

PARECER N.º 295/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio ao 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, da trabalhadora puérpera, ..., incluída no processo promovido pela ...

Processo n.º 797 – DP-C/2015

I – OBJETO

1.1. Em 4 de junho de 2015, a CITE recebeu da Presidente ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e na alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, cópia do processo de despedimento coletivo, abrangendo inicialmente 8 trabalhadoras, incluindo a única trabalhadora puérpera, ..., detentora da categoria profissional de formadora, desde 03.01.2011, a exercer as funções de Técnica ..., no ... (tendo 6 delas chegado a acordo ao abrigo do n.º 4 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro).

1.1.1. Para o efeito, a entidade empregadora anexou cópia do processo de despedimento coletivo, donde constam os seguintes documentos:

“(...) 1 - Ofício-Informação de intenção de cessação de contrato de trabalho por despedimento coletivo, dirigido à trabalhadora ...;

2- Contrato de trabalho da trabalhadora ...;

3 - Relativamente às demais trabalhadoras envolvidas no processo de despedimento coletivo ..., ..., ..., ..., ..., ... e ...:

- Acordo de cessação do contrato de trabalho por despedimento coletivo ao abrigo do n.º 4 do artigo 10.º do DL 220/2006, de 3/11;

- *Ofício-Cessação de contrato de trabalho por despedimento coletivo;*
- *Ofício-informação de intenção de cessação de contrato de trabalho por despedimento coletivo;*
- 4 - *Relatório de reestruturação de recursos humanos - despedimento coletivo;*
- 5 - *Atas das reuniões com as trabalhadoras da intenção de desencadear o processo de despedimento coletivo;*
- 6 - *Quadro de Pessoal - Anexo A do Relatório Único;*
- 7 - *Quadro de Pessoal atual. (...)*”

1.1.2. Na carta enviada à CITE a entidade empregadora declara o seguinte:

“ (...) Assunto: Pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera ..., no âmbito de um processo de despedimento coletivo

Nos termos do disposto no n.º 1 e na alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º, do Código do Trabalho, vimos pela presente solicitar o pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera ..., no âmbito de um processo de despedimento coletivo, promovido por esta instituição, por razões económicas e de mercado que conduziram à cessação da atividade do Gabinete ..., anexando para o efeito cópia do respetivo processo.

Com os melhores cumprimentos.

A Presidente (...)”.

1.2. A carta enviada à trabalhadora e recebida por esta no dia 11/05/2015, conforme talão de receção emitido pelos CTT nesta data, tem o seguinte conteúdo:

“ (...) Assunto: Informação à trabalhadora - Intenção de Cessaçã do Contrato de Trabalho por Despedimento Coletivo.

Nos termos e para os efeitos do artigo 360.º, do seu n.º 1 do Código do Trabalho vimos pela presente informar V. Ex.ª. da intenção de proceder à cessação de

contratos de trabalho, no âmbito de processo de despedimento coletivo, assim como a nossa disponibilidade para, nos próximos dias, proceder à negociação e definição dos termos do acordo, conforme previsto no artigo 361º, no seu n.º1.

Enviamos em anexo documento justificativo dos motivos invocados para o referido despedimento coletivo, bem como a indicação das categorias profissionais e dos trabalhadores abrangidos pelo presente processo, no qual V. Ex.^a se encontra incluída, tal como lhe foi oralmente comunicado em reunião realizada para o presente efeito.

No seu caso concreto, a proposta de cessação do contrato de trabalho existente entre V. Ex.^a e a ..., terá efeito a 31 de julho de 2015, sendo-lhe garantido o pagamento da retribuição durante esse período.

Terá, igualmente, V. Exa direito a receber, uma compensação correspondente à antiguidade do vínculo contratual que mantém, nos termos da lei em vigor (Lei 69/2013, de 30 de agosto), além das prestações devidas a título de subsídio de férias vencidas e proporcionais e de proporcionais do subsídio de natal, assim como, evidentemente, todos os créditos laborais que eventualmente estejam em dívida.

Encontrando-se V. Exa. na situação de puérpera, será efetuado o necessário pedido prévio de parecer à CITE — Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, nos termos do artigo 63º do Código do Trabalho.

Pedimos que considere sem efeito o nosso ofício n.º 209 que lhe foi dirigido datado de 30 de abril último, por razões de forma que se prendem com a especificidade deste processo.

Após várias tentativas infrutíferas de contacto telefónico para reunir com V.^a Ex.^a sobre o presente assunto, vimos reiterar, por esta via, a nossa disponibilidade para reunir com V.^a Ex.^a conforme parágrafo primeiro do presente ofício.

Com os melhores cumprimentos.

A Presidente

Em anexo:

1- Relatório com a indicação dos motivos justificativos para despedimento coletivo, incluindo o Quadro com a Lista das categorias profissionais e trabalhadores abrangidos;

2- Quadro com Cálculo Previsional da Compensação por Cessaçãõ do Contrato e

3- Quadro Previsional com Subsídio de Férias (vincendos e proporcionais), proporcionais do Subsídio de Natal e férias a gozar. (...)"

- 1.3.** A entidade empregadora, relativamente ao relatório/fundamento do despedimento coletivo, notificado à trabalhadora, diz o seguinte:

" (...) RELATÓRIO

Nota Informativa sobre fundamentos de DESPEDIMENTO COLETIVO

Após e na sequência de um conjunto de impactos decorrentes de atos administrativos das tutelas e entidades financiadoras, abaixo discriminados, a ..., por razões econômicas e de mercado, com vista à necessidade de promover condições de sustentabilidade e viabilidade financeira, vê-se confrontada com o imperativo da reestruturação e ajustamento dos recursos humanos da instituição, vai a ..., ao abrigo do n.º1 e n.º 2, alínea a) do artigo 359.º do Código de Trabalho, proceder ao despedimento coletivo dos de trabalhadores abaixo identificados e a consequente cessação dos respetivos contratos de trabalho, com a seguinte fundamentação:

1. Desde setembro de 2010, o financiamento ao desenvolvimento dos Cursos Profissionais foi objeto de alteração, em baixa, através do Despacho 18619/2010, de 15 de dezembro, assente em custo unitários e na redução do valor hora/Formação) formando, os quais determinaram uma racionalização dos custos e uma redução de algumas atividades complementares e de apoio à formação,

designadamente as desenvolvidas no âmbito do Gabinete... Este processo de redução tem vindo a ser reforçado, sistematicamente em baixa, designadamente pelo Despacho 14500-N2013, de 08 de novembro;

2. Em junho de 2011, por ofício da ..., foram as entidades titulares de escolas privadas, entre as quais a ..., informadas do teor do Despacho exarado pelo Diretor Adjunto Regional de Educação ... em 14 de junho desse ano, o qual determinava a obrigatoriedade das escolas privadas respeitarem integralmente o estipulado nos artigos 12º e 26º do Decreto-Lei 04/98, não só no que se refere à seleção e recrutamento de pessoal docente, mas também no que se refere à distribuição de serviço letivo aos seus recursos humanos;

3. Em 31 de agosto de 2012 foi extinto o pólo de ... de que esta entidade é titular, por razões de racionalização das ofertas formativas, face à regressão demográfica e ao alargamento dos Cursos Profissionais à rede estatal de Escolas Secundárias;

4. A valência corporizada pelo ..., sediado em ... e pelo ..., sediado em ..., foram encerrados, por atos de extinção assinada pelo Presidente da ... — ..., com efeito, respetivamente a 01 de janeiro de 2013 e a 27 de novembro de 2012, na sequência da determinação governamental de não prolongar o financiamento aos ...;

5 O projeto desenvolvido na valência de Formação de Adultos/Unidades de Formação de Curta Duração, no âmbito da Tipologia 2.3. do POPH - Programa Operacional Potencial Humano/QREN - 2007-2013, encontra-se em fase de encerramento, tendo a sua atividade formativa sido concluída em 29 de dezembro de 2014.

Pelos fundamentos expostos, verifica-se a necessidade imperiosa de proceder ao despedimento coletivo dos trabalhadores abaixo identificados e a consequente cessação dos respetivos contratos de trabalho, nos termos dos nº 1 e nº 2, alínea a) do artigo 359º do Código do Trabalho, por razões de mercado e em resultado da redução dos financiamentos para os referidos postos de trabalho, inexistindo na ... outros postos de trabalho compatíveis com a sua categoria profissional, face às respetivas habilitações académicas e profissionais e à oferta formativa existente na entidade patronal, a qual veio a sofrer nos últimos anos profundas alterações impostas pela necessária adequação da oferta à procura e ao novo modelo de

financiamento. Mais deliberou o Conselho de Administração que a cessação destes postos de trabalho seja efetuada ao abrigo do n.º 4 do art.º 10º do Decreto-Lei 220/2006, de 3 de novembro, dado verificarem-se os requisitos previstos no referido artigo.

No caso concreto da trabalhadora ..., encontrando-se esta na situação de puérpera, será efetuado o necessário pedido prévio de parecer à CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, nos termos do artigo 63º do Código do Trabalho (...).”

1.4. No âmbito do presente processo foram realizadas 2 reuniões com as trabalhadoras, porém, em nenhuma delas se encontra a trabalhadora ora em causa. Reproduz-se a seguir as 2 atas destas reuniões:

1.4.1. “(...) ATA DA REUNIÃO DE COMUNICAÇÃO ÀS TRABALHADORAS DA INTENÇÃO DE DESENCADear O PROCESSO DE DESPEDIMENTO COLETIVO NOS TERMOS DO CÓDIGO DE TRABALHO

Aos catorze dias do mês de abril de 2015, pelas dez horas e trinta minutos, na sede da ..., realizou-se, sob a presidência da Presidente ..., uma reunião formal de comunicação às trabalhadoras abaixo identificadas e subscritoras da ata, do processo que, por razões económicas e de mercado, esta entidade irá desencadear nos termos da legislação em vigor.

As trabalhadoras presentes nesta reunião integram o ..., - ..., ... e ...

A Presidente contextualizou a reunião, referindo-se ao processo das reduções sistemáticas nos montantes, postos à disposição das entidades que prestam serviços formativos e educativos ao Estado, ao abrigo dos programas comunitários, assim como, a extinção de alguns programas e o encerramento, sem perspetivas ou garantia de aprovação futura, de outros. A Presidente lembrou que toda esta problemática é do conhecimento das envolvidas, identificou o grupo de trabalhadoras que serão integradas neste processo sobre o qual o Conselho de Administração tem vindo a refletir e se prepara para tomar a decisão final nos finais

do corrente mês, após o exercício do direito de resposta que assiste às trabalhadoras.

Neste contexto foi enaltecido pela Presidente ..., o trabalho desenvolvido pelo Gabinete nas pessoas visadas.

Formalizando as razões concretas que determinam e suportam esta tomada de decisão a Presidente sistematizou os seguintes:

1. Desde setembro de 2010, o financiamento ao desenvolvimento dos Cursos Profissionais foi objeto de alteração, em baixa, os quais determinaram uma racionalização dos custos e uma redução de algumas atividades complementares e de apoio à formação, designadamente as desenvolvidas no âmbito do Gabinete ...
2. Normas estritas quanto ao cumprimento do estipulado nos artigos 12º e 26º do Decreto-Lei 04/98, não só no que se refere à seleção e recrutamento de pessoal docente, mas também no que se refere à distribuição de serviço letivo aos seus recursos humanos, para a Escola Profissional;
3. Em agosto de 2012 foi extinto o pólo de ... da ... de que esta entidade é titular;
4. A valência corporizada pelo ..., sediado em ... e pelo ..., sediado em ..., foram encerrados, por atos de extinção assinados pelo Presidente da ...;
5. O projeto desenvolvido na valência de Formação ..., encontra-se encerrado, tendo a sua atividade formativa sido concluída em 29 de dezembro de 2014.

Nesta medida foram as trabalhadoras informadas de que a ... terá de conceder setenta e cinco dias até ao término do exercício das funções, tendo em conta a antiguidade dos vínculos contratuais das visadas, bem como o número de dias de férias vencidas, referentes a 2014 e os proporcionais referentes a 2015. Foi, ainda referida a informação respeitante aos montantes da compensação e subsídios, descontando, nos casos das trabalhadoras que optaram pelo pagamento dos subsídios em duodécimos, o respetivo desconto.

Foi pedido às trabalhadoras para, nos termos e tempos definidos na Lei, se informarem sobre os seus direitos, designadamente no que respeita ao subsídio de desemprego e outros. Foi, ainda, solicitado pela Presidente da ..., atendendo à delicada situação supra referida, a ponderação da proposta de pagamento fracionado dos montantes devidos. Assim, foi pedido às trabalhadoras para, nos termos e tempos definidos na lei, manifestarem a sua opinião, designadamente

quanto à possibilidade de celebrar um acordo ao abrigo do n.º 4 do art.º 100 do Decreto-Lei 220/2006, de 3 de novembro, dado verificarem-se os requisitos previstos no referido artigo.

Mais informou a Presidente que o processo, pelas razões supra, envolverá um grupo de oito trabalhadoras, designadamente as abaixo indicadas, para além de outras colaboradoras afetas à Formação de Adultos- Projeto das ...

..., 14 de abril de 2015.

1.4.2. *“(..).Aos dezassete dias do mês de abril de 2015, pelas onze horas e trinta minutos, na sede da ..., realizou-se) sob a presidência da Presidente da, uma reunião formal de comunicação às trabalhadoras abaixo identificadas e subscritoras da ata, do processo que, por razões económicas e de mercado, esta entidade irá desencadear nos termos da legislação em vigor.*

As trabalhadoras presentes nesta reunião, até agora afetas à Valência da Formação de Adultos — projeto das ..., recentemente encerrado foram: ..., ..., ... e ...

A Presidente contextualizou a reunião, referindo-se ao processo das reduções sistemáticas nos montantes, à disposição das entidades que prestam serviços formativos e educativos ao Estado, ao abrigo dos programas comunitários, assim como, a extinção de alguns programas e o encerramento, sem perspectivas ou garantia de aprovação futura, de outros. A Presidente lembrou que toda esta problemática é do conhecimento dos envolvidos, identificou o grupo de trabalhadoras que serão integradas neste processo sobre o qual o Conselho de Administração tem vindo a refletir e se prepara para tomar a decisão final nos finais do corrente mês, após o exercício do direito de resposta que assiste às trabalhadoras.

Formalizando as razões concretas que determinam e suportam esta tomada de decisão a Presidente sistematizou os seguintes:

1. Desde setembro de 2010, o financiamento ao desenvolvimento dos Cursos ... foi objeto de alteração, em baixa, através do Despacho 18619/2010, de 15 de dezembro, assente em custos unitários e na redução do valor hora/formação/formando, os quais determinaram uma racionalização dos custos e uma redução de

algumas atividades complementares e de apoio à formação, designadamente as desenvolvidas no âmbito do Gabinete... Este processo de redução tem vindo a ser reforçado, sistematicamente em baixa, designadamente pelo Despacho 14500-N2013, de 08 de novembro;

2. Em junho de 2011, por ofício da ..., foram as entidades titulares de escolas privadas, entre as quais a ..., informadas do teor do Despacho exarado pelo Diretor ... em 14 de junho desse ano, o qual determinava a obrigatoriedade das escolas privadas respeitarem integralmente o estipulado nos artigos 12º e 26º do Decreto-Lei 04/98, não sã no que se refere à seleção e recrutamento de pessoal docente, mas também no que se refere à distribuição de serviço letivo aos seus recursos humanos;

3. Em 31 de agosto de 2012 foi extinto o pólo de ... da Escola ... de que esta entidade é titular, por razões de racionalização das ofertas formativas, face à regressão demográfica e ao alargamento dos Cursos ... à rede estatal de Escolas Secundárias;

4. A valência corporizada pelo ..., sediado em ... e pelo ..., sediado em ..., foram encerrados, por atos de extinção assinados pelo Presidente da ..., com efeito, prospectivamente a 01 de janeiro de 2013 e a 27 de novembro de 2012, na sequência da determinação governamental de não prolongar o financiamento aos ...;

5. O projeto desenvolvido na valência de Formação de Adultos/Unidades de Formação de Curta

Duração, no âmbito da Tipologia 2.3. do POPH — Programa Operacional Potencial Humano / QREN — 2007-2013, encontra-se em fase de encerramento, tendo a sua atividade formativa sido concluída em 29 de dezembro de 2014.

Pelos fundamentos expostos, verifica-se a necessidade imperiosa de proceder ao despedimento coletivo dos trabalhadores abaixo identificados e a consequente cessação dos respetivos contratos de trabalho, nos termos dos nº 1 e nº 2, alínea a) do artigo 359º do Código do Trabalho, por razões de mercado e em resultado da redução dos financiamentos para os referidos postos de trabalho, inexistindo na ... outros postos de trabalho compatíveis com a sua categoria profissional, face às respetivas habilitações académicas e profissionais e à oferta formativa existente na

entidade patronal, a qual veio a sofrer nos últimos anos profundas alterações impostas pela necessária adequação da oferta à procura e ao novo modelo de financiamento.

Mais informou a Presidente que o processo, pelas razões supra, envolverá um grupo de oito trabalhadoras, conforme quadro abaixo. (...)

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

“(...) a) ...

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

c) (...).”

II – ENQUADRAMENTO JURIDICO

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

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

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

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

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

2.1.1. Sobre a matéria convém referir que é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (por ex: os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 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.

2.2. A Constituição da República Portuguesa (CRP) no artigo 67.º sob a epígrafe *Família* estabelece:

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

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

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

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

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

2.3. Na sequência destes princípios o CT na Subsecção IV – Parentalidade estipula no artigo 63.º sob a epígrafe *Proteção em caso de despedimento*

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

2 – ...

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

a) ...

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

c) ...

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

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

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

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

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

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

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

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

1 – (...)

2 – (...)

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

4 – (...)

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

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

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

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

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

- a) Motivos de mercado – redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;*
- b) Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;*

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

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

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

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

a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;

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

c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedirem;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.5. Na sequência de todo o exposto, da análise dos elementos carreados para o processo, tendo em conta os motivos apresentados pela entidade empregadora, nomeadamente o referido no ponto 1.3 deste parecer: “(...) na sequência da determinação governamental de não prolongar o financiamento aos ...; (...) O projeto desenvolvido na valência de Formação de Adultos/Unidades de Formação de Curta Duração, no âmbito da Tipologia 2.3. do POPH - Programa Operacional Potencial Humano/QREN - 2007-2013, encontra-se em fase de encerramento, tendo a sua atividade formativa sido concluída em 29 de dezembro de 2014. (...)” verifica-se que a trabalhadora ora especialmente protegida é a última trabalhadora daquele setor, pelo que não havendo outro posto de trabalho para a colocar, não

se vislumbra indício de discriminação por motivo de maternidade, na cessação do contrato de trabalho em causa.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, não se vislumbrando indício da prática de discriminação em função da maternidade, a CITE não se opõe à cessação do contrato da trabalhadora puérpera, ..., promovido pela ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 1 DE JULHO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.