

PARECER N.º 348/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, das trabalhadoras grávidas ... e ..., incluídas no processo promovido pela ..., S.A.

Processo n.º 1011 – DG-C/2015

I – OBJETO

1.1. Em 13 de julho de 2015, a CITE recebeu da Administração da empresa ..., S.A., 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 duas trabalhadoras grávidas ..., com a categoria profissional de Assistente de Cobranças e Tesouraria e ..., com a categoria profissional de Escriturária, promovido pela ..., S.A.

1.1.1. Para o efeito, a entidade empregadora anexou cópia do processo de despedimento coletivo, donde constam, para além da carta enviada à CITE, os seguintes documentos:

- “(...) a) *Comunicação de Intenção de Despedimento enviada aos Trabalhadores abrangidos, da qual constam os fundamentos do despedimento e demais elementos exigidos pelo n.º 2 do art.º 360.º do CT 2009;*
- *b) Comunicação da mesma data efetuada à DGERT, do Porto e de Lisboa;*
- *c) Comunicação a convocar as trabalhadoras para a Reunião de Informação e Negociação (cfr. n.º 1 do art.º 361.º do CT 2009);*

- d) *Atas das 2 Reuniões de Informação e Negociação realizadas no dia 17 de junho de 2015;*
- e) *Ata da Reunião de Informação e Negociação realizada no dia 01 de julho de 2015;*
- f) *Comunicação à DGERT a enviar: cópia carta de despedimento ao outro trabalhador abrangido no despedimento coletivo, atas das Reuniões de Informação e Negociação e Relação a que alude o n.º 3 do art.º 363.º do CT 2009. (...)*

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

“(...) Assunto: PEDIDO DE PARECER PRÉVIO AO DESPEDIMENTO DE (2) TRABALHADORAS GRÁVIDAS, INCLUÍDAS EM PROCESSO DE DESPEDIMENTO COLETIVO, NOS TERMOS PREVISTOS NO N.º 1 E NA ALÍNEA B) DO N.º 3 DO ART.º 63.º DO CÓDIGO DO TRABALHO, APROVADO PELA LEI N.º 7/2009, DE 12.2.

Exmos Senhores,

Vimos, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1 e alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12/02, na redação que lhe foi conferida pela Lei 23/2012, de 25/06, enviar a V. Exas. cópia do processo de despedimento coletivo iniciado no dia 03 de junho de 2015, o qual abrange 3 (três) trabalhadores, dos quais, duas trabalhadoras grávidas, a saber:

- *Sr.a D. ... (com a categoria profissional de Assistente de Cobranças e Tesouraria)*
e;
- *Sr.a D. ... (com a categoria profissional de Escriturária) (encontra-se atualmente em situação de baixa médica/incapacidade temporária para o trabalho).*

*Conforme se pode verificar pela fundamentação do despedimento coletivo enviada em anexo, e atempadamente remetida a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente processo, o mesmo tem por fundamento **motivos de mercado e estruturais**, os quais se traduzem, em síntese, pela forte quebra das vendas e da previsível continuidade de diminuição em consequência da cessação do contrato de distribuição da referida representada (**motivo de mercado**), o que acarreta a necessidade urgente de reduzir custos da atividade e, por conseguinte, de proceder à reestruturação orgânica da empresa, já iniciada, e que se traduz, nesta fase, na*

centralização da sua atividade no estabelecimento comercial sito em Lisboa (motivo estrutural), esta vê-se forçada a encetar o encerramento do(s) seu(s) estabelecimento(s) comercial(s) (...) Vila Nova de Gaia (adiante também designado por escritório do Norte) e (...) , Vila Nova de Gala (adiante também designado por armazém do Norte); bem como na reestruturação da sua força de vendas afeta ao estabelecimento comercial da sede, sito na Rua (...) em Lisboa.

Em suma, a sociedade explora atualmente três estabelecimentos comerciais, um em Lisboa (sede) e dois em Vila Nova de Gaia, e estes dois últimos vão ser encerrados até final do mês de julho de 2015, pelos motivos supra sumariados.

Os critérios adotados para a seleção dos trabalhadores a incluir na decisão de despedimento, constam da fundamentação enviada aos trabalhadores nos termos do artigo 361.º do Código do Trabalho e aqui anexa, sendo que:

No que tange às duas trabalhadoras grávidas acima Identificadas, a sua inclusão no presente processo de despedimento coletivo fica a dever-se ao facto de serem os únicos trabalhadores afetos ao estabelecimento comercial (escritório do Norte) que vai ser encerrado, não sendo possível recolocá-las no estabelecimento de armazém, dado que também este é encerrado, bem como não foi possível transferi-las para o estabelecimento da sede, sito em Lisboa.

É, ainda, de referir que as trabalhadoras em causa, à semelhança dos demais trabalhadores, não eram representadas por qualquer comissão sindical nem se constituíram com os demais trabalhadores em comissão representativa dos trabalhadores.

Informa-se ainda que a empresa agendou e convocou todos os trabalhadores para o dia 17.6.2015 para:

- uma Reunião de Informação e Negociação (cfr. n.º 1 do art.º 361.º do CT 2009) às 10:00 horas no estabelecimento da sede, à qual compareceu o trabalhador ...;*
- e outra, Reunião de Informação e Negociação, às 15:00 horas, no mesmo dia, no escritório do Norte, à qual apenas uma das trabalhadoras compareceu no início mas não ficou até final;*

Agendou ainda e convocou a empresa uma segunda Reunião de Informação e Negociação com as duas trabalhadoras grávidas e respetiva advogada, da qual resultou um acordo entre a empresa e as mesmas que, em síntese, traduz-se em:

- 1. Aumento do montante indemnizatório em mais € 2.597,05 à trabalhadora ...;*

2. *Aumento do montante indemnizatório em mais € 2.572,76 à trabalhadora ...;*
3. *Reconhecimento e aceitação por parte das trabalhadoras dos motivos, fundamentos e factos que, formal e substantivamente, sustentam o despedimento coletivo em curso e, por conseguinte, aceitação da validade, formal e substancial, do despedimento e renúncia do direito a impugnar o mesmo;*

Por tudo o exposto, vimos pela presente requerer a Vexas a emissão de parecer prévio favorável à decisão de despedimento das mencionadas trabalhadoras grávidas.

(A Administração) (...)”.

- 1.2. Na sequência da correspondência trocada entre a entidade empregadora e as trabalhadoras nomeadamente cartas e emails notificando-as da fundamentação do despedimento e das diligências tendentes à realização das reuniões de informação e negociação destaca-se o seguinte:

- 1.3. Fundamentação do despedimento:

“(...) Assunto: Comunicação de intenção de proceder ao despedimento coletivo com a consequente cessação de contrato de trabalho, fundamentado no encerramento dos estabelecimentos comerciais (escritório e, outro, armazém) sites respetivamente no Edifício (...) Vila Nova de Gaia e Rua ... (...) ..., Vila Nova de Gaia, encerramentos esses determinados por razões de ordem de mercado (redução da atividade provocada pela diminuição da faturação de mercadorias e de prestação de serviços e previsão de diminuição dos bens distribuídos e da prestação de serviços) e estrutural (reestruturação orgânica da empresa).

Exma. Senhora,

Serve a presente para comunicar a V.Exa que, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 360 n.ºs 1 a 3, do Código do Trabalho (revisto), aprovado pela Lei 7/2009 de 12.2 (adiante CT2009), há intenção de promover/proceder a um despedimento coletivo por força do encerramento dos estabelecimentos comerciais (stand e, outro, oficina auto) sites respetivamente no Edifício ..., Rotunda (...) Vila Nova de Gaia e Rua ... (...) ..., Vila Nova de Gaia, o que implicará a cessação do contrato de trabalho celebrado entre nós no dia 06 de outubro de 2012, conforme fundamentação que segue:

1. *Dedica-se à comercialização e distribuição de marcas e produtos de grande consumo, vinhos e bebidas alcoólicas, azeites e vinagres para revenda em superfícies comerciais e hoteleiras.*
2. *O setor económico onde exerce a sua atividade é um setor sujeito a constantes e profundas mutações quer do mercado nacional quer internacional, sendo do conhecimento público a situação de recessão económica e financeira a que se assiste em geral e, em particular, no setor das bebidas;*
3. *Além do estabelecimento comercial sito em Lisboa, na Rua (...) Carnide, Lisboa, exerce a sua atividade no Norte, através dos estabelecimentos comerciais (escritório e outro de armazém) de que é titular sitos respetivamente no Edifício ..., Rotunda ..., (...) Vila Nova de Gaia e Rua ..., n.º (...) ..., Vila Nova de Gaia;*
4. *Em consequência da diminuição da faturação registada no final do ano 2013, comparada com a verificada no ano 2012, no intuito de reduzir custos, no 12 semestre de 2014, esta sociedade iniciou um processo de centralização dos serviços administrativos e financeiros, então realizados nos estabelecimentos supra (Norte), passando a efetuá-los na sede, em Lisboa;*
5. *A manutenção em funcionamento dos estabelecimentos comerciais sitos em Vila Nova de Gaia, acima melhor indicados, justificou-se até final do ano 2014 dado o número e volume de marcas que eram representadas/distribuídas pela empresa;*
6. *Sucedo que a partir do dia 1 de janeiro de 2015, uma das suas representadas mais relevantes, que representava cerca de 50% da faturação anual, cessou o contrato de distribuição de marcas que mantinha com esta sociedade;*
7. *Ora, deixando de comercializar as marcas desta sua representada mais relevante, responsável por cerca de 50% da faturação total anual, a viabilidade económica da sociedade com a dimensão atual (com estabelecimentos comerciais no Norte e em Lisboa), torna-se inviável;*
8. *Em consequência, o encerramento dos aludidos estabelecimentos comerciais sitos no Norte (sitos em Vila Nova de Gaia e supra melhor identificados) é uma medida inevitável de redução de custos e de reestruturação da empresa (redimensionamento), adaptando-a à atividade que pode desenvolver e, por conseguinte, para tornar viável economicamente esta sociedade;*
9. *Sublinha-se que, no caso desta sociedade, o facto de comercializar marcas “pertença” de apenas uma representada com um peso de cerca de 50% nas suas*

vendas totais, deixa-a ainda mais exposta ao mercado, comparativamente com aquelas que conseguem ter maior dimensão e representar diversas marcas de diversas representadas, ou seja, que tenham um leque de clientes maior com menor peso unitário na faturação, pelo que, o impacto de ter deixado de poder comercializar as marcas desta representada em concreto, ainda se fez e faz notar com maior acuidade.

10. Em resultado do atrás referido, assistiu-se a uma redução da atividade da empresa provocada pela diminuição da faturação, a saber:

a) Na diminuição da faturação (de mercadorias) em 2013 e 2014 em respetivamente de -21,2% (2013) e -30,03% (2014) quando comparado como ano 2012;

b) No ano 2015 a empresa deixou de poder comercializar marcas de uma importante representada, cujas vendas ascenderam em 2014 a cerca de € 9.452.000,00 (nove milhões quatrocentos e cinquenta e dois mil euros), o que corresponde a 47,8% das vendas totais do ano 2014;

c) face a esta nova situação estima-se que o volume de negócios em 2015 se situe a um nível de cerca de 51% de 2014 (ou seja, uma diminuição de 49% em 2015 comparativamente com 2014, sendo que, no 12 trimestre de 2015, a faturação sobre vendas (mercadoria) diminuiu cerca de 40% comparativamente com igual período de 2014;

d) Em consequência da diminuição abrupta das vendas, a previsão quanto aos resultados operacionais é de diminuição em cerca de 50% (no total do ano) e dos resultados líquidos é 40%, para igual período, ambos quando comparados com o ano 2014.

11. Ou seja, a exploração dos estabelecimentos comerciais em questão (únicos explorados pela sociedade no Norte) (escritório e, o outro, de armazém) que, no seu conjunto com o de Lisboa, está desde o início do ano deficitária, a que acresce a cessação do contrato de distribuição supra referido, deixou de ser viável e, por conseguinte, tornou impossível a própria viabilidade da empresa manter a atual estrutura de estabelecimentos comerciais, pelo que não resta outra alternativa que não seja a de proceder ao encerramento dos dois aludidos estabelecimentos comerciais sites no Norte e, por conseguinte, não é possível a manutenção dos

postos de trabalho aí existentes, bem como reduzir a sua força de vendas sediada no estabelecimento comercial de Lisboa (sede).

12. Para fazer face à situação de recessão/crise económica e financeira verificada na economia em geral e na atividade desta sociedade (setor do comércio de bebidas), traduzido, entre outros, pela forte quebra das vendas e da previsível continuidade de diminuição em consequência da cessação do contrato de distribuição da referida representada (motivo de mercado), o que acarreta a necessidade urgente de reduzir custos da atividade e, por conseguinte, de proceder à reestruturação orgânica da empresa, já iniciada, e que se traduz, nesta fase, na centralização da sua atividade no estabelecimento comercial sito em Lisboa (motivo estrutural), esta vê-se forçada a encetar o encerramento do(s) seu(s) estabelecimento(s) comerciali(s) sito(s) Edifício ... (...) Vila Nova de Gaia e Rua ... (...) ..., Vila Nova de Gaia; bem como na reestruturação da sua força de vendas afeta ao estabelecimento comercial da sede.

13. O encerramento dos estabelecimentos comerciais acima indiciados implica a extinção dos postos de trabalho dos trabalhadores a estes afetos, onde V.Exa se inclui.

14. Sem o encerramento dos estabelecimentos acima indicados e da concentração da sua atividade no estabelecimento comercial da sede, com a necessária redução da força de vendas, a empresa passará a acumular perdas que se revelarão insustentáveis.

15. Dado o encerramento dos dois estabelecimentos comerciais (Norte) pelos motivos atrás expostos, não é possível a manutenção do seu posto de trabalho (nem os de outros seus 2 colegas (1 alocado aos estabelecimentos em questão e outro (1) colega afetos ao estabelecimento comercial da sede sito em Lisboa, sendo que em relação a este último pesou igualmente a consequência que se traduz na necessidade de redução da força de vendas), tornando assim impossível a subsistência da relação laboral.

16. A Empresa logrou celebrar alguns acordos de revogação de contrato de trabalho com alguns trabalhadores.

17. Além disso, esta sociedade endereçou-lhe um convite para vir ocupar o mesmo posto de trabalho no n/estabelecimento comercial da sede, sito na Rua (...)

Carnide, em Lisboa, que V. Exa, alegando motivos essencialmente de ordem pessoal, recusou.

18. Não obstante, e ainda antes de promover este processo de despedimento, conseguiu ainda recolocar alguns trabalhadores não apenas em postos de trabalho distintos como promoveu a passagem da base do local de trabalho de outro para o estabelecimento comercial sito em Lisboa.

19. Anexamos o quadro de pessoal discriminado por estabelecimentos e setores que se discrimina por: setor Administrativo (incluindo o Serviço de Apoio a clientes / Logística e Financeiro) com 5 elementos, setor de vendas com 13 elementos e setor de “Marketing” com 5 elementos, para além da Direção Geral 1 elemento.

20. Considerando o acima referido, mormente no ponto 15 supra e, por conseguinte, a inexistência de secção ou de estrutura equivalente em nenhum dos estabelecimentos a encerrar, bem como a vertido em 17, em relação a V. Exa e à sua Colega afetas aos estabelecimentos do Norte, o critério de seleção adotado é exclusivamente o dos trabalhadores afetos aos estabelecimentos a encerrar.

21. Além de V. Exa, que detém a categoria profissional de “Escriturária de 1.ª”, estão ainda abrangidos neste processo de despedimento coletivo outros 2 trabalhadores, 1 afeto ao estabelecimento comercial que vai encerrar e outro (1) ao estabelecimento comercial da sede, sito em Lisboa, os quais detém a categoria profissional de respetivamente “Assistente de Cobranças e Tesouraria” (1) e um (1) vendedor.

22. Atendendo a que os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo foram contratados, à exceção de uma sua colega (contratada em 2012), V. Exa e outro seu colega foram contratados no ano 2008, logo estes com mais de cinco anos de antiguidade e menos de dez anos de antiguidade, decorrido o prazo mínimo de 15 e máximo de 20 dias do envio da presente comunicação, a Empresa pensa comunicar-lhe a decisão de despedimento com o pré-aviso legal de 60 dias (cfr. art.º 363.º n.º 1 al. c) do CT 2009), sem prejuízo do pedido de parecer prévio à CITE atenta a sua recentemente comunicada situação de gravidez. Ou seja, pretende-se que o processo de despedimento tenha, no seu caso, uma duração máxima de até 110 dias após a presente comunicação.

23. Não está prevista qualquer compensação adicional para além da prevista no art.º 5.º n.º 1 alíneas a), b) e c) subalínea (iii) da Lei n.º 69/2013, de 30.8 que

alterou o art.º 10 da Lei n.º 23/2012, de 25.6, a qual ser-lhe-á posta à disposição até à data da cessação do contrato.

Sem outro assunto de momento,

(A Administração)

Anexo: Quadro/Mapa de pessoal (...)”.

- 1.4.** Das varias reuniões de informação e negociação realizadas destaca-se a realizada no dia 1 de julho, cuja ata, págs. 72 e 73, que aqui se dá por inteiramente reproduzida, entre a entidade empregadora e as trabalhadoras acompanhadas da advogada de ambas, onde estas confirmam a impossibilidade de manterem os postos de trabalho, solicitam acréscimo de indemnização pelo despedimento aceite pela entidade empregadora, renunciam ao direito de impugnar o despedimento e aceitaram os termos do acordo proposto pela empregadora.
- 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 excepcionais 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 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.

2.2. 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 subsequentes 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 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 contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 6. (...).”

2.3.1. O CT, Capítulo VII *Cessação 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.s 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, nomeadamente, os motivos e critérios apresentados pela entidade empregadora, encerramento dos estabelecimentos comerciais de Vila Nova de Gaia, reproduzidos no ponto 1.1.2, do presente parecer, o teor da reunião de informações e negociação realizada no dia 1 de julho, ponto 1.4, não se vislumbra indício de discriminação por motivo de maternidade, na cessação dos contratos de trabalho das trabalhadoras

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, não se vislumbrando indício da prática de discriminação em função da maternidade no presente despedimento coletivo, a CITE não se opõe à cessação dos contratos de trabalho das trabalhadoras grávidas, ..., com a categoria profissional de Assistente de Cobranças e Tesouraria e ..., com a categoria profissional de Escriurária, promovido pela empresa ..., S.A.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 5 DE AGOSTO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.