

PARECER N.º 600/CITE/2019

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras lactantes, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho.

Processo n.º 4182-DL-C/2019

I – OBJETO

- 1.1. Em 14.10.2019, a CITE recebeu de ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento de duas trabalhadoras lactantes, ... e ... no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por motivos económicos, de mercado e estruturais, abrangendo 4 trabalhadoras, num universo de 20 trabalhadores/as.
- 1.2. Na carta dirigida à CITE, a entidade empregadora refere o seguinte que se transcreve:

“Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras lactantes incluídas em processo de despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n. 7/2009, de 12.02. - ... (...), NIF (...), com sede em Rua (...),

Exmos. Srs.

Em conformidade com o disposto no n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, vimos por esta via solicitar parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras lactantes incluídas em processo de despedimento coletivo do (...), NIF com sede em Rua (...), o que fazemos nos seguintes termos e

FUNDAMENTOS:

1.

Ao abrigo do disposto no n.º 3 do art.º 360.º do Código do Trabalho e constatando-se a inexistência, no seio desta entidade patronal de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou de quaisquer comissões sindicais, veio o (...) em 20 de setembro de 2019, aqui entidade patronal, informar que pretende proceder a despedimento coletivo, promovendo a cessação do contrato individual de trabalho dos trabalhadores que nele venham a ser abrangidos. notificando para tal (4) trabalhadoras,

2.

Pretende-se que os contratos de trabalho das trabalhadoras abrangidas pelo despedimento coletivo cessem a sua vigência em 15 de novembro de 2019.

3.

Fizemos notar que as trabalhadoras a abranger podiam, nos termos da lei, e no prazo de 5 (cinco) dias úteis contados da data da receção da presente comunicação, designar uma comissão representativa que as represente na fase de consultas que se segue, comissão essa que no caso presente poderia ser composta por um máximo de 3 (três) trabalhadores.

4.

Apesar de a lei o não exigir, procedeu-se desde logo ao envio da documentação prevista no referido art.º 360.º do Código do Trabalho, sem embargo de, após a receção de informação sobre a constituição da comissão representativa, se repetir o envio à Comissão então designada, nos termos da Lei.

5.

Para os devidos e legais efeitos aqui se anexam as notificações registadas com AR enviadas às trabalhadoras abrangidas pelo presente despedimento coletivo.
Documentas 1 a 4.

6.

Em conformidade com o disposto no 5 da art.º 360.º do Código do Trabalho, na mesma data foi enviada à Direção de Serviços para as Relações Profissionais nas

..., informação das comunicações endereçadas às trabalhadoras abrangidas pela intenção de despedimento coletivo. **Documento 5.**

7.

Em conformidade com o estabelecido no art.º 360.º do Código do Trabalho, apresentou às trabalhadoras, esta entidade patronal, a seguinte fundamentação que anexou nas comunicações referenciadas no ponto 5 deste articulado.

FUNDAMENTAÇÃO DO PROCESSO DE DESPEDIMENTO

Entidade patronal – (...), com sede em (...), 1. Fundamentos económico-financeiros da necessária redução de efetivos a concretizar através de despedimento coletivo.

a) *Motivação*

b) *Quadro de pessoal, discriminado por categorias profissionais*

c) *Critérios que servirão de base à seleção das trabalhadoras a despedir*

d) *Número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas*

e) *Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento coletivo*

f) *Indicação do método de cálculo de eventuais compensações genéricas a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da prevista no art.º 366.º do Código do Trabalho (2).*

a) Fundamentos económico-financeiros da Necessária Redução de Efetivos a concretizar através de despedimento coletivo

Análise económico-financeira

Tem esta Entidade Patronal necessidade urgente de fazer cessar contratos de trabalho com os trabalhadores contratados inicialmente a termo (atualmente já sem termo), para assistência a projetos de atividade social, e que se previa terem a sua própria sustentabilidade de forma a garantirem a manutenção de encargos com custos de pessoal direto. Os projetos em causa consistiram num ..., iniciado

em 2013 e numa ... com 70 utentes iniciada em 2014, volvidos 6 anos de atividade sobre a implementação desses projetos, os mesmos não asseguraram uma autossustentabilidade, o que levou ao seu encerramento, ou seja, deixou esta entidade patronal de prestar estes serviços, facto que é inclusivamente do conhecimento da Segurança Social, entidade a quem se reportou as dificuldades ora descritas. Desta forma, e apesar do rigor na gestão, no período dos últimos três exercícios contabilísticos, entenda-se a partir do final de 2016 a 2018, verificou-se uma acumulação de resultados negativos de cerca de 140,000,00€, o que vem depauperando a situação financeira da Entidade Patronal colocando em risco futuros projetos de cariz social, os restantes postos de trabalho, bem como a sustentabilidade global do ..., aqui Entidade Patronal. Tal desequilíbrio está relacionado com a ausência de receitas provenientes da prestação de serviços que deixaram de ser efetuados. Ora, o ... não tem outras fontes de rendimento que não sejam os serviços que presta aos seus utentes, nas mais diversas valências, sendo certo que o quadro de pessoal terá que ser redimensionado em função das necessidades de trabalho. Os factos descritos provocaram o desequilíbrio económico-financeiro da Entidade Patronal, não sendo possível garantir, já a partir do ano de 2020, os pagamentos a fornecedores de bens e serviços já prestados ou a prestar, ao Estado (administração fiscal e segurança social) e salários aos restantes trabalhadores. É neste contexto que se insere, como último recurso, o presente processo de despedimento coletivo parcial, atendendo a que o nível de redução da atividade desta entidade patronal e o desequilíbrio económico-financeiro em que a mesma se encontra, resultante de uma diminuição de receitas e manutenção de encargos fixos não permite a permanência de todos os atuais trabalhadores ao seu serviço, com os custos daí decorrentes, impondo-se, pois, a cessação de contratos de trabalho de 4 (trabalhadores) num universo de 20 (trabalhadores).

b) Quadro de Pessoal – Nome, data de admissão, categoria profissional e vencimento com diuturnidades

Funcionário	Admissão	Categoria	Vencimento
--------------------	-----------------	------------------	-------------------

(...)	02/06/2016	Auxiliar Serviços Gerais	600€
(...)	04/04/2016	Animadora Cultural	761€
(...)	10/09/2015	Auxiliar Serviços Gerais	600€
(...)	01/07/2014	Cozinheira de 2. ^a	647€
(...)	01/05/2013	Enfermeiro	1047€
(...)	01/05/2013	Auxiliar Serviços Gerais	621€
(...)	01/05/2013	Auxiliar Serviços Gerais	621€
(...)	07/02/2011	Ajudante de Ação Direta	647€
(...)	01/07/2011	Ajudante de Cozinha	641€
(...)	01/06/2008	Auxiliar Serviços Gerais	642€
(...)	01/11/2007	Auxiliar Serviços Gerais	642€
(...)	01/05/2008	Auxiliar Serviços Gerais	642€
(...)	01/08/2007	Auxiliar Serviços Gerais	642€
(...)	01/10/2006	Auxiliar Serviços Gerais	642€
(...)	01/04/2005	Cozinheira	703€
(...)	06/04/2003	Assistente Social	1070€
(...)	15/01/2003	Ajudante de Ação Direta	703€
(...)	01/12/2001	Auxiliar de Educação	731€
(...)	01/11/1999	Ajudante de Ação direta	689€
(...)	01/11/1999	Ajudante de Ação direta	689€
Total	20		

c) Critérios que servirão de base à seleção das trabalhadoras a despedir

1. O presente despedimento, atendendo a que o nível de redução da atividade da entidade patronal e o desequilíbrio económico-financeiro em que a mesma se encontra não permite a manutenção de todos os trabalhadores ao seu serviço, com os custos daí decorrentes, impõe, pois, a cessação de alguns contratos de trabalho cujo conteúdo funcional está diretamente relacionado com os serviços que a entidade patronal deixou de efetuar. Deste modo e após análise ao quadro de pessoal, às categorias existentes e ao número de funcionários de cada categoria, é notório do ponto de vista da gestão operacional que há um claro

superavit de Auxiliares de Serviços Gerais, número esse, cuja manutenção é inoportável para os serviços que atualmente a entidade patronal presta.

Por outro lado, e de acordo com o conteúdo funcional das diversas categorias, e mais uma vez atendendo aos serviços que a entidade patronal deixou de prestar, do ponto de vista operacional é inoportável a manutenção de uma Animadora Cultural, ao que se acrescenta que dentro do quadro de pessoal a manutenção da categoria de Assistente Social sendo essencial, comporta a vertente da animação cultural, que fica assim assegurada. Mais se acrescenta que a obrigatoriedade de o quadro pessoal prever a categoria de Animadora Cultural só existe se a IPSS, que é o caso, tiver mais de 30 utentes a seu cargo, o que não é o caso.

2. Atendendo ao facto de que um processo de intenção de despedimento coletivo é um processo onerado por diversas sensibilidades técnicas, mas também sociais, entendeu-se que para equilíbrio financeiro da entidade patronal será essencial que todos os trabalhadores abrangidos pelo presente processo de despedimento coletivo vejam os seus direitos garantidos, em particular no que concerne às compensações pecuniárias globais a que a entidade patronal está obrigada. Deste modo, atendendo aos contratos de trabalho em vigor, às datas de admissão de cada um dos trabalhadores e às diversas indemnizações a realizar, entende-se que a antiguidade na admissão será o outro critério a adotar no presente despedimento coletivo, pelo que serão abrangidos os contratos de trabalho celebrados mais recentemente, o que representará menor onerosidade no volume de compensações pecuniárias globais a suportar. Cumpre definir em função deste critério, que embora tivessem sido contratadas em 1/5/2013 duas trabalhadoras para o exercício da mesma função, com a categoria de Auxiliar de Serviços Gerais, apenas uma das trabalhadoras será abrangida pelo presente processo de despedimento, já que a outra trabalhadora (...) possui uma formação em Geriatria-serviço de Apoio domiciliário, necessária para a prestação de serviços de geriatria, fator este que determinou a escola da trabalhadora (...), a qual não possui esta formação.

d) Número de Trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas

Serão abrangidos pela medida 4 (quatro trabalhadores), a saber:

Nome: ... (...)

Data de admissão: 02/06/2016

Categoria: Auxiliar Serviços Gerais;

... (...)

Data de admissão: 04/04/2016

Categoria: Animadora Cultural

... (...)

Data de admissão: 10/09/2015

Categoria: Auxiliar de serviços gerais

... (...)

Data de admissão: 01/05/2013

Categoria: Auxiliar Serviços Gerais;

e) Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento coletivo

Os contratos das trabalhadoras abrangidas serão feitos cessar de modo simultâneo no culminar do processo ora indicado que se prevê concluir num prazo máximo de 60 dias.

f) Indicação do método de cálculo de eventuais compensações genéricas a conceder aos trabalhadores a despedir

Não estão previstas compensações genéricas a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da compensação prevista na Lei – art.º 366.º do Código do Trabalho, aprovado pela L 7/2009, de 12/02.

8.º

Ao abrigo do disposto no n.º 3 do art.º 360.º do Código do Trabalho, e dentro do prazo legal as trabalhadoras ... (...), admitida em 02/06/2016, com a categoria de

*Auxiliar Serviços Gerais e ... (...), admitida em 04/04/2016 com a categoria de Animadora Cultural, notificaram esta entidade patronal, informando que para os devidos e legais efeitos constituíram uma Comissão Representativa que abrangia apenas e só estas duas trabalhadoras. **Documento 6.***

9.º

*Em 7 de outubro de 2019, pelas 14.00h, nas instalações desta entidade patronal, teve lugar uma reunião de informações e negociação, para os efeitos previstos no art.º 361.º do Código do Trabalho, após prévio agendamento com a ilustre representante da DGERT. **Documento 7.***

10.º

*A reunião teve como objetivo o esclarecimento e apresentação de uma súmula de informações relacionadas com a regularidade e licitude do procedimento de intenção de despedimento coletivo que foi despoletado pela Entidade Patronal (...), conforme ata de reunião que aqui se anexa. **Documento 8.***

11.º

*Na presença da Ilustre Mediadora da DGERT, foi explanado pela mesma, um conjunto de informações relacionadas com a dimensão e efeitos das medidas a aplicar, e bem, assim, de outras medidas que pudessem reduzir o número de trabalhadores a despedir. Pela mesma representante foi igualmente dito que para efeitos d previsto no art.º 362.º do Código do Trabalho, a presente reunião tem lugar, tendo como objetivo promover a regularidade da instrução substantiva e procedimental e a conciliação entre as partes, conforme ata de reunião que aqui se anexa como **documento 8.***

12.º

Após explicação e fundamentação da entidade patronal para o presente processo de despedimento coletivo, foi referido pelas trabalhadoras ... (...), admitida em 02/06/2016, com a categoria de Auxiliar Serviços Gerais e ... (...), admitida em 04/04/2016 com a Categoria de Animadora Cultural, que se não se opunham ao presente despedimento, compreendendo, acordando e aceitando

a fundamentação apresentada, conforme ata de reunião que aqui se anexa com documento 8.

13.º

*Contudo, para procedência da licitude do despedimento, invocaram a qualidade de lactantes, pelo que será obrigatório que a entidade patronal beneficie de um parecer prévio favorável da CITE para o efeito pretendido, conforme ata de reunião que aqui se anexa como **documento 8**.*

14.º

*Perante o exposto, em virtude dos factos apresentados pelas trabalhadoras em questão, assumiu a entidade de reunião que aqui se anexa como **documento 8**.*

15.º

Nos termos do art.º 63.º do Código do Trabalho: “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 de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres”.

16.º

É entendimento da ora entidade patronal que o presente procedimento de despedimento coletivo assenta apenas e só em apertados critérios de rigor financeiro, não existindo qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade na inclusão das trabalhadoras lactantes no presente despedimento coletivo.

17.º

Verificam-se os requisitos do despedimento coletivo quando há uma contração significativa do setor de mercado em que opera a empresa que torna previsível uma forte diminuição da sua atividade (motivos de mercado), e o consequente desequilíbrio económico-financeiro pela via da correspondente diminuição das receitas (motivos estruturais); A seleção dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento observa uma bitola de redundância face à diminuição da

atividade do empregador: só aqueles cujas tarefas, atual ou prospectivamente, desapareceram, podem ser abrangidos. Havendo, todavia, mais trabalhadores abrangidos pela redundância, devem ser observados entre eles critérios objetivo de escolha (vg a menor capacidade ou antiguidade) que permitam sindicar a lisura da seleção e nomeadamente a ausência de motivações arbitrárias ou discriminatórias” Ac, TRL 1158/09.9TTLRS.L1-4.

*Nestes termos e nos melhores de Direito, em conformidade com o disposto no n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho e sem conceder quanto ao mérito e legalidade do presente procedimento de despedimento coletivo, vem esta entidade patronal solicitar a V. Ex^{as} **Parecer Prévio** favorável ao supra exposto.*

P.D

Junta: 8 documentos e contratos de Trabalho das trabalhadoras lactantes visadas pelo presente procedimento de despedimento coletivo. (...)”.

- 1.3.** Por carta datada de 20.09.2019, a empresa comunicou às trabalhadoras a intenção de proceder ao despedimento coletivo, nos termos que, se transcrevem:

“Assunto: Comunicação de Intenção de Despedimento no âmbito de Despedimento coletivo – (...), NIF (...), com sede em (...).

Exma. Sra.

Ao abrigo do disposto no n.º 3 do art.º 360.º do Código do Trabalho e constatando-se a inexistência, no seio desta entidade patronal, de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou de quaisquer comissões sindicais, vimos pelo presente informar V. Exa., que é intenção do (...) 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. Ex^a.

Pretende-se que os contratos de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo cessem a sua vigência em 15 de novembro de 2019.

Fazemos notar que os trabalhadores a abranger podem, nos termos da lei, e no prazo de 5 (cinco) dias úteis contados da data da receção da presente comunicação, designar uma comissão representativa que os represente na fase de consultas que se segue, comissão essa que no caso presente poderá ser composta por um máximo de 3 (três) trabalhadores. Convidamos assim, V. Ex.^a a comunicar a eventual constituição e composição de uma tal comissão, sob pena de o procedimento seguir os seus termos legais até ao final.

Apesar de a lei o não exigir, procede-se desde já ao envio da documentação prevista no art.º 360.º, sem embargo de apos a receção de informação sobre a constituição de comissão representativa, se repetir o envio à Comissão então designada, nos termos da Lei (...)".

- 1.4.** Foram descritos os motivos invocados para o despedimento coletivo, os critérios adotados, período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento, método de cálculo de compensação a atribuir às trabalhadoras abrangidas pelo procedimento de despedimento coletivo, nos termos que se transcrevem:

FUNDAMENTAÇÃO DO PROCESSO DE DESPEDIMENTO

Entidade patronal – (...), com sede em (...), 1. Fundamentos económico-financeiros da necessária redução de efetivos a concretizar através de despedimento coletivo.

- 1) *Motivação*
- 2) *Quadro de pessoal, discriminado por categorias profissionais*
- 3) *Critérios que servirão de base à seleção das trabalhadoras a despedir*
- 4) *Número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas*

5) *Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento coletivo*

6) *Indicação do método de cálculo de eventuais compensações genéricas a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da prevista no art.º 366.º do Código do Trabalho (2).*

1) Fundamentos económico-financeiros da Necessária Redução de Efetivos a concretizar através de despedimento coletivo

Análise económico-financeira

Tem esta Entidade Patronal necessidade urgente de fazer cessar contratos de trabalho com os trabalhadores contratados inicialmente a termo (atualmente já sem termo), para assistência a projetos de atividade social, e que se previa terem a sua própria sustentabilidade de forma a garantirem a manutenção de encargos com custos de pessoal direto. Os projetos em causa consistiram num Centro de Apoio à família, iniciado em 2013 e numa ... com 70 utentes iniciada em 2014, volvidos 6 anos de atividade sobre a implementação desses projetos, os mesmos não asseguraram uma autossustentabilidade, o que levou ao seu encerramento, ou seja, deixou esta entidade patronal de prestar estes serviços, facto que é inclusivamente do conhecimento da Segurança Social, entidade a quem se reportou as dificuldades ora descritas. Desta forma, e apesar do rigor na gestão, no período dos últimos três exercícios contabilísticos, entenda-se a partir do final de 2016 a 2018, verificou-se uma acumulação de resultados negativos de cerca de 140,000,00€, o que vem depauperando a situação financeira da Entidade Patronal colocando em risco futuros projetos de cariz social, os restantes postos de trabalho, bem como a sustentabilidade global do ..., aqui Entidade Patronal. Tal desequilíbrio está relacionado com a ausência de receitas provenientes da prestação de serviços que deixaram de ser efetuados. Ora, o ... não tem outras fontes de rendimento que não sejam os serviços que presta aos seus utentes, nas mais diversas valências, sendo certo que o quadro de pessoal terá que ser redimensionado em função das necessidades de trabalho. Os factos descritos provocaram o desequilíbrio económico-financeiro da Entidade Patronal, não sendo possível garantir, já a partir do ano de 2020, os pagamentos a fornecedores

de bens e serviços já prestados ou a prestar, ao Estado (administração fiscal e segurança social) e salários aos restantes trabalhadores. É neste contexto que se insere, como último recurso, o presente processo de despedimento coletivo parcial, atendendo a que o nível de redução da atividade desta entidade patronal e o desequilíbrio económico-financeiro em que a mesma se encontra, resultante de uma diminuição de receitas e manutenção de encargos fixos não permite a permanência de todos os atuais trabalhadores ao seu serviço, com os custos daí decorrentes, impondo-se, pois, a cessação de contratos de trabalho de 4 (trabalhadores) num universo de 20 (trabalhadores).

2) Quadro de Pessoal – Nome, data de admissão, categoria profissional e vencimento com diuturnidades

Funcionário	Admissão	Categoria	Vencimento
... (...)	02/06/2016	Auxiliar Serviços Gerais	600€
... (...)	04/04/2016	Animadora Cultural	761€
(...)	10/09/2015	Auxiliar Serviços Gerais	600€
(...)	01/07/2014	Cozinheira de 2. ^a	647€
(...)	01/05/2013	Enfermeiro	1047€
(...)	01/05/2013	Auxiliar Serviços Gerais	621€
(...)	01/05/2013	Auxiliar Serviços Gerais	621€
(...)	07/02/2011	Ajudante de Ação Direta	647€
(...)	01/07/2011	Ajudante de Cozinha	641€
(...)	01/06/2008	Auxiliar Serviços Gerais	642€
(...)	01/11/2007	Auxiliar Serviços Gerais	642€
(...)	01/05/2008	Auxiliar Serviços Gerais	642€
(...)	01/08/2007	Auxiliar Serviços Gerais	642€
(...)	01/10/2006	Auxiliar Serviços Gerais	642€
(...)	01/04/2005	Cozinheira	703€
(...)	06/04/2003	Assistente Social	1070€
(...)	15/01/2003	Ajudante de Ação Direta	703€
(...)	01/12/2001	Auxiliar de Educação	731€
(...)	01/11/1999	Ajudante de Ação direta	689€

(...)	01/11/1999	Ajudante de Ação direta	689€
Total	20		

3) Critérios que servirão de base à seleção das trabalhadoras a despedir

a. O presente despedimento, atendendo a que o nível de redução da atividade da entidade patronal e o desequilíbrio económico-financeiro em que a mesma se encontra não permite a manutenção de todos os trabalhadores ao seu serviço, com os custos daí decorrentes, impõe, pois, a cessação de alguns contratos de trabalho cujo conteúdo funcional está diretamente relacionado com os serviços que a entidade patronal deixou de efetuar. Deste modo e após análise ao quadro de pessoal, às categorias existentes e ao número de funcionários de cada categoria, é notório do ponto de vista da gestão operacional que há um claro superavit de Auxiliares de Serviços Gerais, número esse, cuja manutenção é incomportável para os serviços que atualmente a entidade patronal presta.

Por outro lado, e de acordo com o conteúdo funcional das diversas categorias, e mais uma vez atendendo aos serviços que a entidade patronal deixou de prestar, do ponto de vista operacional é incomportável a manutenção de uma Animadora Cultural, ao que se acrescenta que dentro do quadro de pessoal a manutenção da categoria de Assistente Social sendo essencial, comporta a vertente da animação cultural, que fica assim assegurada. Mais se acrescenta que a obrigatoriedade de o quadro pessoal prever a categoria de Animadora Cultural só existe se a IPSS, que é o caso, tiver mais de 30 utentes a seu cargo, o que não é o caso.

b. Atendendo ao facto de que um processo de intenção de despedimento coletivo é um processo onerado por diversas sensibilidades técnicas, mas também sociais, entendeu-se que para equilíbrio financeiro da entidade patronal será essencial que todos os trabalhadores abrangidos pelo presente processo de despedimento coletivo vejam os seus direitos garantidos, em particular no que concerne às compensações pecuniárias globais a que a entidade patronal está obrigada. Deste modo, atendendo aos contratos de trabalho em vigor, às datas de admissão de cada um dos trabalhadores e às diversas indemnizações a

realizar, entende-se que a antiguidade na admissão será o outro critério a adotar no presente despedimento coletivo, pelo que serão abrangidos os contratos de trabalho celebrados mais recentemente, o que representará menor onerosidade no volume de compensações pecuniárias globais a suportar. Cumpre definir em função deste critério, que embora tivessem sido contratadas em 1/5/2013 duas trabalhadoras para o exercício da mesma função, com a categoria de Auxiliar de Serviços Gerais, apenas uma das trabalhadoras será abrangida pelo presente processo de despedimento, já que a outra trabalhadora (...) possui uma formação em Geriatria-serviço de Apoio domiciliário, necessária para a prestação de serviços de geriatria, fator este que determinou a escola da trabalhadora (...), a qual não possui esta formação.

4) Número de Trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas

Serão abrangidos pela medida 4 (quatro trabalhadores), a saber:

Nome: ... (...)

Data de admissão: 02/06/2016

Categoria: Auxiliar Serviços Gerais;

... (...)

Data de admissão: 04/04/2016

Categoria: Animadora Cultural

... (...)

Data de admissão: 10/09/2015

Categoria: Auxiliar de serviços gerais

... (...)

Data de admissão: 01/05/2013

Categoria: Auxiliar Serviços Gerais;

5) Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento coletivo

Os contratos das trabalhadoras abrangidas serão feitos cessar de modo simultâneo no culminar do processo ora indicado que se prevê concluir num prazo máximo de 60 dias.

6) Indicação do método de cálculo de eventuais compensações genéricas a conceder aos trabalhadores a despedir

Não estão previstas compensações genéricas a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da compensação prevista na Lei – art.º 366.º do Código do Trabalho, aprovado pela L 7/2009, de 12/02.

1.5. Da Ata de reunião de informações e negociação consta o que se transcreve:

“ACTA DE REUNIÃO DE INFORMAÇÕES E NEGOCIAÇÃO - Artigo 361.º do Código do Trabalho

Ao sétimo dia do mês de outubro de 2019, na sede do (...), NIF (...), sita em (...) teve lugar reunião de informações e negociações para os efeitos previstos no artigo 361.º do Código do Trabalho, no âmbito de um processo de intenção de despedimento coletivo despoletado pela entidade patronal supra referenciada e em função da notificação da constituição de uma comissão representativa de trabalhadores, prevista no artigo 360.º n.º 3 do Código do Trabalho. A referida comissão foi constituída pelas trabalhadoras ... (...) e ... (...), abrangidas pela intenção de despedimento coletivo.

Marcaram presença na presente reunião:

As trabalhadoras ... (...) e ... (...).

Representante da DGERT na qualidade de Conciliadora – Dr.ª (...).

(...) Representante da Direção da Entidade patronal.

(...) Tesoureiro da Entidade patronal.

(...) Mandatário da Entidade patronal.

(...) Contabilista da Entidade patronal.

Iniciada a reunião pelo Mandatário da Instituição, o mesmo referiu que a mesma tem lugar em função da obrigatoriedade imposta por lei, já que tendo sido constituída uma comissão representativa de trabalhadores nos termos do artigo

360.º n.º 3 do Código do Trabalho terá que ter lugar uma reunião de informações e negociações no sentido de que os procedimentos legais exigíveis sejam observados.

Foi dada a palavra à Ilustre representante da DGERT e pela mesma foi explanada uma súmula de informações relacionadas com a dimensão e efeitos das medidas a aplicar, e bem assim, de outras medidas que possam reduzir o número de trabalhadores a despedir, de acordo com o estipulado no artigo 361.º do Código do Trabalho. Pela mesma foi igualmente dito para os efeitos do previsto no artigo 362.º do Código do Trabalho, a presente reunião tem lugar, tendo como objetivo promover a regularidade da instrução substantiva e procedimental e a conciliação dos interesses das partes.

Dada a palavra às trabalhadoras ... (...) e ... (...), pelas mesmas, sucessivamente foi dito, que compreendem, acordam e aceitam a fundamentação apresentada pela entidade patronal para o despedimento coletivo, invocando, contudo, para efeitos da licitude do próprio despedimento, que estão na qualidade de lactantes, pelo que é obrigatório que a entidade patronal tenha um parecer prévio favorável da CITE para o efeito pretendido.

Perante o exposto foi dada a palavra ao Mandatário da entidade patronal, o qual afirmou que legalmente o facto invocado pelas trabalhadoras obriga ao pedido do referido parecer e que o mesmo irá ser requerido à CITE, no prazo máximo de 3 a 4 dias úteis após esta reunião.

Dada novamente a palavra à Ilustre representante da DGERT, pela mesma foi questionado se as trabalhadoras ... (...) e ... (...) beneficiaram de formação profissional durante a vigência dos contratos.

Em resposta à questão apresentada pela representante da DGERT, o Mandatário da entidade patronal, referiu que não tendo sido ministrada formação profissional às trabalhadoras em causa, será pago a título de formação profissional não ministrada a quantia estipulada por Lei e que a mesma será adicionada à

compensação pecuniária global a pagar a cada uma das trabalhadoras será aquela legalmente exigível, a pagar de forma integral num só ato de pagamento. Para os efeitos previstos da presente reunião, nada mais tendo sido discutido ou abordado, foi declarada encerrada a presente reunião, sendo o seu conteúdo vertido em ata, a qual depois de lida, será assinada por todos os presentes (...)."

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19.10.92, estabelece no artigo 10.º 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 (...), 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."*
- 2.2. É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias¹ 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.
- 2.3. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à referida construção jurisprudencial, do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, nos considerandos 23 e 24 que expressamente referem o seguinte: *Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça*

¹ Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C- 207/98 e C-109/00).

que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.

- 2.4.** Em sintonia com o Direito Comunitário, a Constituição da República Portuguesa reconhece aos pais e às mães o direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, como garantia da realização profissional e de participação na vida cívica do País.
A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.²
- 2.5.** A nível infraconstitucional, o artigo 63.º do Código do Trabalho, que estabelece uma especial proteção em caso de despedimento, prevê que o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
A CITE, por força da alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, é a entidade competente para a emissão do referido parecer.
- 2.6.** No âmbito do despedimento por causas objetivas, como é o caso do despedimento coletivo, a entidade empregadora deve fundamentar a necessidade de despedir enquadrando os factos que alega nos motivos indicados no n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho e cumprindo os procedimentos previsto nos artigos 360.º a 366.º do Código do Trabalho.
Para efeitos de emissão de parecer prévio, o empregador deve remeter cópia do processo à CITE, 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 Artigo 68.º, n.º 1 e n.º 2 da Constituição da República Portuguesa

2.7. De acordo com o previsto no artigo do artigo 359.º do Código do Trabalho, relativo à 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.”

2.8. 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.

2.9. Importa esclarecer que, quando está em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhador no gozo da licença parental, 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/as trabalhadores/as objeto de despedimento deverão ser enquadrados nos motivos legalmente previstos, não podendo ocorrer discriminação de qualquer trabalhador/a designadamente, em função do sexo ou, no caso vertente, por motivo de maternidade.

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

"I - O Código do Trabalho, no âmbito do despedimento coletivo, (...) 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*³, 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, (...) 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". (...)

(...) "é certo que não cabe ao Tribunal sindicilar 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

" (...) ... 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 CT⁴ 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 –

³ Continuação da citação: " *Expressão utilizada por Bernardo Lobo Xavier, O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa, pág.404*"

⁴ Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.

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.

2.11. No Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 11.05.2015, Processo 1004/13.9 TPNF.G1, disponível em www.dgsi.pt, menciona-se o seguinte: "*I – O empregador deve fazer constar da comunicação inicial da intenção de proceder a despedimento colectivo os elementos mencionados no n.º 2 do art. 360.º do Código do Trabalho, não estando obrigado a incluir quaisquer outros.*

II – Tal comunicação deve, quanto aos diversos elementos que dela devem constar, ser apreensível pelos trabalhadores visados e pelos demais intervenientes, e, em última análise, pelo tribunal que seja chamado a pronunciar-se sobre a regularidade e licitude do despedimento, garantindo a sua sindicabilidade, o que se conclui estar devidamente observado se os interessados demonstram na oposição que fazem ter apreendido cabalmente os termos das questões.

III – Na falta de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissões sindicais, a circunstância de o empregador não proceder ao envio das informações aludidas no n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho de 2009 aos trabalhadores que possam ser abrangidos pelo despedimento colectivo e estes não designarem a comissão ad hoc representativa prevista nos n.ºs 3 e 4 do artigo 360.º citado, não constitui motivo determinante da ilicitude do despedimento colectivo.

IV – Na ausência das estruturas representativas dos trabalhadores a que se refere o n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho de 2009, e não sendo designada a comissão ad hoc representativa dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo, aludida no n.º 3 do mesmo artigo, o empregador não é obrigado a promover a fase de informações e negociação tal como se acha desenhada no artigo 361.º seguinte. (...)".

2.12. No caso em análise, a entidade empregadora fundamenta o despedimento coletivo no encerramento do projeto de ... iniciado em 2013 e do encerramento do projeto de ... com 70 utentes iniciada em 2014, em virtude dos referidos projetos não serem autossustentáveis. Mais refere a entidade empregadora que, nos

últimos três exercícios contabilísticos (final de 2016 a 2018), registou resultados negativos na ordem de 140.000.00€.

- 2.13.** Como critério de seleção dos/as trabalhadores/as a serem abrangidos pelo despedimento, refere a empresa que, em virtude de ter deixado de prestar os serviços mencionados *supra*, os/as trabalhadores/as abrangidos pelo despedimento, são aqueles/as, cujo conteúdo funcional está diretamente relacionado com aqueles serviços que a entidade patronal deixou de prestar.
- 2.14.** Por diverso prisma, de acordo com o conteúdo funcional das diversas categorias, e com os serviços que a entidade empregadora deixou de prestar, torna-se inoportável a manutenção de um posto de trabalho de Animadora cultural, como é o caso da trabalhadora lactante ... (...).
- 2.15.** Neste sentido, refere a entidade empregadora que, sendo essencial a manutenção de um posto de trabalho de Assistente Social e, comportando esta, a vertente de animação cultural, tal vertente não deixa de ficar assegurada. Além de que, no caso concreto, não existe a obrigatoriedade de o mapa de pessoal prever uma animadora Cultural, em virtude de o empregador, não dispor de mais de 30 utentes a seu cargo.
- 2.16.** Acrescenta a entidade empregadora que, atendendo aos contratos de trabalho em vigor, às datas de admissão de cada um dos/as trabalhadores/as e às diversas indemnizações a realizar, a antiguidade na admissão será outro critério a adotar para o despedimento coletivo.
- 2.17.** Da ata de reunião de informações e negociação resulta expresso que as trabalhadoras lactantes “(...) *compreendem, acordam e aceitam a fundamentação apresentada pela entidade patronal para o despedimento coletivo (...)*”.

- 2.18. A trabalhadora ... (...), com a categoria de Auxiliar de Serviços Gerais foi admitida em .../2016 e a trabalhadora ... (...) detêm a categoria profissional de Animadora Sociocultural, foi admitida em .../2016.
- 2.19. Com efeito, relativamente aos critérios para a seleção dos/as trabalhadores/as a despedir, e após confronto entre o mapa de pessoal da empresa e do quadro de trabalhadores/as incluídos/as no despedimento conclui-se que os/as trabalhadores/as abrangidos pelo despedimento coletivo são aqueles que detêm uma menor antiguidade.
- 2.20. Face ao exposto, não se vislumbram indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão das trabalhadoras lactantes no presente despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera não se opor à inclusão das trabalhadoras lactantes ... e ... no despedimento coletivo promovido pela empresa

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 06 DE NOVEMBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.