



PARECER N.º 59/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio ao despedimento do trabalhador em gozo de Licença Parental, ..., incluído no despedimento colectivo, 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 194 – DH-C/2011

I – OBJECTO

- 1.1. Em 4 de Março de 2011, a CITE recebeu, da Direcção da ..., sucursal em Portugal, requerimento preparado no dia 2/03/2011, para emissão de parecer prévio ao despedimento colectivo, 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, no qual inclui o trabalhador ..., com a categoria profissional de Técnico de Segurança e Higiene no Trabalho “(...) em gozo da Licença de Parentalidade (...)”.
- 1.2. Para o efeito, anexou cópia do processo de despedimento colectivo, donde constam os seguintes documentos:
- comunicação de intenção de promover o despedimento colectivo;
 - os motivos;
 - o quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais;
 - critérios para selecção dos trabalhadores atingidos;
 - número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais;
 - o método de cálculo de compensação a estes trabalhadores;
 - organigrama da empresa antes do despedimento;



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- organigrama da empresa depois do despedimento;
- mapas do estado financeiro da empresa e dos dados enviados ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

1.3. Porque verificámos que o processo não estava completo, faltava, nomeadamente, prova de que o trabalhador tivesse sido notificado da Comunicação, tivesse participado na designação da Comissão Representativa dos Trabalhadores ou nas reuniões havidas sobre a matéria, solicitámos à entidade empregadora que nos enviasse tal documentação, o que veio a acontecer, no dia 14 de Março do corrente, mediante o envio de 4 anexos:

- Carta de comunicação preliminar de despedimento colectivo e comprovativo de entrega ao trabalhador no dia 28/01/2011;
- Acordo de nomeação para a comissão representativa de trabalhadores efetuado no dia 3/02/2011;
- Acta 1 relativa à 1.^a reunião de informações e negociação realizada no dia 15/02/2011;
- Carta de decisão de despedimento colectivo e comprovativo de recepção pelo trabalhador no dia 3/03/2011, com menção de que não produzirá quaisquer efeitos enquanto a CITE não se pronunciar sobre o processo.

1.4. A entidade empregadora "(...) ... - *Sucursal em Portugal, centra a sua actividade, essencialmente, no estudo e execução de obras, públicas ou particulares, terrestres ou marítimas, de quaisquer construções e de instalações de fábricas, de quaisquer empreitadas gerais, de qualquer tipo de construções, restaurações e instalações de quaisquer construções de imóveis seja de que tipo for; fabricação, produção, implementação ou a venda de quaisquer matérias-primas ou produtos acabados; execução de subempreitadas ou de concessões de quaisquer*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

construções, obras e serviços públicos respeitantes, designadamente, à distribuição de água, gás e electricidade; estabelecimento e exploração de qualquer tipo de sistemas de transporte em geral, portos, canais, estradas e parques de estacionamento; compra, venda, locação e financiamento de quaisquer materiais de construção; a obtenção, a compra, a venda de quaisquer patentes, a aquisição de quaisquer licenças relacionadas, directa ou indirectamente, com o objecto social acima exposto, a respectiva exploração directa, por via da concessão de licenças ou por diferente forma; a aquisição, o arrendamento, a construção, a exploração e a venda de quaisquer imóveis necessários ao fim social; e em geral, quaisquer empreitadas e operações mobiliárias e imobiliárias, industriais, comerciais ou financeiras que se relacionem directa ou indirectamente com o objecto social e mesmo com quaisquer outros objectos que sejam de natureza a favorecer ou a desenvolver a indústria e o comércio da sociedade.

1.5. Como motivação para a adopção do despedimento colectivo declara:

“(...) Não obstante a adopção de várias medidas (...) a ... - Sucursal em Portugal não tem conseguido passar à margem do abrandamento da economia nacional (e internacional), em particular, em consequência da profunda crise que se faz sentir no seu sector de actividade (...)”

Particularmente, importa salientar que a Entidade Empregadora é uma sucursal da sociedade comercial ..., com sede em França. Não obstante manter, como é aliás de Lei, a sua própria organização contabilística e financeira, a ... - Sucursal em Portugal encontra-se totalmente dependente da sua “casa-mãe” cabendo-lhe, como “casa-mãe” que é, a definição do posicionamento geral da empresa em Portugal, a organização e aprovação dos seus orçamentos anuais, a definição do seu “core business” em Portugal (...)”



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

“(...) Do ponto de vista objectivo, o despedimento colectivo surge, assim, como particularmente adequado para fazer face a uma situação de crise da empresa, crise essa que pretende ultrapassar pelo seu redimensionamento ou pela prossecução de objectivos empresariais de reorientação estratégica ou de mercado (reestruturação).

Ainda em sede de enquadramento da presente medida, importa referir, conforme foi do conhecimento de V.Exa., que no terceiro trimestre de 2010 a Entidade Empregadora promoveu o despedimento colectivo de 13 dos seus colaboradores ao abrigo plano de reestruturação imposto pela ..., sociedade comercial com sede em França, em consequência do significativo desequilíbrio económico-financeiro pela actual conjuntura económica (nacional e internacional), com impacto directo mercado onde se integra a Entidade Empregadora.

Com efeito, e para além daquele que era o pior cenário equacionado pela Entidade Empregadora após a concretização do despedimento colectivo realizado o ano passado, dos custos fixos (apesar de ter contribuído para a imediata sustentabilidade e saúde financeira da empresa), revelou-se ineficaz perante o agravamento acentuado das condições económicas da ... - Sucursal em Portugal, num quadro em que relevância deve ser dada à sua quase inexistência de actividade, tanto no quadro como naquele possível de ser, nesta fase, previsto.

Fundamentalmente, e quadro de pessoal da ... - Sucursal em Portugal, revela agora - e mais uma vez - uma manifesta desadequação entre a sua capacidade de trabalho (número de colaboradores ao seus serviço) e a necessidade de ideal que permitisse uma plena afectação dos seus recursos humanos (efectividade obras ou projectos aos quais pudessem ser alocados tais recursos).

(...) já a partir do final do mês de Março de 2011, a Entidade Empregadora manterá, só e apenas, uma única (1) obra em curso



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

(Projecto ...), sendo possível prever, nesta fase, nenhuma outra adjudicação de obra ou projecto, seja futuro próximo ou distante.

É, por isso, manifesta a necessidade de um novo processo de despedimento colectivo, considerando-se tal medida como meio único e essencial para o reposicionamento ... - Sucursal em Portugal num quadro organizacional sustentável, que permita, para além de tudo o mais, a manutenção da sucursal em actividade e, bem assim, os postos de trabalho dos restantes trabalhadores não abrangidos por esta medida, visando assim fazer face, não só às dificuldades internas de mercado, mas igualmente à contínua pressão promovida por este clima de crise, primeira e principal do significativo abrandamento, ou até estagnação, da actividade comercial nos mercados em que a ... - Sucursal em Portugal, habitualmente, se insere.

Efectivamente, este é um dos Sectores afectados pela actual conjuntura económica (nacional e internacional), o que representou para a ... - Sucursal em Portugal uma quebra muito acentuada e global da prestação dos seus serviços de execução de obras públicas e particulares.

Essa diminuição acentuada de actividade tem vindo a registar-se, e de forma cada vez mais premente, através da inexistência de qualquer nova adjudicação de obra ou projecto enquadrado no seu “core business”.

Neste momento a ... - Sucursal em Portugal tem a seu cargo apenas duas obras/projectos, a saber ... e Túnel do ..., sendo certo porém que, tendo o segundo data previsível de encerramento para o final do mês de Março, a partir desse momento restará, e por período delimitado de tempo, uma única obra em curso a cargo da Entidade Patronal.

Ora, tal cenário económico tornou inevitável a tomada de posição por parte da ... a qual atravessa, tal como a sua representação permanente em Portugal, um difícil percurso eivado de constrangimentos económico-



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

financeiros impostos por esta crise de nível mundial, essencialmente caracterizado pela estagnação do mercado em que se insere.

Atento o exposto, a ... - Sucursal em Portugal, ciente da gravidade da situação económico-financeira que atravessa, vê-se forçada a alterar o Plano de Recuperação económica que havia imposto em meados do ano passado, acentuando, nesta fase, a necessidade de libertação de postos de trabalho da actividade efectivamente existente.

Há, pois, uma necessidade de reduzir, uma vez mais, o número de colaboradores, de forma a manter a estrutura funcional sustentável atenta o nível de actividade previsível (Anexo III).

Com efeito, os custos anuais associados aos postos de trabalho actualmente existentes ascendem a cerca de € 2.464.000,00 (dois milhões quatrocentos e sessenta e quatro mil euros), sendo certo que, através da reestruturação que a Empresa se propõe agora implementar, se prevê uma redução significativa desses custos, na ordem dos 21% (vinte e um por cento) do custo global anual de mão-de-obra, equivalente a aproximadamente € 516.000,00 (quinhentos e dezasseis mil euros) (Anexo IV).

Em suma, com fundamento no desequilíbrio económico-financeiro da ... - Sucursal em Portugal, bem como na manifesta e significativa redução da sua actividade, explanada nos parágrafos anteriores, a ... - Sucursal em Portugal, nos termos da alínea do n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, manifesta a intenção de proceder a um despedimento colectivo no âmbito de uma redução de pessoal por motivos estruturais e de mercado, nos termos do n.º 1 e 2, alíneas a) e b) do art. 359.º e seguintes do Código do Trabalho.

- 1.6.** Relativamente ao critério de selecção dos trabalhadores afirma a empresa:



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

“(...) na determinação dos critérios que nortearam a selecção dos trabalhadores a despedir no âmbito do processo de despedimento em curso terá, necessariamente, em consideração o impacto das medidas supra projectadas, bem como a circunstância da reestruturação em curso se basear, essencialmente, numa quebra abrupta na procura dos serviços da Entidade Empregadora, o que determina a necessidade do presente despedimento colectivo se dirigir, transversalmente, a toda a Entidade Empregadora.

De facto, conjugando:

- i. o impacto da actual conjuntura (nacional, internacional e sectorial) na facturação da Entidade Empregadora,*
- ii. o desequilíbrio económico-financeiro galopante,*
- iii. a redução do número de projectos em curso,*

a Entidade Empregadora tem um grupo excessivo e desfasado de Colaboradores, existindo a possibilidade de se proceder a um reenquadramento organizacional de forma a assegurar, com um menor número de colaboradores, a prossecução das tarefas a eles inerentes, de forma optimizada e com menor custo com o pessoal, o que, associado ás restantes medidas em curso, por exemplo o destacamento de colaborador para França, permitirá uma conjugação de melhores sinergias para fazer face à actual crise em que se encontra.

Por ser assim, a Entidade Empregadora decidiu aplicar, na selecção dos trabalhadores a despedir, dois critérios:

Quanto aos trabalhadores que exercem a sua actividade na sede, aqueles com menor antiguidade nos respectivos postos de trabalho;

Quanto aos trabalhadores que exercem a sua actividade fora da sede, aqueles que, com o fim das obras em curso, deixarão de ter actividade para prestar, sendo impossível a sua colocação noutro posto de trabalho.

Assim:



Direcção de Produção

Actualmente, estão afectos a esta Direcção 30 (trinta) trabalhadores.

A redução do número de trabalhadores afectos a esta Secção é determinada por motivos de mercado em função da redução da actividade da Entidade Empregadora provocada pela diminuição actual e previsível da procura de bens e serviços promovidos por esta Direcção.

Efectivamente, apesar de existirem projectos em curso - Túnel do ... e a obra da ... -, os mesmos não configuram uma dimensão que permita inverter a conjuntura económico-financeira da empresa - já que a obra do Túnel do ... tem fim previsto para 31.03.2011 -, nem têm a virtualidade de permitir a alocação de todos os trabalhadores a cada uma destas obras.

O fim da obra do Túnel do ... terá como consequência a ausência de colocação em obra a partir daquela data de um número significativo de trabalhadores.

Por estas razões, deixou de se justificar a manutenção de um número elevado de trabalhadores com diversas categorias profissionais.

Dessa circunstância decorre a necessidade de abranger 1 (um) colaborador com a categoria profissional de Técnico de Segurança (em Obra), 1 (um) colaborador com a categoria profissional de Geólogo (Qualidade e Ambiente em Obra), 1 (um) colaborador com a categoria profissional de Encarregado de 2B (Mecânica), 1 (um) colaborador com a categoria profissional de Encarregado de 1a, 1 (um) colaborador com a categoria profissional de Encarregado de 1 a (Electricidade), 1 (um) colaboradores com a categoria profissional de Engenheira Geóloga e 1 (um) colaborador com a categoria profissional de Técnico Superior de Segurança e Higiene.

O critério utilizado pela Entidade Empregadora na selecção destes trabalhadores foi o da ausência de colocação em obra com o fim da obra do Túnel do ...(...)"



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

1.7. Conforme se pode verificar pela leitura das actas foram ensaiados vários cenários na fase de informações e negociações nomeadamente : *“(...)Foi referido pelo Senhor Dr. ... que alguns trabalhadores tinham sido abordados sobre a sua disponibilidade para serem destacados para França antes de serem considerados para este despedimento colectivo sem nunca lhes ter sido apresentado qualquer proposta formal. Retorquiu então a Senhora Dra. ... que os trabalhadores tinham considerado a seguinte proposta que a Comissão Representativa dos Trabalhadores transmitia em seu nome: a redução do horário de trabalho por quatro meses a fim de permitir que se perceba a possibilidade, ou não da adjudicação da obra do ... e a reavaliação da necessidade do despedimento colectivo nesse momento.*

Perante tal interpelação, e antes de oferecer uma resposta, o Senhor Dr. ... sugeriu que se procedesse a uma suspensão dos trabalhos por 5 minutos.

Às dezasseis horas foram, então, suspensos os trabalhos.

Às dezasseis horas e vinte minutos foram retomados os trabalhos da primeira reunião da fase de informações e negociação entre a ... e a Comissão Representativa dos Trabalhadores designada pelo universo de trabalhadores potencialmente abrangidos pelo processo de despedimento colectivo, os Senhores Drs. ... e ..., em representação da Entidade Empregadora, e por referência à proposta formulada reafirmaram que a Empresa não dispõe de uma situação económico-financeira que lhe permita corresponder à mesma, tanto mais que o custo inerente aos postos de trabalho, ainda que reduzido, se mantinha, a que acrescia o facto de haver trabalhadores envolvidos no despedimento que nada tinham para fazer e outros que pouco trabalho tinham para justificar a manutenção dos contratos, ainda que com um horário reduzido. Por tais razões, a proposta formulada pela Comissão



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Representativa dos Trabalhadores não tinha sido aceite pela Empresa.(...)”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** 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 protecção da sociedade e do Estado e à efectivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)”.

- 2.2.** O artigo 68.º da CRP sob a epígrafe “Paternidade e maternidade” consagra:

“(...) 1- Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção 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 protecção 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 (...)”.

- 2.3.** Na sequência destes princípios o CT na Subsecção IV - Parentalidade estipula no artigo 63.º sob a epígrafe “Protecção 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



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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 colectivo;

c) (...)

4 – A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à recepção 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 efectuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a acção 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 contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 6 (...)."



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

2.4. Para implementação deste procedimento o Decreto-Lei n.º 124/2010 de 17 de Novembro, que aprova a lei orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) estabelece, no artigo 3.º, sob a epígrafe: “Competências próprias e de assessoria”:

“(...) Compete à CITE, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria:

a) Emitir pareceres em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, sempre que solicitados pelo serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, pelo tribunal, pelos ministérios, pelas associações sindicais e de empregadores, pelas organizações da sociedade civil, por qualquer pessoa interessada, ou ainda por iniciativa própria;

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

c) (...)”

2.5. O CT no Capítulo VII “Cessaçãõ de contrato de trabalho”, Divisãõ II Despedimento colectivo (artigos 359.º a 366.º), procede à definiçãõ e motivações legais, no artigo 359.º sob a epígrafe “Noçãõ de despedimento colectivo”:

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



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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

a) Motivos de mercado – redução da actividade 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 actividade, 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. E quanto a procedimento, o artigo 360.º do mesmo Código sob a epígrafe “Comunicações em caso de despedimento colectivo” vem estabelecer:

“(...) 1 – O empregador que pretenda proceder a um despedimento colectivo 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 colectivo;

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

c) Os critérios para selecção 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 efectuar o despedimento;



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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 colectiva 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 recepção 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 colectiva.

6 - Constitui contra-ordenação grave o despedimento efectuado com violação do disposto nos n.os 1 a 4 e constitui contra-ordenação leve o efectuado com violação do disposto no n.º 5 (...).”

2.7. Relativamente a *”Informações e negociação em caso de despedimento colectivo”* epígrafe do artigo 361.º:

“(...) 1 – Nos cinco dias posteriores à data do acto 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:



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 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 colectivo 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 acta 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 contra-ordenação grave o despedimento efectuado com violação do disposto nos n.os 1 ou 3.

2.8. *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 acta 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



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

respectivas áreas, de acordo com o enquadramento legal das soluções que sejam adoptadas.

4 – Constitui contra-ordenação leve o impedimento à participação do serviço competente na negociação referida no n.º 1 (...)."

2.9. Compulsadas as normas legais enquadradoras do pedido agora formulado e da análise do processo, nomeadamente, pelo teor dos quadros de pessoal discriminado por sectores organizacionais da entidade patronal; do número de trabalhadores a despedir; das categorias profissionais abrangidas; do organigrama da empresa, antes do despedimento e depois deste, verifica-se a forte reestruturação empresarial a executar, por motivos de mercado e estruturais resultantes da crise económica a nível nacional e internacional, onde se encontra o trabalhador objecto do nosso parecer, ..., a exercer as funções de técnico de segurança em obra, categoria profissional de Técnico de Segurança e Higiene no Trabalho, ligado à obra do Túnel do ..., que terminará no dia 31 de Março de 2011, inserido na Direcção de Produção, da ..., sucursal em Portugal, L.da, com 3 anos de serviço, correspondendo ao que detém menor antiguidade.

2.10. Na sequência de todo o exposto, atendendo igualmente ao teor das actas das reuniões de informações e negociações realizadas nos dias 28 de Janeiro e 15 de Fevereiro p.p., afigura-se-nos que a empresa seguiu os normativos legais sobre a matéria, não se detectando do processo a prática de eventual discriminação em função da parentalidade.

III – CONCLUSÃO



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento colectivo promovido pela ..., sucursal em Portugal, L.da, do trabalhador ..., em gozo de Licença Parental.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 4 DE ABRIL DE 2011**