

PARECER Nº 565/CITE/2019

ASSUNTO: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida e trabalhador em gozo da licença parental, incluídos 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 3927 -DG-C/2019

Processo n.º 3928- DH-C/2019

I – OBJETO

- 1.1- Em 27.09.2019, 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 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que deu origem ao presente processo.
- 1.2- Na mesma data, rececionou da mesma entidade empregadora, cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui o trabalhador em GOZO DA LICENÇA PARENTAL, ..., 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 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que deu origem ao Processo nº 3928-DH-C/2019.
- 1.3- Após análise dos processos, verificou-se existir identidade de sujeitos – a mesma entidade empregadora e do pedido, bem como da causa de

pedir, pelo estão reunidos os requisitos para a conexão dos processos, sendo apenso o Processo nº 3928-DH-C/2019 ao presente.

1.4- Resulta do processo que a trabalhadora ... comunicou por e-mail de 24/09/2019, à entidade empregadora, a sua condição de gestante, já no decurso do processo de despedimento e que o trabalhador ..., se encontra à data do mesmo, em gozo da licença parental, que se iniciou em 02/08/2019 e findará a 28/12/2019, pelo que ambos se encontram abrangidos pelo disposto no artigo 63º do Código do Trabalho.

1.5- Na carta dirigida aos trabalhadores, datada de 10/09/2019, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte: "

"(...)Nos termos e para os efeitos do previsto nos artigos 360.º e seguintes do Código do Trabalho, e sendo intenção (...) proceder à cessação dos contratos de trabalho dos seus 32 trabalhadores, nos quais se inclui V.Exa., através do procedimento legalmente previsto para o despedimento colectivo, foi elaborada a presente comunicação na qual se dá conta da referida intenção e se procede à enunciação dos elementos a que se reporta o n.º 2 do citado artigo 360.º.

A presente comunicação é enviada individualmente a cada Trabalhador abrangido pelo referido processo de despedimento colectivo, face à inexistência das estruturas de representação dos Trabalhadores mencionadas no n.º 1 do mesmo Artigo 360.º do Código do Trabalho.

Fica também informado(a) de que na presente data é remetida cópia da presente comunicação à Direção-Geral de Emprego e Relações de Trabalho (DGERT), órgão do Ministério do Trabalho, Solidariedade e da Segurança 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:

Anexo I: Descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo;
Anexo II: Critérios para seleção dos trabalhadores a despedir;
Anexo III: Quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da Empresa;

Anexo IV: Indicação dos trabalhadores abrangidos no processo de despedimento e respetivas categorias profissionais;

Anexo V: Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento colectivo;

Anexo VI: Indicação do método de cálculo da compensação a conceder aos trabalhadores abrangidos pela cessação de contratos de trabalho - Alínea f) do n.º 2 do Artigo 360.º do Código do Trabalho;

Anexo VII: Informações complementares e procedimentos

1.4.1. Dos anexos, consta o documento justificativo dos motivos invocados para o despedimento colectivo, cujo teor se reproduz.

“ANEXO I

DESCRIPÇÃO DOS MOTIVOS INVOCADOS PARA O DESPEDIMENTO COLETIVO - Alínea a) do n.º 2 do Artigo 360.º do Código do Trabalho

A (...) é uma Sociedade Portuguesa que se dedica ao desenvolvimento e distribuição, nacional e internacional, de

(...) emprega atualmente 32 trabalhadores.

Desde a sua constituição e entrada em laboração (...) tem procurado atingir um volume de vendas de serviços que permitisse atingir o break-even operacional e, com esse propósito, passou por um longo processo de angariação e captação de investimento que a levou ao contacto com diversos investidores internacionais.

Apesar de um esforço constante na procura de soluções que permitissem o acesso em condições economicamente racionais e sustentáveis aos financiamentos requeridos para a consolidação e crescimento da Empresa, tanto a nível nacional como Internacional, constatou-se muito recentemente não ser possível concretizar em tempo útil os investimentos de que a Empresa e o Grupo necessitam e, por essa razão, não ser possível assegurar a continuidade e a sustentabilidade da comercialização dos produtos (...).

Sem a concretização dos investimentos que estavam previstos, torna-se impossível assegurar o equilíbrio operacional e custos da Empresa, indispensável para a viabilidade e sustentabilidade da operação da Empresa, não subsiste actualmente qualquer expectativa razoável de poder manter em funcionamento a estrutura existente, com custos economicamente racionais. Nesta medida, foi decidido que todos os recursos do Grupo onde a Empresa se integra vão ser alocados e concentrados à filial

Ao longo do seu percurso, os acionistas (...) colocaram todos os recursos financeiros possíveis necessários à sua actividade, suportando as elevadas necessidades de investimento em equipamentos e instalações, bem como os custos operacionais resultantes da atividade.

Perante tudo isto, sem prejuízo dos esforços permanentes dos acionistas e dos colaboradores da (...) não se afigura viável prosseguir com a atividade da Empresa, porquanto esta comporta perdas significativas, e sem perspectiva de uma solução que a viabilize num horizonte temporal razoável.

Face a tal situação, outra alternativa não resta que não seja a do encerramento da (...) com a paragem definitiva da sua actividade e perspetivando-se a posterior dissolução e liquidação da Sociedade.

A decisão de encerramento total e definitivo (...) determina a cessação de todos os contratos de trabalho a ela vinculados, cessação essa que se irá levar a cabo através do presente PDC.

Nos termos supra expostos, encontram-se reunidos os pressupostos de facto e de direito, bem como os necessários motivos económicos, de mercado e estruturais que permitem o recurso por parte da empresa aos mecanismos de extinção de postos de trabalho por via do mecanismo legal do despedimento colectivo - designadamente a decisão definitiva de encerramento da Empresa -com encerramento da laboração e posterior dissolução e liquidação societária.

Nos termos legais aplicáveis, o encerramento total e definitivo da empresa determina a cessação dos contratos de trabalho com a mesma celebrada, sendo aplicável a tal cessação o mecanismo do despedimento colectivo, previsto e regulado nos artigos 360.º e seguintes do Código do Trabalho aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Motivos pelos quais se confirma a intenção (...) em proceder ao despedimento de V.Exa., através do processo legal de despedimento colectivo e nos termos e condições constantes da presente comunicação.

(...)"

"ANEXO II

INDICAÇÃO DOS CRITÉRIOS QUE SERVEM DE BASE PARA A SELECÇÃO DOS TRABALHADORES A DESPEDIR - Alínea c) do n.º 2 do Artigo 360.º do Código do Trabalho.

Tal como indicado na fundamentação e explicação de motivos constante do Anexo I à presente comunicação, o encerramento total e definitivo da (...), determina a cessação de todos os contratos de trabalho vinculados à Empresa, razão pela qual se não mostra necessária a utilização de quaisquer critérios de selecção."

"ANEXO III

QUADRO DE PESSOAL DISCRIMINADO POR SECTORES ORGANIZACIONAIS DA EMPRESA- Alínea b) do n.º2 do Artigo 360.º do Código do Trabalho

A informação referida neste ponto encontra-se contida em quadro anexo, dela fazendo parte integrante para todos os devidos e legais efeitos."

"ANEXO IV

.. NÚMERO DE TRABALHADORES A DESPEDIR E CATEGORIAS PROFISSIONAIS ABRANGIDAS - Alínea d) do n.º 2 do no Artigo 419.º do Código do Trabalho

O número total de trabalhadores a abranger pela cessação de contratos de trabalho visada neste processo é de trinta e dois (32) trabalhadores, abrangendo as categorias profissionais constantes do Quadro anexo."

"ANEXO V

PERIODO DE TEMPO NO DECURSO DO QUAL SE PRETENDE EFECTUAR O DESPEDIMENTO COLECTIVO -Alínea e) do n.º2 do no Artigo 360.º do Código do Trabalho

É intenção (...) proceder à cessação dos contratos de trabalho assinalados, uma vez que esteja decorrida a tramitação do processo de despedimento colectivo, determinando as datas concretas de cessação individual em função das necessidades ainda existentes em matéria de laboração.

Nos termos da calendarização preliminar, as tarefas de encerramento irão iniciar-se de imediato e deverão estar concluídas até ao final de 2019.

Em todas as situações, serão observados os prazos de aviso prévio legalmente aplicáveis a cada Trabalhador em função da respectiva antiguidade, a saber:

- 15 dias, no caso de trabalhador com antiguidade inferior a 1ano;*
- 30 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a 5 anos;*
- 60 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos;*
- 75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 10 anos.*

As concretas datas individuais de cessação dos contratos de trabalho serão determinadas na comunicação final decisão de cessação de contrato de trabalho por despedimento colectivo a efectuar pela Empresa aos Trabalhadores nos termos do Artigo 363.º do Código do Trabalho.”

“ANEXO VI

MODO DE CÁLCULO DA COMPENSAÇÃO A CONCEDER AOS TRABALHADORES ABRANGIDOS PELA CESSAÇÃO DE CONTRATOS DE TRABALHO- Alínea f) do n.º 2 do Artigo 360.º do Código do Trabalho:

1. Nos termos legais, a Empresa propõe-se pagar-lhe uma compensação por cessação do seu contrato de trabalho calculada nos termos do previsto no Artigo 366.º do Código do Trabalho, acrescida de uma compensação adicional a acordar e quantificar em sede de fase de informação e consulta com os trabalhadores.

A (...) pretende que, em resultado de tais consultas, a compensação total global por cessação de contrato de trabalho seja fixada em 1,0 mês de retribuição base mensal por cada ano completo de antiguidade sujeita aos descontos legais aplicáveis. Em caso de fracção de ano, a indemnização correspondente será calculada proporcionalmente.

2. O pagamento da compensação referida no número anterior está sujeito ao cumprimento das seguintes condições:

a) Renúncia, por parte dos Trabalhadores abrangidos, ao exercício dos direitos previstos nos Artigos 364.º e 365.º do Código do Trabalho (crédito de horas e denúncia do contrato pelo Trabalhador durante o aviso prévio);

b) Aceitação da prerrogativa da Empresa em determinar, dentro de limites de razoabilidade e dos legalmente aplicáveis, a data efectiva de cessação do contrato de trabalho em função das necessidades de laboração existentes, aumentando ou diminuindo a duração de efectiva observância de aviso prévio de acordo com as suas conveniências, sempre sem prejuízo da remuneração devida a cada Trabalhador;

c) Manutenção, sem alterações ou exclusões, de todos os recíprocos deveres dos Trabalhadores e conclusão com a diligência devida de todas as funções e tarefas correntemente atribuídas, até à data de efectiva cessação do contrato de trabalho;

d) Disponibilização dos Trabalhadores abrangidos para a colaboração com a empresa tendo em vista a promoção e finalização nos mais curtos prazos, da fase de informação, consulta e negociação prevista nos Artigos 361.º e 362.º do Código do Trabalho;

e) Emissão, a final, por cada Trabalhador, de um recibo integral de quitação em relação a todos e quaisquer créditos emergentes da relação laboral ou sua cessação.

A não-aceitação ou a não-verificação de qualquer uma das condições referidas nas alíneas a) a e) precedentes equivale à rejeição da proposta adicional de compensação por cessação de contrato de trabalho apresentada (...)ficando a empresa obrigada apenas ao pagamento da compensação legalmente determinada.

3. Todos os créditos emergentes da cessação de contrato de trabalho determinados por Lei, incluindo férias não gozadas e proporcionais de férias e respectivo subsídio e de subsídio de Natal relativos ao trabalho prestado em 2019, sujeitos aos descontos legais aplicáveis, serão pagos ao trabalhador até à data da cessação do contrato de trabalho.

4. Todos os valores pagos aos trabalhadores em contrapartida da cessação dos respectivos contratos de trabalho serão sujeitos à tributação e descontos legalmente aplicáveis.”

ANEXO VII
PROCEDIMENTOS

A presente comunicação é feita nos termos e para os efeitos do n.º 1 do Artigo 360.º do Código do Trabalho, dando conta e formalizando para os efeitos legais correspondentes a intenção (...) em proceder à cessação, por despedimento colectivo, dos contratos de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo presente processo de despedimento colectivo.

Nos termos e para os efeitos do disposto no Art.º 361.º e seguintes do Código do Trabalho, ficam os trabalhadores destinatários da presente comunicação devidamente convocados para a realização da fase negocial prevista naquele preceito legal e cuja promoção cabe à Empresa.

A Empresa pretende reunir com os seus trabalhadores abrangidos pelo presente processo para concretizar a mencionada fase negocial, sugerindo-se para o efeito o dia 18 de Setembro pelas 11.30 horas, estando disponível para o fazer pessoalmente em conjunto com todos os trabalhadores, os quais poderão também, se assim o entenderem, designar uma Comissão Representativa nos termos previstos no n.º 3 do Art.º 360.º do Código do Trabalho no prazo de cinco dias a contar da recepção da presente comunicação.

- 1.4. A entidade empregadora juntou cópia da acta da reunião que esse destina a dar cumprimento à fase de informações e negociação com os trabalhadores, cujo teor de reproduz infra:

*“ACTA DE
REUNIÃO DE INFORMAÇÕES E NEGOCIAÇÃO REALIZADA NO ÂMBITO DE
DESPEDIMENTO COLETIVO*

PROMOVIDO PELA ..., EM 10 DE SETEMBRO DE 2019

Aos dezoito dias do mês de Setembro de 2019, pelas doze horas, reuniram, na sede da Empresa, no âmbito do processo de despedimento coletivo iniciado em 10 de Setembro de 2019 e em cumprimento do preceituado nos artigos 361.º e seguintes do Código do Trabalho, os Trabalhadores abrangidos pelo processo, e os representantes da Empresa.

A Direcção-Geral do Emprego e Relações de Trabalho não foi convocada para a reunião, tendo em conta a não constituição de comissão representativa dos trabalhadores, prevista no n.º 3 do Art.º 360 do Código do Trabalho, bem como a não existência na Empresa de outras estruturas de representação de trabalhadores.

Nesses termos e tendo em conta a necessidade de cumprimento dos prazos estabelecidos nos artigos 360.º e 361.º do Código do Trabalho, a (...) enviou à Direcção-Geral do Emprego e Relações de Trabalho (DGERT), uma comunicação dando conta da realização da presente reunião, e da disponibilidade da Empresa e trabalhadores objecto do presente processo de despedimento colectivo para prestarem sobre o tema os esclarecimentos tidos por necessários ou convenientes.

PRESENTES:

Os Trabalhadores abrangidos pelo presente processo de despedimento colectivo, a saber:

...

Pela ... (...)”

... (...), Gerente da Sociedade;

... (...) e ... (...), na qualidade de assessores jurídicos da Sociedade.

Ponto Prévio: Constatando-se ter decorrido o prazo legalmente previsto para a constituição, por parte dos Trabalhadores objecto do presente processo de despedimento colectivo, da Comissão Representativa prevista no Artigo 360.º, n.º 3 do Código do Trabalho sem que a mesma tivesse sido constituída, ... questionou expressamente todos os Trabalhadores presentes sobre a decisão de não constituição daquela Comissão. Todos os Trabalhadores presentes confirmaram não ter pretendido constituir a dita Comissão Representativa e pretenderem fazer-se representar pessoalmente na presente reunião.

Dando início aos trabalhos ... fez uma nota introdutória, começando por fazer um enquadramento geral do presente processo, suas causa e condicionalismos, fazendo referência aos fundamentos do despedimento colectivo, expressos na comunicação inicial entregue aos Trabalhadores em 10 de Setembro de 2019, todos resultantes do encerramento total e definitivo da Empresa.

... procedeu seguidamente a diversos esclarecimentos relativamente à elegibilidade dos trabalhadores abrangidos pelo presente processo para receberem o subsídio de desemprego legalmente previsto, sobre a escolha do processo de despedimento colectivo como mecanismo adequado à cessação dos contratos de trabalho dos Trabalhadores abrangidos e sobre a tramitação e obrigações das Partes até à cessação dos contratos de trabalho.

Seguidamente, abordou os temas relativos à eventual existência de alternativas ao despedimento, nomeadamente as consignadas nas alíneas a) a d) do n.º 1 do artigo 361.º, manifestando que, tendo em conta a decisão de encerramento total e definitivo da Empresa e sua posterior dissolução e liquidação, como explanado na comunicação de 10 de Setembro de 2019, não existe qualquer alternativa à cessação dos contratos de trabalho.

... abordou ainda o tema das compensações propostas pela Empresa, esclarecendo os seus termos e condições, nomeadamente esclarecendo que a compensação total global por cessação de contrato de trabalho a pagar (...) aos Trabalhadores objecto do processo de despedimento colectivo, sujeita à observância das condições previstas no n.º 2 do Anexo VI da comunicação efectuada em 10 de Setembro de 2019, corresponderá a 1,0 mês de retribuição base mensal por cada ano completo de antiguidade sujeita aos descontos legais aplicáveis. Em caso de fracção de ano, a indemnização correspondente será calculada proporcionalmente. Mais referiu que a indemnização mínima a pagar pela Empresa não poderá ser inferior ao montante de € 850,00 (oitocentos e cinquenta euros).

Não foram apresentadas por parte dos trabalhadores abrangidos propostas divergentes quanto à matéria de alternativas ao despedimento, nem quanto aos modos de cálculo e montantes das compensações por cessação de contrato de trabalho que a Empresa se propõe pagar, tendo, portanto, nessas matérias, sido alcançado o entendimento previsto no n.º 1 do artigo 361.º e n.º 1 do artigo 363.º, ambos do Código do Trabalho.

... interveio para dar nota que o presente processo de despedimento colectivo abrange 1(um) Trabalhador em situação de licença de parentalidade, razão pela qual a referida situação e a cessação da relação laboral serão comunicadas e submetidas a parecer da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CITE), nos termos legais aplicáveis.

... interveio para informar, confirmando o que tinha sido anteriormente referido aos trabalhadores, ser intenção da ... proceder à efectiva cessação dos contratos de trabalho assim que legalmente possível e referiu que as comunicações definitivas de decisão de despedimento seriam entregues a

todos os Trabalhadores no dia 25 de Setembro de 2019, contando-se a partir dessa, data o prazo de aviso prévio individual para a cessação dos contratos.

... interveio uma última vez, manifestando que, por parte da Empresa, se considerava encerrada a fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho, sempre com a ressalva da disponibilidade para futuras discussões sobre o tema, e sujeito a qualquer pedido de esclarecimento adicional por parte da DGERT ou outra entidade com competência na área das relações de trabalho.

Nesses termos, e nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão, pelas treze horas, dela se lavrando a presente ata, que vai assinada pelos que nela estiveram presentes.

(...)"

1.6- Do processo constam ainda os seguintes documentos:

- a)- Cópia de e-mail de 18/09/2019, da entidade empregadora para a trabalhadora grávida, a confirmar a receção da acta e a solicitar a presença da trabalhadora no dia 25, para entrega da segunda comunicação legalmente exigida;
- b) Cópia do e-mail da trabalhadora de 18/09/2019, a informar que leu a ata;
- c) Cópia do e-mail de 24/09/2019, da trabalhadora grávida a informar o empregador do seu estado de gestante;
- d)- Cópia da comunicação de 25/09/2019 de cessão do contrato de trabalho por despedimento colectivo –sujeição a parecer prévio da CITE, assinada e datada pelos trabalhadores.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19.10.92, estabelece no artigo 10.º 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 (...), 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."

2.2. É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias¹ 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. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à referida construção jurisprudencial, do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, nos considerando 23 e 24 que expressamente referem o seguinte: *Ressalta claramente da*

¹ Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C- 207/98 e C-109/00).

jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.

- 2.4. Posteriormente, a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, veio alertar, nos Considerandos 8 e 12 do seu Anexo: *"que as políticas da família devem contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre as gerações, da promoção da participação das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres", e que, "há que tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres".*

Nesse sentido, o n.º 1 da Cláusula 2, sob a epígrafe licença parental, determina que: "Por força do presente acordo, é concedido aos trabalhadores de ambos os sexos um direito individual à licença parental pelo nascimento ou pela adoção de um filho, para dele poderem cuidar".

Como consequência, o n.º 4 da Cláusula 5, sob a epígrafe direitos laborais e não discriminação, previne que: *"A fim de garantir que os trabalhadores possam exercer o seu direito à licença parental, os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais tomam medidas necessárias para proteger os trabalhadores contra um tratamento menos favorável ou despedimento com fundamento*

no pedido ou no gozo da licença parental, nos termos da legislação, das convenções coletivas e/ou das práticas nacionais."

2.5. No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68º sob a epígrafe "Maternidade e Paternidade" o seguinte:

" 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."

2.6. Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever a legislação nacional consagra no artigo 63º, n.º 1 do Código do Trabalho, que "o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da 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.

A CITE, por força da alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, é a entidade competente para a emissão do referido parecer.

2.7. Refira-se, ainda, que a licença parental, nos termos previstos no artigo 39.º do Código do Trabalho, compreende as modalidades de licença parental

inicial, licença parental inicial exclusiva da mãe, licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe, licença parental exclusiva do pai.

- 2.8. Neste sentido é de entender que se na empresa decorre um processo de despedimento coletivo no qual são incluídos/as trabalhadores/as grávida, puérperas, lactantes ou trabalhador pai no gozo da licença parental, até à decisão final sobre esse mesmo despedimento, o conhecimento pelo empregador da qualidade determinante da especial proteção, por ser suscetível de influenciar a decisão de despedimento, determina a obrigatoriedade de solicitação de parecer prévio à CITE.
- 2.9. No âmbito do despedimento por causas objetivas, como é o caso do despedimento coletivo, a entidade empregadora deve fundamentar a necessidade de despedir enquadrando os factos que alega nos motivos indicados no n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho e cumprindo os procedimentos previsto nos artigos 360.º a 366.º do Código do Trabalho.
- 2.10. Para efeitos de emissão de parecer prévio, o empregador deve remeter cópia do processo à CITE, depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho (alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho).
- 2.11. Nos termos do artigo 359º 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”.

2.12. Em conformidade com o artigo 360º 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”.

2.13. No encerramento “sub judice”, a entidade empregadora refere que se dedica ao desenvolvimento e distribuição, nacional e internacional, de

serviços, direitos e produtos para agentes desportivos e que não foi possível a concretização dos investimentos previstos, o que torna impossível assegurar o equilíbrio operacional e custos da Empresa, não se afigurando viável prosseguir com a atividade da empresa, porquanto esta comporta perdas significativas, e sem perspectiva de uma solução que a viabilize num horizonte temporal razoável. Conclui assim, o empregador pela decisão do encerramento da empresa, com a paragem definitiva da sua actividade e perspectivando a posterior dissolução e liquidação da Sociedade.

2.14. A entidade empregadora observou os requisitos constantes do nº2 do artigo 360º do Código do Trabalho designadamente, indicou o critério para a selecção dos trabalhadores a despedir e o número de trabalhadores cujo contrato vai cessar (no caso subjudice, inexistem critérios de selecção, uma vez que o despedimento abrange todos os trabalhadores), com indicação do quadro de pessoal e respetiva categoria, bem como o período de tempo em que pretende efetuar o despedimento, o método de cálculo de compensação devida a cada trabalhador objeto de despedimento e o respetivo montante .

2.15. Da análise do processo resulta que a trabalhadora grávida e o trabalhador em gozo de licença parental foram notificados da intenção da entidade empregadora de proceder a um despedimento colectivo em 10/09/2019, que os abrangia e as razões que o motivam.

- 2.16. Da ata de reunião de informações e negociação não resulta expressa oposição ao despedimento por parte dos trabalhadores presentes, onde se incluem os trabalhadores especialmente protegidos.
- 2.17 Perante os factos apurados, em particular, o encerramento total e definitivo da empresa nada consta que possa indiciar discriminação em função da maternidade ou paternidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora grávida ... e do trabalhador em gozo de licença parental ..., no despedimento colectivo promovido pela entidade "...", por não existirem indícios de discriminação em função da maternidade ou da paternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 23 DE OUTUBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA