

PARECER N.º 665/CITE/2019

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras puérperas e lactantes, incluídas 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 4653/DPL-C/2019

I – OBJETO

1.1. Em 06.11.2019, a CITE recebeu da ..., cópia de um processo de despedimento coletivo que inclui as trabalhadoras puérperas e lactantes ..., ..., ... e ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos e para efeitos do disposto no n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

1.2. Na comunicação efetuada á CITE, a sociedade em apreço esclarece o seguinte:

“O presente pedido de emissão de parecer prévio surge na sequência do encerramento total da atividade e estabelecimento da empresa na ... sita no ..., sendo que deixará de ter qualquer atividade naquele

Cumpr, sublinhar, que o despedimento abrangerá infelizmente todos os trabalhadores da empresa na ... de ..., sendo que foram comunicadas aos trabalhadores, como deferência e a pedido destes, as vagas que a empresa pode disponibilizar noutras ... fora de Portugal (uma vez que em Portugal a atividade da empresa se encontra a reduzir e não existem quaisquer vagas) e os respetivos critérios para seleção de trabalhadores que se pretendam candidatar a tais vagas de modo a, eventualmente, reduzir o número de trabalhadores abrangidos pelo despedimento”.

1.3. A CITE recebeu ainda em aditamento, em 14.11.2019, cópia do processo da trabalhadora especialmente protegida ..., incluída neste processo de despedimento, com vista a emissão de parecer prévio nos termos e para os efeitos supra referenciados.

1.4. Na comunicação à CITE de 14.11.2019, a entidade empregadora esclarece o seguinte:

“No passado dia 05 de novembro de 2019, enviamos, em nome da nossa representada ... (...), a comunicação prevista no artigo 63.º do Código do Trabalho, relativa a 4 trabalhadoras abrangidas pelo despedimento coletivo iniciado por esta empresa.

Ocorre que a Comissão representativa dos trabalhadores, informou no passado dia 11 de novembro de 2019 que existia um lapso na lista de trabalhadoras em amamentação, tendo informado da existência de uma trabalhadora adicional nesta condição.

Imediatamente, a empresa informou a trabalhadora em causa dos seus direitos legais ao abrigo do artigo 63.º do Código do Trabalho, informando-a de que deveria desconsiderar a decisão final entretanto comunicada pois, apenas após parecer a emitir pela CITE essa decisão poderia ter lugar.

Assim, informamos V. Exas, em complemento a missiva enviada no passado dia 05 de novembro de 2019, da inclusão de mais uma trabalhadora, cuja decisão de despedimento deverá ser sujeita a parecer prévio desta entidade:

- ..., (...) - Licença de Maternidade; (...)

1.5. Nas comunicações por correio eletrónico efetuadas às trabalhadoras ..., ..., ... e ... ao abrigo do disposto no artigo 360.º do Código do Trabalho, (CT) datadas de 13.09.2019, e à trabalhadora ..., a 13.11.2019, a entidade empregadora informou o seguinte:

“ Exmo(a). Senhor(a) (...)

De acordo com o disposto no artigo 360.º, n.º 3 do Código do Trabalho, vimos comunicar a intenção de proceder a um despedimento coletivo, no qual V. Exa. pode ser abrangido.

I. DESCRIÇÃO DOS MOTIVOS INVOCADOS PARA O DESPEDIMENTO COLECTIVO

Os motivos para o despedimento coletivo são os que se encontram descritos no Anexo 1. Conforme aí se expõe, o presente despedimento coletivo assenta em motivos estruturais, concretizados na reestruturação da organização produtiva, nomeadamente o encerramento total das operações desta Empresa na ... de ...- Portugal (cfr. artigo 359.º, n.º 1 e n.º 2, alíneas b) do Código do Trabalho).

II. INDICAÇÃO DOS CRITÉRIOS QUE SERVEM DE ... PARA A SELECÇÃO DOS TRABALHADORES A DESPEDIR

No presente procedimento o critério de seleção será a afetação dos trabalhadores à ... de ..., já que cessarão todos os contratos de ... com trabalhadores que executam as suas funções na ... de ..., ao serviço da ...- informação também refletida no Anexo I.

III. INDICAÇÃO DO NÚMERO DE TRABALHADORES A DESPEDIR E DAS CATEGORIAS PROFISSIONAIS ABRANGIDAS

O despedimento coletivo abrange 80 (oitenta) trabalhadores da ..., sendo que todos os trabalhadores afetados têm a categoria de C....

IV. INDICAÇÃO DO PERÍODO NO DECURSO DO QUAL SE PRETENDE EFECTUAR O DESPEDIMENTO

No seu limite temporal mínimo, o processo durara 15 (quinze) dias, contados, sendo o caso, da data da comunicação deste documento à eventual comissão representativa de trabalhadores, de forma a dar cumprimento à fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho, atento, designadamente, o disposto o artigo 363.º, n.º 1 do mesmo diploma legal.

Prevê-se que a cessação efetiva e de prestação de trabalho no âmbito dos contratos de trabalho impactados pelo presente despedimento ocorra no dia 08 de janeiro de 2020, sem prejuízo de cessações em datas anteriores decorrentes de situações imprevistas, mas sempre em cumprimento dos prazos de aviso prévios legais.

V. INDICACAO DO MÉTODO DE CÁLCULO DE QUALQUER EVENTUAL COMPENSACAO GENÉRICA A CONCEDER AOS TRABALHADORES A DESPEDIR PARA ALÉM DA INDEMNIZACAO REFERIDA NO N.º 1 DO ARTIGO 366.º DO CÓDIGO DO TRABALHO

Os trabalhadores abrangidos terão direito ao pagamento da indemnização legal calculada em conformidade com o regime transitório previsto no artigo 5.º da Lei 69/2013, de 30 de agosto, e com o artigo 366.º do Código do Trabalho, ajustando o valor da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho em função da lei aplicável, a cada momento, da sua antiguidade na empresa e salário ... e diuturnidades.

Os trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento coletivo podem, se assim o entenderem, designar uma comissão representativa, nos termos previstos no artigo 360.º, n.º 3 do Código do Trabalho, no prazo de 5 (cinco) dias úteis a contar da presente.

(...)"

1.6. Da comunicação de despedimento às trabalhadoras especialmente protegidas faz ainda parte o documento designado "Anexo I", que se transcreve:

"A. DESCRIÇÃO DOS MOTIVOS PARA O DESPEDIMENTO COLECTIVO

"1. RAZÃO DE ORDEM

O presente processo de despedimento coletivo promovido pela ... Portugal — ... (adiante designada por ... ou Empresa) implicará a cessação de 80 (oitenta) contratos de trabalho, e fundamenta-se em motivos estruturais, concretizados na reestruturação da organização produtiva (cfr. artigo 360.º, n.º 2, alíneas b) do Código do Trabalho - doravante "CT").

Segue-se a descrição mais detalhada dos motivos que levaram a ... a promover o presente processo de despedimento coletivo.

II. ENQUADRAMENTO ESTRATÉGICO, EMPRESARIAL E ORGANIZACIONAL:

A ... é uma filial da empresa ..., agência de ... com presença em diversos mercados internacionais.

A ... sucedeu à sua empresa mãe no contrato de prestação de serviços de cedência de trabalhadores temporários à (doravante "...").

Assim, em Portugal, a ... presta os serviços de disponibilização de ... sob um contrato de prestação de serviços que permite à ... preencher postos de trabalho disponíveis, nas condições legalmente admissíveis para este tipo contratual, sendo, por sua vez, esta a única cliente do grupo ... no mercado Português.

Neste âmbito a Empresa presta serviços de cedência de trabalhadores temporários à ... nas seguintes ...:

- ...;
- ...
- ...; e
-

Ocorre que a ... informou que:

- tem vindo a sofrer uma redução acentuada de resultados, tendo emitido já dois profit warnings, devido a redução do preço dos bilhetes e ao atraso na entrega dos ... que resultou numa escassez de disponíveis para a ... e que a leva a reduzir a sua presença em ou a encerrar diversas ... durante o inverno; e
- Em acréscimo, a ...— única cliente da Empresa - tem registado grandes aumentos de custos devido ao aumento do preço dos combustíveis e custos com pessoal, que se somam à incerteza criada pelo Brexit.

Em resultado desta motivação, a Cliente comunicou à ... a cessação do contrato de prestação de serviços com a ..., relativo à cedência de trabalhadores na sua ... de ... — Portugal.

Devido à perda da prestação de serviços para cedência de trabalhadores com o seu único cliente em ... e, na verdade, em Portugal, a Empresa não tem a possibilidade de manter qualquer dos contratos de trabalho neste local, não tendo clientes aos quais alocar os seus trabalhadores da ... de

III. RESTRUTURAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO PRODUTIVA

Em face do exposto no capítulo anterior, a ... deixará de ter qualquer operação destinada a ceder trabalhadores em ..., sendo que não tem quaisquer vagas disponíveis nas demais ... em Portugal, que se encontram também a reduzir os postos de trabalho.

Nenhum dos contratos de ... que a Empresa tem em vigor para exercício de ... em ... se manterá em vigor após a conclusão do processo de reestruturação que motiva este procedimento de despedimento coletivo.

Segundo as informações prestadas pelo cliente ..., as necessidades de execução do ... contratado cessarão paulatinamente, prevendo-se a cessação de toda a prestação de serviços de cedência de trabalhadores temporário, entre 15 de novembro de 2019 e 08 de janeiro de 2020.

Em função do exposto:

i. Os contratos de trabalho temporários a termo existentes na ... de ..., que caducam até 08 de janeiro de 2020, não serão renovados.

Cessarão desta forma 15 contratos de trabalho;

ii. Os restantes 80 contratos de ... existentes alocados à prestação de trabalho a partir da ... de ..., são abrangidos pelo presente despedimento coletivo e cessarão expectavelmente em 08 de janeiro de 2020.

O presente procedimento inicia-se, pois, com o intuito de respeitados os períodos de procedimento e de pré-aviso aplicáveis, proceder à cessação dos contratos de trabalho até à data de 08 de janeiro de 2020, a partir da qual a ... deixará de ter qualquer atividade em

A ... passará, assim, a deter atividade apenas no ..., no ... e no

B. CRITÉRIOS DE SELECÇÃO PARA OS TRABALHADORES ABRANGIDOS

No presente procedimento o critério de seleção será a afetação dos trabalhadores à ... de ... já que cessarão todos os contratos de ... com

trabalhadores que executam as suas funções na ... de ..., ao serviço da”

1.7. Do processo consta ainda o “Quadro de Pessoal discriminado por Setores”, contendo a identificação e a categoria profissional de todos/as os/as trabalhadores/as afetos/as às diferentes ... da empresa (...), constatando-se da análise do mesmo que os/as trabalhadores/as possuem todos/as a categoria de “c...”.

1.8. Da análise do processo verifica-se que através do e-mail datado de 14.10.2019, a entidade empregadora foi informada da constituição da comissão representativa dos/as trabalhadores/as, sendo que em 24.10.2019 foi realizada, ao abrigo do disposto no artigo 361.º do CT, a reunião única de informações e negociação, conforme ata junta, cujo teor se transcreve:

“Ata da reunião da fase de informações e negociação relativa ao procedimento de despedimento coletivo promovido pela empresa, realizada no dia 24.10.2019, pelas 14:00, no ... de

Estiveram presentes:

- Pela DGERT - Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho
 - Dr.;
- Pela Empresa
 - ...e
 - Dr., advogado da Empresa e perito;
- Pela Comissão Representativa dos Trabalhadores abrangidos:
 - Sr.;
 - Sr.;
 - Sra.;
 - Sra.;
 - Sr....
- Acompanhados pela Dr.ª, como perita indicada pela Comissão. Aberta a sessão, o Dr. tomou a palavra referindo que está na reunião em representação do Ministério do Trabalho, explicando que apenas

acompanha substantivamente o processo, podendo, caso se veja essa oportunidade, estimular o acordo. A função da DGERT é promover o acordo e o Diálogo. Outras entidades, como a ACT, têm sim a função de promover ações inspetivas.

Questionou, ainda:

- Se existem pessoas grávidas, lactantes ou puérperas? e
- Se existem cônjuges ou casais que vivam em economia comum?

A Comissão Representativa respondeu que informaria por email estes dados.

De seguida o Dr. ... tomou a palavra para explicar aos trabalhadores o racional da decisão de proceder a este procedimento de despedimento coletivo. Reafirmou que o racional da decisão acaba por ser simples e inevitável, visto que emerge da simples cessação dos pedidos de prestação dos serviços pela única cliente no Assim a empresa não continuará a ter atividade em

Referiu também que a decisão não se baseou em qualquer défice e menos valorização do trabalho realizado pelos trabalhadores impactados, mas na simples perda integral do negócio naquele Sublinhou ainda que a empresa Cliente referiu as dificuldades que vem sentido como justificação para a cessação do contrato, sendo de todos conhecidos os cortes que vêm acontecendo nas diferentes ... pela Europa fora e a redução no

Adicionalmente, o Dr. ... esclareceu que, de um ponto de vista procedimental, se deveria esclarecer o seguinte:

- A Empresa, embora tenha apenas acordado a transição para a aplicação da lei portuguesa a partir de fevereiro de 2019, propõe-se pagar uma compensação que considera a totalidade do período a que os trabalhadores estão afetos a empresa;
- A Empresa está disposta a ouvir a proposta dos trabalhadores no âmbito de uma negociação do valor da compensação, sendo que qualquer valor acima do valor mínimo legal pressuporá sempre a aceitação individual dos trabalhadores em relação ao despedimento e a declaração de remissão abdicativa;

A Dr.^a ... tomou a palavra em nome da Comissão e agradeceu que a empresa se tivesse deslocado a ..., e questionou se existia a possibilidade

de passagem de trabalhadores a uma situação de suspensão do contrato, trabalho a *part-time* e licenças sem vencimento.

A empresa respondeu que não existiria essa possibilidade, porque não existem perspectivas de continuidade da operação de momenta, dado que a empresa apenas presta serviços a um cliente e este encontra-se também em redução da atividade.

Foi questionado pela Comissão se existiria a possibilidade de transferências para outras ... da Empresa.

A Empresa respondeu que tinha informado numa reunião com os trabalhadores que não teria vagas em Portugal, devido a um excesso de capacidade e que teria sido disponibilizada um conjunto de ... - ...

A Comissão respondeu que deveria ter existido uma Lista e esta ser informada por escrito.

Referiu ainda que sabe que algumas pessoas se candidataram a outras ..., e que a informação que tem é que a iniciativa de se candidatarem não foi dos trabalhadores, pelo que requerem uma maior transparência.

A Empresa enviará uma lista atualizada de todas as posições que tem em aberto e um conjunto de critérios para a seleção para o caso de múltiplas candidaturas a uma posição. Informou-se ainda que existem reduções em vários países, pelo que as pessoas que se candidatam também estarão a ser comparados.

Foi questionado se no futuro a empresa voltar a ter atividade em ..., os trabalhadores agora despedidos seriam considerados para um eventual recrutamento.

A empresa confirmou que todos seriam considerados em pé de igualdade e poderiam ser contactados para futuros recrutamentos caso venham a existir.

A Comissão questionou quanto a possíveis transferências, nomeadamente porque existem em curso 48 *open days*.

A empresa esclareceu que os *open days* são uma atividade constante da empresa, que os conduz com o intuito de ficar com possíveis trabalhadores na sua ... de dados, podendo contactá-los para o futuro ou até prometer contratá-los quando venha a existir vaga. Pelo que esses *open days* não significam que exista um número grande vagas disponíveis.

A Comissão referiu adicionalmente, se não existiria a possibilidade de trabalhar para outras empresas do grupo ... no

A Empresa esclareceu que, de momento, não tem informação quanto a qualquer pendente necessidade do Grupo ... para a ... de ..., nem de outras empresas do grupo que venham operar este

A Comissão referiu que, em termos de proposta financeira, entende que uma vez que não receberam subsídios de férias e de Natal ao longos dos anos trabalhados, entenderiam justo que a proposta financeira considerasse 30 dias de salário por cada ano de antiguidade.

A Empresa agradeceu a proposta e referiu que a tomaria em consideração, explicando também que está numa fase de redução de atividade em geral, pelo que a proposta financeira que pode fazer terá de ser modesta e razoável, mas que tomaria em consideração e responderia à proposta da comissão.

A Empresa informou ainda que, de um ponto de vista procedimental, as decisões finais devem ser emitidas na próxima semana ou na seguinte, mas que informara a Comissão previamente sobre a decisão relativa à compensação, sendo que uma compensação superior ao mínimo legal exigira sempre a aceitação dos trabalhadores do despedimento e declaração de quitação quanto à Empresa e à sua Cliente

A Comissão retomou a palavra para questionar sobre qual seria a ... de cálculo tomada em linha de conta pela empresa para vencimento ... a utilizar.

A Empresa explicou que fez até ao momento apenas cálculos de simulação de cenários, onde considerou a media dos últimos seis meses, mas que, sabendo que a lei indicará uma média dos últimos doze meses, e tomando em linha de conta a proposta endereçada pela comissão, terá de refazer os cálculos para tomar uma decisão sobre o valor a considerar e sobre o que poderá oferecer além da compensação mínima legal.

A Comissão questionou ainda se existiria a possibilidade de alguns trabalhadores serem transferidos para a ... e, ainda, sobre a mesma possibilidade de transferências em relação a outros clientes da empresa na área da aviação civil.

A Empresa referiu que de momento tem apenas a informação que a sua Cliente lhe transmite, e visto que a Cliente informa estar em fase de *downsizing*, esta possibilidade não é viável.

Esclareceu, ainda, que não está precludida, caso exista essa oportunidade, a transferência para outros clientes, nomeadamente a empresa ..., com a qual se iniciou recentemente uma cooperação.

A Comissão questionou ainda se os trabalhadores com contrato a termo certo seriam considerados para transferências.

A Empresa referiu que se poderiam candidatar, mas que a Empresa tenderá a privilegiar os trabalhadores com contrato sem termo, pois em relação a estes não existia por parte dos mesmos uma expectativa de duração limitada da sua relação laboral.

A Comissão informou, ainda, que vários trabalhadores registam períodos de contribuições em falta junto da Segurança Social.

A Empresa referiu que iria analisar a situação e tentar resolver o tema junto da Segurança Social, pedindo à Comissão que lhe informasse os casos concretos de que tenha conhecimento.

A Comissão questionou, por fim, se existiria disponibilidade para alguns acordos com acesso a subsídio de desemprego, e se a proposta financeira no âmbito do procedimento de despedimento coletivo seria negociada individualmente.

A Empresa referiu, ainda, que antecipa enviar as decisões finais na próxima semana ou na subsequente, e que uma vez recebida esta informação com indicação do valor de compensação proposto, caso exista um valor adicional à compensação mínima legal, solicitará aos trabalhadores uma declaração de aceitação e remissão abdicativa nos dias seguintes de modo a que possa tomar conhecimento dos trabalhadores que aceitam a proposta e que, com isso, podem receber a eventual compensação majorada. Mais esclareceu que os trabalhadores que não aceitassem expressamente a proposta, teriam a sua disposição na data de cessação do contrato, o valor da compensação calculada nos termos legais.

A Empresa esclareceu que não fecha a porta a nenhuma possibilidade de acordo, mesmo que individual, quanto à proposta financeira no

âmbito do despedimento coletivo, a mesma será uma proposta comum para todos os abrangidos.

Nada mais havendo a tratar, e não tendo sido solicitados quaisquer outros esclarecimentos ou informações adicionais, pelas 16 horas, as partes acordaram dar por encerrada a presente reunião e a fase de informações e negociação do presente processo de despedimento coletivo.

Pela DGERT

(...)

Pela Empresa

(...)

Pela Comissão Representativa dos Trabalhadores Abrangidos”

1.9. No decurso da fase de instrução, em resposta a um pedido de esclarecimentos desta Comissão, o digno mandatário da entidade empregadora informou que na comunicação enviada à CITE a 13.11.2019, se mencionava que a trabalhadora ... se encontrava em licença de maternidade, facto que constitui um lapso, “dado que a mesma se encontra apenas no período de amamentação”.

1.10. Relativamente ao solicitado, esclareceu ainda que não existiram mais reuniões de informações e negociação além da ocorrida a 24.10.2019. Referiu também que a empresa aceitou e comunicou aos ... a proposta financeira endereçada pela Comissão Representativa dos Trabalhadores, pelo que se comprometeu a pagar uma compensação majorada pela cessação do contrato de trabalho, no valor de 30 dias de retribuição ... e diuturnidades por ano de antiguidade ou fração de ano, a todos/as os/as trabalhadores/as que aceitem o despedimento e aceitem não o impugnar. Esclareceu finalmente que mesma proposta será extensível às trabalhadoras sujeitas ao escopo de proteção do artigo 63.º do Código do Trabalho, mas que a informação ainda não lhes foi notificada dado que a proposta foi endereçada juntamente com as

decisões finais do despedimento, decisão essa que as trabalhadoras abrangidas por este processo ainda não receberam.

1.11. O processo foi remetido à CITE para emissão de parecer prévio, nos termos e para efeitos do disposto no artigo 63.º, n.º 3, alínea b) do Código do Trabalho, acompanhado dos seguintes documentos:

- Comunicação da intenção de despedimento às trabalhadoras especialmente protegidas e anexo (Anexo I);
- Quadro de Pessoal da empresa discriminado por Setores;
- Ata da reunião única da fase de informações e negociação;

1.9. Cabe à CITE, nos termos do disposto na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a sua lei orgânica, na sua redação atual, “emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental”.

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.”, atribuições desta Comissão, conforme o disposto na alínea b) do artigo 3.º 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 preceituado no 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. De referir que nos termos do n.º 3 do artigo 346.º do Código do Trabalho “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”.

2.8. “, a entidade empregadora apresentou como fundamentos do despedimento motivos estruturais “decorrentes da reestruturação da organização produtiva”, e tecnológicos (“decorrentes da intensificação da informatização de serviços de adesão que justificam a redução do número de trabalhadores que têm a categoria profissional de ...”), tendo indicado o número de trabalhadores/as que pretende manter na empresa (25), face ao número total de trabalhadores/as visados/as no processo de despedimento (38), a categoria profissional concretamente abrangida (“...”), e o quadro de pessoal constituído por 1179 trabalhadores/as, que discriminou por categorias profissionais (“cargo”), local de prestação de trabalho (“...”) e “data de admissão”.

2.9. No caso “*sub judice*”, nas comunicações efetuadas pela entidade empregadora, nos termos do disposto no artigo 360.º do CT, às trabalhadoras especialmente protegidas, a mesma nota que os motivos para o presente despedimento coletivo (que se encontram vertidos no Anexo I), são estruturais, concretizados na reestruturação da organização produtiva da empresa, em virtude do encerramento total das suas operações na sua ... de ... (cf. alínea 359.º, n.º 1 e 2, alínea b) do CT), pelo que deixará de ter qualquer operação destinada a ceder trabalhadores em ..., não tendo vagas disponíveis nas demais ... que possui em Portugal, pelo que nenhum dos contratos de ... que a empresa tem em vigor para o exercício de ... no ... se manterá vigente após a conclusão do processo de reestruturação que motivou o procedimento de despedimento coletivo em análise.

2.10. Relativamente aos critérios para a seleção dos/as trabalhadores/as a despedir, refere ainda que “o critério de seleção será a afetação dos trabalhadores à ... de ..., já que cessarão todos os contratos de ... com trabalhadores que executam as suas funções na ... de ...”. Mais refere que a empresa passará doravante a deter atividade apenas nos

2.12. Assim, compulsado todo o processo, constata-se que no que respeita designadamente aos critérios de seleção dos/as trabalhadores/as (todos/as os/as trabalhadores/as da sua ... de ...), todos/as com a categoria “c...”, e no que toca ao método de cálculo da compensação a conceder (foi aceite a proposta apresentada pela comissão representativa dos/as trabalhadores/as), os elementos constantes dos autos são suficientes para uma avaliação perfunctória e conclusiva. Acresce o facto de ter sido realizada uma reunião de informações e negociação (a 24.10.2019) em que participaram além de representantes da entidade empregadora, um representante da DGERT/MTSSS e ainda representantes dos/as trabalhadores/as visados no processo de despedimento, nada constando na ata da respetiva

reunião sobre qualquer eventual discriminação quanto às trabalhadoras especialmente protegidas objeto do presente parecer.

2.14. Face ao que antecede, ponderando todos os elementos carreados nos autos, consideram-se afastados quaisquer indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão das trabalhadoras puérperas e lactantes no presente processo de despedimento coletivo.

III - CONCLUSÃO

Face ao exposto:

A CITE decide não se opor à inclusão no despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora ... das trabalhadoras puérperas e lactantes ..., ..., ..., ... e ..., dado não se afigurar que tal despedimento constitua discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS/AS MEMBROS/AS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 04 DE DEZEMBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA.