

## PARECER N.º 66/CITE/2012

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera incluída 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 310 – DP-C/2012

### I – OBJETO

- 1.1. Em 29.03.2012, a CITE recebeu da gerência da empresa CLÍNICA ..., LDA, pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera ..., com a categoria profissional de assistente administrativa, a exercer funções na Unidade ... no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por motivos económico-financeiros, de mercado e estruturais/tecnológicos e conseqüente encerramento da referida Unidade, abrangendo 5 trabalhadores, resumidamente, nos seguintes termos:

*“Por adenda às cartas enviadas a V. Exas. nos dias 15 e 16/03/2012, em conformidade com o disposto na alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º e nos artigos 361.º e ss. do Código do Trabalho, serve a presente para remetermos em anexo, cópia do processo de despedimento coletivo referente à trabalhadora ..., abrangida pela intenção de despedimento a promover pela Clínica ..., Lda., bem como, cópia da ata de reunião*

*realizada no dia 27/03/2012, pelas 14h20, na Clínica ... Unidade do ..., em que estiveram presentes a própria trabalhadora, a entidade patronal e o perito do empregador.*

*Atendendo a que a identificada trabalhadora se encontra em gozo de licença de maternidade, vimos por esta forma, nos termos dos n.ºs 1 e 4 do artigo 63.º do Código do Trabalho, submeter ao parecer prévio favorável de V. Exas. a decisão de despedimento da mesma, devido aos motivos invocados pela entidade patronal, conforme estabelecido no art.º 360.º daquele Diploma Legal.*

*Sem outro assunto de momento, apresentamos os N/ melhores cumprimentos,*

*Anexo: cópias de comunicação realizada nos termos do n.º 3 do artigo 360.º do C.T., respetiva fundamentação e ata de reunião elaborada conforme dispõe o artigo 361.º, n.º 5 do C.T.”*

- 1.2.** Em 15.03.2012, a empresa comunicou à trabalhadora a intenção de proceder ao despedimento coletivo, através de carta, cujo conteúdo se transcreve:

*“Assunto: Comunicação de intenção de despedimento no âmbito de Despedimento Coletivo*

*Exmo(a). Senhor (a),*

*Ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, constatando-se a inexistência na Empresa de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou quaisquer comissões sindicais, vimos por este meio informar V. Exa. que é intenção da Clínica ..., Lda. proceder a Despedimento Coletivo, promovendo a cessação do contrato*

*individual de trabalho dos trabalhadores que nele venham a ser abrangidos, como é, potencialmente, o caso de V. Exa..*

*Pretende-se que os contratos de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo Despedimento Coletivo cessem a sua vigência no dia 30 de abril de 2012.*

*Mais informamos que os trabalhadores a abranger podem, nos termos da Lei e no prazo de cinco dias úteis contados da data de receção da presente comunicação, designar uma comissão que os represente na fase de consultas que se segue, e que, in casu, poderá ser composta por um máximo de três trabalhadores.*

*Assim sendo, convidamos V. Exa. a comunicar, logo que possível, a eventual constituição e composição de tal comissão, sob pena do procedimento seguir os seus termos legais até final.*

*Em anexo à presente comunicação, procede-se desde já à remessa da documentação prevista no n.º 2 do referido artigo 360.º do Código do Trabalho, sem embargo de, após a receção de informação sobre a eventual constituição daquela comissão ad hoc, se repetir o seu envio à mesma, que vier a ser designada nos termos da Lei.*

*Conforme se encontra estabelecido no artigo 361.º do Código do Trabalho, convocamos ainda V. Exa para uma reunião no próximo dia 27 de março de 2012, às 14h.00, a ter lugar na Rua ..., ..., a fim de prestarmos informações adicionais sobre o presente processo e esclarecermos o fundamento do encerramento total e definitivo da Clínica ..., bem como para discussão de todos os assuntos inerentes ao mesmo.”*

**1.3.** Os motivos invocados para o despedimento coletivo são os seguintes:

*“1. FUNDAMENTOS ECONÓMICO-FINANCEIROS, DE MERCADO E ESTRUTURAIS/TECNOLÓGICOS, QUE DETERMINAM O ENCERRAMENTO DA CLÍNICA ... (tendo em conta o auxílio interpretativo fornecido pelo artigo 359.º, n.º 2 do Código do Trabalho).*

*A Clínica ..., pessoa coletiva n.º ..., com sede na ..., com o capital social de 10.000,00 €, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de ..., com o NISS ..., é uma Empresa que tem como objeto social a prestação de serviços médicos ao nível da saúde humana, nomeadamente, através de consultas de clínica geral, dermatologia, obesidade, medicina estética, nutrição, medicina dentária e odontologia. Exerce igualmente a sua atividade na área de tratamentos capilares, terapias antistress, venda de produtos capilares e de estética.*

*Esta sociedade foi constituída em 18 de março de 2009.*

*Tem atualmente duas Clínicas em funcionamento e abertas ao público:*

- i) Clínica ..., local onde se encontra igualmente sedeadada a Empresa e onde laboram 10 trabalhadores;*
- ii) Clínica ..., na qual exercem funções 6 trabalhadores.*

*Os sócios e repartição de capital são os seguintes:*

*... — uma quota de 5.000,00 €;*

*... — uma quota de 5.000,00€.*

*A gerência é exercida por ... e ....*

*Em cumprimento do disposto na alínea a) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, cumpre descrever de forma completa e circunstanciada, os fundamentos objetivos que levaram a gerência da Empresa a decidir o encerramento total e definitivo da Clínica ..., situada na Rua ..., conseqüente da necessidade de reestruturação/redução do pessoal.*



*A — No que respeita aos motivos económico-financeiros (estruturais) que fundamentam o encerramento da Clínica ..., importa realçar que esta Unidade tem registado resultados negativos na sua exploração, cujo valor acumulado nos últimos catorze meses ascende a 53.903 €.*

*Entre fevereiro de 2012 e o mês homólogo do ano transato, o volume de faturação desta Unidade decresceu 83%.*

*Os custos fixos com a Clínica computam-se atualmente em cerca de 113.635 €/ano, e os seus custos variáveis representam 43% da faturação. Em face destes números depreende-se que os resultados operacionais da Clínica ... são claramente negativos.*

*Perante os valores absolutos negativos atingidos ao longo dos últimos catorze meses, a gerência concluiu que os meios financeiros próprios desta Unidade são insuficientes para fazer face às necessidades financeiras exigidas pela sua atividade corrente.*

*De facto, o seu deficit em termos de autofinanciamento tem sido compensado pela atividade produtiva da sua congénere de Lisboa.*

*Contudo, a estratégia de gestão implementada neste último ano (que permitiu contrabalançar os prejuízos da atividade operacional da Unidade ... com os resultados positivos da Clínica de Lisboa), possibilita apenas a manutenção daquela Unidade a curto prazo. Porquanto, tem vindo a esvaziar a capacidade financeira da sociedade (e dos seus sócios), comprometendo e tornando mesmo insustentável a subsistência da Empresa.*

*Com efeito a médio/longo prazo, os factos supradescritos provocarão, inevitavelmente, o desequilíbrio económico-financeiro da Clínica ..., Lda., que se não for imediatamente corrigido, impossibilitará os pagamentos futuros a trabalhadores, fornecedores, à Administração Fiscal e Segurança Social.*

*Assim, a decisão empresarial de encerrar (quanto antes) a Clínica do Porto deve-se à necessidade de reestruturação e redimensionamento da Empresa, que permitirá reduzir o número de trabalhadores, a fim de assegurar a sobrevivência laboral daqueles que se encontram afetos à Unidade de Lisboa.*

*Só desta forma, face ao agravar constante dos resultados operacionais, é ainda possível garantir todos os pagamentos devidos aos trabalhadores ora afetados pelo despedimento coletivo.*

*Caso não tome esta decisão no presente, a gerência não estará a atuar de forma responsável, uma vez que detém já informação bastante para antever que os resultados operacionais nos meses vindouros não tendem a melhorar, o que conduzirá a Empresa para uma situação indesejada de insolvência, com as conseqüentes perdas de garantias que devem ser asseguradas aos trabalhadores.*

*B — Quanto aos fundamentos de mercado e perante o exposto supra, importa sobretudo ressaltar que a procura de produtos e serviços médicos prestados pela Clínica ... sofreu uma redução drástica ao longo dos últimos doze meses, consubstanciada pela quebra significativa na faturação, que passou de 13.915,97 € em fevereiro de 2011, para os atuais 2.279,37 € (em fevereiro de 2012).*

*Atendendo à atual situação recessiva do mercado interno, verificando-se uma acentuada degradação do poder de compra dos portugueses, que afeta de sobremaneira o setor de atividade em que a Empresa opera, a gerência prevê que no decorrer do presente ano e ao longo de 2013, a conjuntura económico-financeira (ainda mais) desfavorável conduzirá esta Unidade ... a faturar menos de um terço do volume alcançado em 2011.*

*I.e., cerca de 30.000,00 € por ano.*

*O que, em face do somatório dos custos fixos e variáveis associados à sua normal atividade (que totalizam cerca de 150.000 € por ano), aquele*

*montante é evidentemente insuficiente para a sua manutenção e viabilidade financeira.*

*C — Cumpre agora dar a conhecer os motivos estruturais e tecnológicos que estão na base da tomada de decisão pela gerência de proceder ao Despedimento Coletivo e encerramento da Clínica ...*

*Esta Unidade encontra-se localizada num prédio urbano arrendado, sito no n.º ... da Rua ..., composto por uma casa de dois pavimentos, com cinco divisões na cave, seis divisões no primeiro andar, quintal e dependência.*

*O edifício data de início do século XX, tem cerca de 214 m<sup>2</sup> de área bruta e está unicamente licenciado para habitação.*

*Apesar de terem sido sujeitas a sucessivas obras de remodelação para serem adaptadas à atividade clínica-médica, estas instalações não cumprem com os requisitos exigidos pelo Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho — Lei n.º 102/2009, de 10/09— conforme se comprova pelo relatório da inspeção realizada pela Autoridade para as Condições do Trabalho..., no dia 10/02/2012 e respetiva advertência/notificação elaborada pela Sr.ª Inspetora ...*

*Ora, a hipótese de realizar extensas obras de adaptação estrutural/tecnológica do edifício não são uma possibilidade viável a considerar, por duas ordens de razão:*

*i) Em primeiro lugar porque, em termos financeiros, representam um custo avultado para a sociedade: que esta não pode suportar.*

*Ademais, em termos de gestão tal seria um negócio ruinoso, pois a Empresa estaria a despende uma soma avultada de dinheiro na remodelação de um espaço arrendado, que pertence a um terceiro (senhorio) e que por isso, em nada beneficiaria a sociedade a médio-longo prazo.*

*ii) Por outro lado, aquando do arrendamento do espaço onde se situa a Clínica, o senhorio do imóvel não informou a gerência da sociedade que o*

*imóvel em causa estava unicamente afeto a habitação (em termos urbanísticos e tributários).*

*Logo, estão naturalmente interditas — pela arquitetura do edifício, pelas condicionantes do local e restrições urbanísticas — obras de reestruturação do prédio, que são exigidas para a sua adaptação à atividade clínica-médica.*

*Face ao exposto, a gerência da Clínica ..., Lda., considera que não existem condições estruturais e tecnológicas para o normal funcionamento da Unidade ...*

*É neste contexto que se insere, como último recurso, o presente processo de Despedimento Coletivo.*

*A conjugação dos fatores supradescritos conduziu à decisão da gerência da Clínica ..., Lda., de encerrar a Unidade ... Perante a drástica redução de atividade desta Clínica, atendendo ao desequilíbrio económico-financeiro que a mesma apresenta e em face dos motivos de mercado, estruturais e tecnológicos acima enunciados, tornou-se manifestamente impossível a manutenção de qualquer trabalhador ao serviço desta Unidade, com os custos daí decorrentes, impondo-se pois a cessação de todos os contratos de trabalho.”*

- 1.4.** O critério que serve de base para a seleção dos trabalhadores a despedir é o seguinte, conforme se transcreve:

**“3. CRITÉRIOS QUE SERVIRÃO DE BASE À SELEÇÃO DE TRABALHADORES A DESPEDIR**

*Conforme estipulado na alínea c) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, o presente despedimento Coletivo abrange todos os trabalhadores por Conta da sociedade Clínica ..., Lda., que se encontram afetos à Unidade do ....*

*Pois, atendendo à redução da atividade, ao desequilíbrio económico-financeiro que a mesma apresenta e aos motivos de mercado, estruturais e tecnológicos enunciados, não é possível a manutenção de qualquer trabalhador ao serviço desta Clínica, com os custos daí decorrentes, impondo-se por isso a cessação de todos os contratos de trabalho.”*

- 1.5. É indicado como período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento, o seguinte:

**“5. INDICAÇÃO DO PERÍODO DE TEMPO NO DECURSO DO QUAL SE PRETENDE EFETUAR O DESPEDIMENTO COLETIVO**

*Em cumprimento do disposto na alínea e) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, os contratos dos trabalhadores abrangidos pelo presente Despedimento Coletivo cessam, de modo simultâneo, no culminar deste processo.*

*Não obstante, a cessação do contrato de trabalho de V. Exa. ocorrerá previsivelmente, até ao dia 30 de abril de 2012.”*

- 1.6. A empresa indica como método de cálculo da compensação genérica a conceder aos trabalhadores, o seguinte que se transcreve:

**“6. INDICAÇÃO DO MÉTODO DE CÁLCULO DE EVENTUAIS COMPENSAÇÕES GENÉRICAS A CONCEDER AOS TRABALHADORES A DESPEDIR**

*Não estão previstas compensações genéricas conceder aos trabalhadores a despedir, para além da que se encontra prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho.”*

**1.6.** Da ata de reunião de informações e negociação, com data de 27.03.2012, consta o que se transcreve:

*“ATA elaborada nos termos do artigo 361.º n.º 5 do Código do Trabalho Aos vinte e sete dias do mês de março de dois mil e doze, pelas catorze horas e vinte minutos, na Clínica ..., estão presentes:*

- A trabalhadora ...;*
- O Dr. ..., na qualidade de gerente da entidade patronal, Clínica ..., Lda., com poderes para o ato; e,*
- O Dr. ..., advogado da Empresa, na qualidade de perito do empregador, nos termos do n.º 4 do art.º 361.º do Código do Trabalho (CT).*

*Através de convocatórias para o efeito, enviadas para a Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho e para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), foi dada a possibilidade a estas entidades para se fazerem representar nesta reunião, nos termos conjugados dos artigos 63.º e 360.º e ss. do CT.*

*Na presente data e local teve lugar reunião em que foram prestadas todas as informações relacionadas com o encerramento total e definitivo da Clínica ..., que ocorrerá no próximo dia 30/04/2012.*

*A entidade patronal esclareceu igualmente, de forma pormenorizada, os motivos invocados para o Despedimento Coletivo, dando ainda indicações sobre o período de tempo previsível que medeia até que se verifique a cessação do seu contrato de trabalho.*

*Foi elucidada que o seu processo será ora remetido à CITE, para que esta entidade possa emitir parecer sobre o Despedimento Coletivo, conforme impõe o art.º 63.º do CT.*

*À trabalhadora foi devidamente explicada a impossibilidade de proceder a qualquer das medidas enunciadas nas diversas alíneas do n.º 1 do artigo 361.º do CT, na medida em que o presente processo trata do*

*encerramento definitivo da Clínica ..., consequente da necessidade de reestruturação/redução de pessoal.*

*À trabalhador foram apresentados os cálculos respeitantes aos créditos salariais e o resultado do saldo a seu favor em virtude da cessação do vínculo laboral, que será formalizado por decisão a elaborar nos termos do n.º 1 do art.º 363.º do CT.*

*A trabalhadora devidamente esclarecida e aceitando desde já os motivos pelos quais se procede ao Despedimento Coletivo, bem como, os montantes referentes à compensação que lhe é devida pela cessação do seu contrato de trabalho, a forma e lugar de pagamento da mesma, vai livre e conscientemente assinar a presente ata.”*

- 1.7. Em 2.04.2012, a CITE solicitou, para efeitos de clarificação dos elementos constantes do processo, a junção do Anexo A do Relatório Único referente aos dois estabelecimentos detidos pela entidade empregadora, informação sobre a constituição da comissão representativa dos trabalhadores, comprovativo da notificação do despedimento coletivo à DGERT e cópia do contrato de trabalho da trabalhadora puérpera.
- 1.8. Os elementos solicitados e as informações a eles respeitantes foram remetidos à CITE pela entidade empregadora em 2.04.2012.
- 1.9. A empresa junta, assim, ao processo os seguintes elementos:
  - Quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;
  - Número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas;
  - Comprovativo de envio de documentos;

- Anexo A – Quadro de Pessoal, referente a 31 de outubro de 2010 (Relatório Único);
- Mapas de pessoal afeto aos estabelecimentos da empresa no ... e em ...;
- E-mail remetido pela DGERT à empresa, em 21.03.2012;
- Cópia do contrato de trabalho da trabalhadora puérpera, de 14.07.2011.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.<sup>1</sup>

Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho determina uma especial proteção no despedimento.

**2.2.** É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias<sup>2</sup> que o despedimento de uma trabalhadora por motivo de maternidade constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º 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 (reformulação).

<sup>1</sup> Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa.

<sup>2</sup> Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00).

**2.3.** Nos termos da lei (artigo 63.º do Código do Trabalho), o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

A CITE, por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, deve emitir o parecer.

**2.4.** Por determinação do artigo 359.º do Código do Trabalho, 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 a dimensão da empresa, 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.

**2.4.1.** São considerados motivos para o despedimento coletivo, designadamente, os referidos no n.º 2 do citado artigo 359.º do Código do Trabalho.

**2.4.2.** O despedimento coletivo deve obedecer ao procedimento previsto nos artigos 360.º a 366.º do Código do Trabalho.

Para efeitos de emissão de parecer prévio pela CITE, o empregador deve remeter cópia do processo a esta entidade, depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho [alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho].

**2.4.3.** De acordo com o artigo 360.º do Código do Trabalho, a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo deve conter:

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 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.

**2.5.** Importa esclarecer que, quando está em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, e de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento respeita aos critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir.

Nesta conformidade, os critérios definidos pelo empregador para selecionar os trabalhadores objeto de despedimento deverão ser enquadrados nos motivos legalmente previstos (mercado, estruturais ou tecnológicos), não podendo ocorrer discriminação de qualquer trabalhador, ou seja não podendo este ser prejudicado, designadamente, em função do sexo ou, no caso vertente, por motivo de maternidade.

**2.6.** De modo a possibilitar melhor avaliação sobre os critérios de seleção, transcreve-se alguma jurisprudência relevante sobre a matéria:



*“I - O Código do Trabalho, no âmbito do despedimento coletivo, ao invés do que sucede relativamente à extinção do posto de trabalho (crf. 403 n.º 2<sup>3</sup>), não estabelece qualquer critério ou prioridade quanto aos trabalhadores a abranger pelo despedimento coletivo, antes deixa a determinação desses critérios à liberdade do empregador.*

*II - Mas os critérios de seleção definidos pelo empregador só cumprem o escopo legal se tiverem um mínimo de racionalidade e de congruência por forma a permitirem estabelecer o necessário nexos entre os motivos invocados para fundamentar o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador, pois só assim o despedimento de cada trabalhador pode considerar-se justificado face ao art. 53.º da CRP.*

*(...) A indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir, deve servir para estabelecer a necessária ligação entre os motivos invocados para o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador abrangido, por forma a que o trabalhador abrangido possa compreender as razões pelas quais foi ele o atingido pelo despedimento. (...) há que individualizar ou concretizar os trabalhadores abrangidos, ou seja, “há que converter esses números em nomes”<sup>4</sup>, servindo os critérios de seleção para impedir arbitrariedades ou discricionariedades injustificadas. (...)*

*Como se refere no Ac. do STJ, de 26.11.2008, em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), (...) é incontestável que a Constituição não admite a denúncia discricionária por parte do empregador e apenas possibilita a cessação do contrato de trabalho por vontade do empregador se existir uma justificação ou motivação, ainda que a justa causa possa resultar de causas objetivas relacionadas com a empresa nos termos da lei”. (...)*

<sup>3</sup> Atualmente, n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 fevereiro.

<sup>4</sup> Continuação da citação: “Expressão utilizada por Bernardo Lobo Xavier, *O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa*, pág.404”

*(...) “é certo que não cabe ao Tribunal sindicar as opções de gestão empresarial feitas pelo requerido e que a seleção dos trabalhadores envolve sempre alguma margem de discricionariedade mas a indicação dos critérios que servem de base à escolha dos trabalhadores a despedir permite que o Tribunal possa controlar se essa seleção não obedeceu a motivações puramente arbitrárias e discriminatórias, em vez de se fundar nas razões objetivas invocadas para o despedimento coletivo.”*

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 25.03.2009, Processo 3278/08.8TTLSB-4, em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

*“(...) ... o sentido decisório da mais recente jurisprudência do nosso Supremo Tribunal, nos termos do qual a única interpretação da al. e) do n.º 1 do artigo 24.º da LCCT (DL 64-A/89, de 27/02), que corresponde atualmente à al. c) do artigo 429.º do CT<sup>5</sup> em conformidade com a Constituição, designadamente com a proibição de despedimentos sem justa causa constantes do art.º 53.º da nossa Lei Fundamental, é a de que a comunicação dos motivos da cessação do contrato deve referenciar-se quer «à fundamentação económica do despedimento, comum a todos os trabalhadores abrangidos, quer ao motivo individual que determinou a escolha em concreto do trabalhador visado, ou seja, a indicação das razões que conduziram a que fosse ele o atingido pelo despedimento coletivo e não qualquer outro trabalhador (ainda que esta possa considerar-se implícita na descrição do motivo estrutural ou tecnológico invocado para reduzir o pessoal – p. ex., o encerramento da secção em que o trabalhador abrangido pelo despedimento laborava).”*

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 20.05.2009, Processo 3277/08.0TTLSB.L1-4, em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>5</sup> Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.

2.7. A empresa Clínica ..., foi constituída em março de 2009, sendo o seu objeto social a prestação de serviços médicos ao nível da saúde humana.

Atualmente, a gerência da empresa entende necessário o encerramento da unidade que explora no Porto, por motivos económico-financeiros, de mercado e estruturais/tecnológicos.

Na realidade, refere que aquela unidade acumulou resultados negativos no valor de € 53.903 e sofreu um decréscimo do volume de faturação de 83% (*“passou de 13.915,97€ em fevereiro de 2011, para os atuais 2.279,37€ (em fevereiro de 2012)”*) o que demonstra que os meios financeiros próprios da unidade do Porto (*“que no decorrer do presente ano e ao longo de 2013, a conjuntura económico-financeira (ainda mais) desfavorável conduzirá esta unidade do Porto a faturar menos de um terço do volume alcançado em 2011. I.e, cerca de 30.000,00€ por ano.”*) são insuficientes para a manutenção da sua atividade corrente (*“custos fixos e variáveis associados à sua normal atividade que totalizam cerca de 150.000€ por ano”*), que tem vindo a ser financiada pelos resultados positivos da unidade de Lisboa, o que representa um recurso a curto prazo *“porquanto, tem vindo a esvaziar a capacidade financeira da sociedade (e dos seus sócios)”*.

Assim, para manter os trabalhadores afetos à unidade de Lisboa e garantir o pagamento dos direitos decorrentes da cessação dos contratos dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo é necessário, no entender da gerência da empresa, reestruturar e redimensionar a empresa.

Por último, são ainda invocados motivos estruturais e tecnológicos porquanto a unidade do Porto funciona num prédio urbano arrendado e as suas *“instalações não cumprem com os requisitos exigidos pelo regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho – Lei n.º*

*102/2009, de 10/09 conforme se comprova pelo relatório da inspeção realizada pela Autoridade para as Condições do Trabalho (...)*”.

- 2.8.** De acordo com o processo em análise o critério para a seleção dos trabalhadores a incluir no despedimento coletivo é o do local de trabalho onde exercem a sua atividade, estando incluídos todos os trabalhadores afetos à unidade do Porto, num total de 5 trabalhadores.
- 2.9.** Decorre dos elementos junto ao processo, designadamente, o Anexo A - Quadro de pessoal da empresa referente a 31 de outubro de 2010, os atuais mapas de pessoal afeto a cada unidade – Lisboa (início em 2009) e Porto (início em 2011) – e o contrato de trabalho da trabalhadora especialmente protegida, que:
- a) Três dos cinco trabalhadores afetos à unidade do Porto, cujos contratos foram realizados no ano de 2010, constam do Anexo A - Quadro de pessoal, referente a esse ano e referente à sede da empresa em Lisboa que, à data, totalizava 17 trabalhadores;
  - b) O sócio gerente, igualmente afeto à sede da empresa de acordo com o Anexo A, consta do mapa de pessoal a desempenhar funções na unidade do Porto, sendo o único elemento dessa unidade não incluído no despedimento coletivo;
  - c) A trabalhadora, cujo contrato de trabalho foi realizado em 14.07.2011, tem o seu local de trabalho nas instalações da empresa no Porto (Cláusula 2 do contrato de trabalho), com possibilidade de transferência.
- 2.10.** A entidade empregadora esclareceu a CITE sobre a falta de designação da comissão representativa, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, e da informação prestada pela DGERT,

relativa às condições para a sua participação na fase de informações e negociação.

- 2.11.** Importa, ainda, referir que na ausência de comissão representativa, a entidade empregadora reuniu com a trabalhadora puérpera, em 27.03.2012, e elaborou ata dessa reunião assinada por esta, da qual resulta, após explicação sobre a impossibilidade na aplicação das medidas previstas no n.º 1 do artigo 361.º do Código do Trabalho, em virtude do encerramento definitivo da unidade do Porto em consequência da necessidade de reestruturação e redução do pessoal, que a trabalhadora aceitou os motivos pelos quais se procedeu ao despedimento, o montante referente à compensação devida e a forma e lugar de pagamento da mesma.
- 2.12.** Face ao que antecede, embora defronte a uma aparente discrepância de informação resultante do Anexo A e dos mapas de pessoal posteriormente elaborados, afigura-se que a entidade empregadora justifica, de forma suficiente, a inclusão da trabalhadora especialmente protegida no processo de despedimento coletivo, porquanto, demonstra o nexo de causalidade entre os motivos invocados (encerramento da unidade do Porto) e a escolha do posto de trabalho da trabalhadora puérpera, afeto àquela unidade, assim como demonstra que a trabalhadora aceitou os motivos que determinam o seu despedimento.

### **III – CONCLUSÃO**

Em face do exposto, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora puérpera ... no despedimento coletivo promovido pela empresa CLÍNICA ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 19 DE ABRIL DE 2012**