março), e com o entendimento dos Profs. Abílio Neto e Pedro Furtado Martins, à CITE apenas compete, diante dos elementos disponíveis no processo disciplinar, averiguar se os mesmos, de algum modo, revelam que o eventual despedimento radica em tratamento discriminatório, em função do sexo; não lhe compete, para além disso, emitir opinião sobre a legalidade do despedimento, a não ser que conste do processo uma discriminação; nem lhe compete pronunciar-se sobre ilegalidades ou irregularidades do despedimento coletivo, a menos que este seja, por si, revelador de prática discriminatória (dr. Pedro Furtado Martins, *Cessação do Contrato de Trabalho*).

No caso concreto, o despedimento coletivo abrange 4 trabalhadores, dois homens e duas mulheres, sendo que apenas uma trabalhadora se encontra grávida, pelo que entendemos não existir qualquer indício de discriminação.

Pelo que o parecer da CITE não pode refletir qualquer conclusão quanto à irregularidade/ ilegalidade do despedimento, sendo esta uma competência dos tribunais do trabalho.”.