PARECER N.º 258/CITE/2020

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, especialmente protegida, incluída em processo de despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho e pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto.
Processo n.º 2079-DG-C/2020

I – OBJETO

1.1. Em 22.04.2020, a CITE recebeu da empresa **...**, pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida especialmente protegida **...,** no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por motivos económicos, de mercado e estruturais, abrangendo 30 trabalhadores/as.

1.2. Na carta datada de 31.03.2020 e dirigida à CITE, a entidade empregadora refere o que a seguir se transcreve:

"(...) Exmos Senhores,
"..." ... com o N.I.P.C. ..., com sede na ..., representada pelo seu Administrador Único, ..., vem pela presente, na sequência do processo de despedimento coletivo iniciado a 21 de fevereiro de 2020 e após ter tomado conhecimento, durante a reunião de informações e negociações realizada a 6 de Março de 2020, da existência de trabalhadora grávida envolvida no referido despedimento, solicitar a V. Exas a emissão do respetivo parecer, nos termos e para os efeitos do art. 63.º do Código de Trabalho.
Para o efeito, junto se envia cópia do referido processo no que à trabalhadora, Sra. ..., diz respeito.
Sem outro assunto de momento, subscrevo-me coro os melhores cumprimentos. (...)"

1.3. Por carta datada de 21.02.2020, a empresa comunicou à trabalhadora especialmente protegida a intenção de proceder ao despedimento coletivo, nos termos que, a seguir se transcreve:

"(...) ..., 21 de fevereiro de 2020

Carta Registada com AR

Assunto: Comunicação da intenção de iniciar um processo de despedimento coletivo, nos termos do artigo 359° e seguintes do Código do Trabalho.

Exmo(a). Senhor(a),

Vimos pela presente comunicar-lhe a nossa intenção de proceder à cessação do contrato de trabalho que o(a) vincula a esta empresa, por despedimento coletivo, nos termos dos artigos 359° e seguintes do Código do Trabalho.

Tal intenção resulta diretamente das dificuldades económicas que a entidade empregadora vem atravessando nos últimos meses.

A empresa vem apresentando um problema de liquidez, que resulta na impossibilidade de solver os seus compromissos de curto prazo e que se deveu em grande parte às profundas alterações do seu mercado.

Vendo-se desta forma obrigada a apresentar-se a Processo Especial de Revitalização, que está a ser ultimado.

E a encerrar os dois ... que possui, prevendo-se o seu encerramento em data que oportunamente se comunicará.

Desta forma, é nossa intenção proceder ao despedimento coletivo dos trabalhadores constantes do quadro de pessoal em anexo, sendo que a data da cessação dos contratos de trabalho ocorrerá em data a apurar, conforme a antiguidade de cada trabalhador.

As compensações e créditos legalmente devidos aos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo serão liquidados nos termos do Plano que vier a ser apresentado, aprovado e homologado no processo judicial acima referido (PER).

À data da cessação serão entregues aos trabalhadores os formulários necessários para acederem ao subsídio de desemprego e demais legalmente devidos.

Para efeitos de cálculo das compensações, será tido em conta o estabelecido no artigo 366° do Código do Trabalho e art. 5.° da Lei 69/2013 de 30 de Agosto. Dependendo da data da celebração do contrato, o trabalhador terá direito a uma compensação será de 30, 20 ou de 12 dias de retribuição por cada ano completo de antiguidade.

Na falta de uma comissão de trabalhadores, de uma comissão intersindical e de comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores, informamos que nos termos do n° 3 do artigo 360° do código do trabalho, poderão os trabalhadores designar, no prazo de

cinco dias uteis, de entre eles, uma comissão representativa a quem serão entregues os elementos referidos no n° 2 da referida disposição legal.
No dia 6 de março de 2020, pelas 15h30 horas, na sede da empresa situada na ..., terá lugar a fase de informações e negociações com os trabalhadores supra referidos, conforme se encontra estabelecido nos artigos 361° e 362° do Código do Trabalho.
Aproveitamos ainda para agradecer toda a colaboração que nos foi prestada e lamentamos a opção que fomos forçados a tomar.
Sem outro assunto de momento, subscrevermo-nos apresentando os nossos melhores cumprimentos.
Junta: Quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa, nos termos da al. b) do n° 2 do artigo 360° do Código do Trabalho. (...)"

1.4. Por carta datada de 02.03.2020, foi comunicada à entidade empregadora, a constituição da comissão representativa dos trabalhadores/as.

1.5. Foram descritos os motivos invocados para o despedimento coletivo, foi esclarecido o período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento e qual o método de cálculo de compensação a atribuir aos/às trabalhador/as abrangidas pelo procedimento de despedimento coletivo.

1.6. Consta do processo remetido à CITE, o quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da entidade empregadora, com a indicação do número de trabalhadores/as a despedir, as respetivas categorias profissionais e a sua antiguidade.

1.7. Não foram aplicados critérios de seleção dos/as trabalhadores/as a despedir, porquanto houve o encerramento total da empresa, que se apresentou a um processo especial de revitalização (PER) - Juízo de Comércio de ...

1.8. Em 06.03.2020 foi efetuada uma reunião de informações e negociação, nos termos que a seguir se transcrevem:

"(...) Aos seis dias do mês de março de dois mil e vinte, pelas 15h30 horas, reuniu na sede da ..., NIPC ..., sita na ..., Dr. ..., Administrador, ... na qualidade de perita da empresa, com escritório na ..., bem como os trabalhadores, que constituem a comissão

representativa dos mesmos, cuja identificação e assinaturas constam da lista de presença que faz parte integrante desta ata, como anexo 1.

A presente reunião teria como fim promover uma fase de informações e negociação, com vista a um possível acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar, nos termos do disposto no artigo 361° do Código do Trabalho, tendo em conta a comunicação de intenção de proceder ao despedimento coletivo de alguns trabalhadores, devidamente comunicado a todos os trabalhadores visados e entidades devidas.

Iniciada a sessão, pelas 15h30 tomou a palavra a Dra. ..., e informou que a empresa tinha, momentos antes da reunião sido notificada por carta da constituição da comissão de trabalhadores. Mais esclareceu que, apesar de ter conhecimento não oficial da mesma, informou a DGERT na pessoa da Dra. ..., mais dando indicação de que iria manter a realização da reunião agendada.

Face à ausência da Dra. ..., e ao facto de não ter sido rececionado o comprovativo de receção da carta enviada ao trabalhador ..., não resta outra alternativa que, não seja adiar a presente reunião. Os trabalhadores que constituem a comissão representativa fizeram-se acompanhar do Dr. ..., Ilustre Advogado, que se comprometeu a juntar declaração de nomeação como perito. Assim sendo, por acordo entre todos os presentes designa-se o dia 13/3 pela mesma hora e no mesmo local, para a realização da mesma.

Contudo, informamos ainda que, o processo especial de revitalização já deu entrada, correndo termos no Tribunal Judicial da Comarca de ..., Juízo de Comércio de ...

Nada mais havendo a tratar, foi a sessão encerrada pelas 16h, tendo sido lavrada a presente ata que vai ser assinada por todos s presentes. (...)"

1.9. Em 13.03.2020 foi efetuada nova reunião de informações e negociação, nos termos que a seguir se transcrevem:

"(...) Aos treze dias do mês de março de dois mil e vinte, pelas 15h30 horas, reuniu na sede da sociedade "...", NIPC ..., sua na ..., Dr. ..., Administrador, Dra. ... na qualidade de perita da empresa, com escritório na ..., a Exma Sra. Dra. ..., em representação da DGERT, bem como os trabalhadores, que constituem a comissão representativa dos mesmos, devidamente acompanhados pelo Exm.° Sr. Dr. ..., cuja identificação e assinaturas constam da lista de presença que faz parte integrante desta ata, como anexo I.

A presente reunião tem como fim promover uma fase de informações e negociação, com vista a um possível acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar, nos termos do disposto no artigo 361° do Código do Trabalho, tendo em conta a comunicação de intenção de proceder ao despedimento coletivo de alguns trabalhadores, devidamente comunicado a todos os trabalhadores visados e entidades devidas.

Iniciada a sessão, pelas 15h30 tomou a palavra a Dra. ..., que solicitou ao Dr. ... documento que justificasse a sua presença na reunião. O qual esclareceu, que protestava juntar o substabelecimento outorgado pelo Dr. ..., uma vez que este se encontrava impossibilitado de comparecer por razões de ordem pessoal. A ... relembrou então que o Dr. ... não havia ainda junto documento da sua nomeação como perito pela comissão representativa de trabalhadores, nem esta havia junto a declaração dos restantes trabalhadores. Ao que estes esclareceram que, o iriam fazer, mas que todos os trabalhadores tinham conhecimento da reunião em curso.

Entretanto, foi também relembrado que havia sido enviada, via mail, a ata da reunião do passado dia 6, para os que nela intervieram e nada havia sido dito pelos mesmos. Pelo que se presume nada terem a obstar ao seu conteúdo.

De seguida, a Dra. ... fez uma breve exposição sobre a situação económico-financeira da empresa, e as razões que levaram à decisão de efectuar um despedimento coletivo. Estamos perante uma sociedade que se dedica à atividade de ... Tendo, atualmente, 2 ..., sob a denominação "...", sendo um em ... e o outro em ... Sucede que, o projeto inicial da empresa passou por uma operação de investimento de 1.500.000,00 €, que visava abrir 4 ... — um em ..., outro em ..., outro em ... e outro em ...

Assim, em fevereiro de 2015 a empresa abriu o seu primeiro ..., em ... E em 2017 abre o ... de ... Contudo, por razões alheias à sua vontade - um litígio que versou sobre o ... e dificuldade na obtenção de licença para o de ..., fizeram com que estes não chegassem a abrir.

Esta situação teve como principal consequência uma dispersão da capacidade de gestão, resultando num atraso no desenvolvimento da operação, com natural impacto nos resultados por si gerados. Face às dificuldades verificadas na consolidação financeira do projeto, a empresa iniciou um processo de reestruturação de toda a operação. Contudo, em 2018 ainda acumulava resultados negativos. Pois, apesar da performance positiva dos ... e ..., não era ainda suficiente para cobrir os custos da estrutura, sendo necessário abrir mais lojas. Como tal não se veio a verificar, a empresa ainda não conseguiu equilibrar a operação. E vem apresentando um problema de liquidez, que resulta na impossibilidade de solver os seus compromissos de curto prazo.

Não sendo a devedora atualmente capaz de gerar a liquidez necessária para cumprir pontualmente com as suas obrigações. Pese embora a situação económica difícil da Devedora, esta não se encontra, na presente data, em situação de insolvência.

Sendo uma sociedade viável. Reunindo condições para se revitalizar, desde que obtenha acordo com os seus credores, na aprovação de um plano que lhe permita reestruturar o seu passivo e equilibrar a sua operação, o que passará eventualmente por uma alteração do seu objeto social. Tal implica o encerramento definitivo dos dois estabelecimentos que, ocorrerá no final do próximo dia 15 de março.

Informa-se ainda que, três funcionários denunciaram com efeitos imediatos os seus contratos de trabalho, ..., ... e ...

Dada a palavra á Dra. ..., a mesma salientou o papel da DGERT de consulta e obtenção de acordo, para minorar os efeitos do despedimento colectivo. Mais esclareceu que existem decisões alternativas. Existe uma trabalhadora grávida, pelo que se deva dar cumprimento ao disposto no art.°. 63.° e segs. do Código do Trabalho nomeadamente a comunicação à CITE. Não existem casais ou unidos de facto. Explicou ainda a forma de calculo da compensação, alertando para a necessidade de pagamento de todos os créditos vencidos, até á cessação efetiva dos contratos, nos termos do art.°.363. °, nrs. 4 e 5 do CT. Pelo que, realçou a necessidade de reclamar os créditos no PER, que corre os seus termos e de que já têm conhecimento. Alertando ainda para o facto de, que a formação não dada tem que ser paga, no máximo até 3 anos.

Mais esclareceu, que a decisão definitiva de despedimento só pode ser comunicada 15 dias após a realização da presente reunião, devendo respeitar os prazos de aviso prévio decorrentes da antiguidade. E têm os trabalhadores direito a um crédito de horas, nos termos do art.° 364. ° do CT, que passou a explicar.

A Dra. ... retomou a palavra, apenas para relembrar que, a partir do dia 16 de março os ... não iriam abrir, e que os trabalhadores estavam dispensados de comparecer, contudo, mantinham todos os seus direitos. Alertou ainda, para o facto de poderem antecipar a cessação dos seus contratos, nos termos do art.°. 365.° do CT, com as devidas cautelas, devendo procurar informar-se junto da Segurança Social.

Passada a palavra ao Dr. ... que inquiriu o Dr. ... sobre quais os objetivos do PER e, como se compaginam com o fecho dos ... e transformação do objecto social. Ao que aquele respondeu, que não sendo accionista, tem apenas que respeitar a vontade dos accionistas, e que ainda irá reunir com aqueles para perceber o que de facto pretendem fazer.

Pedida a palavra pelo Sr. ... o mesmo inquiriu o Dr. ... sobre o pagamento do mês de março. Ao que o mesmo respondeu, que neste momento não é possível saber se vai haver condições para efectuar o pagamento.

Mais questionou da possibilidade de outras formas de resolução da cessação dos contratos ou antecipação de prazos. A Dra. ... informou que a empresa não pode deixar de cumprir os prazos e formalidades impostas por Lei, contudo se houvesse alguém interessado em antecipar a cessação do contrato por acordo, a empresa estaria disponível para colaborar e apreciar a situação.

Não sendo possível obter qualquer acordo, que obste ao despedimento colectivo, resta dar por finda a reunião, tendo a Dra. ... reiterado a disponibilidade da DGERT para prestar toda a colaboração e informação que se mostrar necessária.

Nada mais havendo a tratar, foi a sessão encerrada pelas 16h40, tendo sido lavrada a presente ata que irá ser elaborada á posteriori dadas as contingências atuais e assinada por todos os presentes. (...)"

1.10. Em 30.04.2020, foi remetido pela mandatária da entidade empregadora email do seguinte teor:

"(...) Serve o presente para enviar o quadro remetido à DGERT, conforme foi solicitado.
Estamos ao dispor para qualquer esclarecimento adicional.
Com os melhores cumprimentos (...)"

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. 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, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.[1]

2.2. 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*

[1] Artigo 68.º, n.º 1 e n.º 2 da Constituição da República Portuguesa

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."

2.3. É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias[2] 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.

2.4. 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 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.*

2.5. Posteriormente, a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, veio alertar, nos Considerandos 8 e 12 do seu Anexo: "*que as políticas da família devem contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no*

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

contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre as gerações, da promoção da participação das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres", e que, "há que tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres".

Nesse sentido, o n.º 1 da Cláusula 2, sob a epígrafe licença parental, determina que: "Por força do presente acordo, é concedido aos trabalhadores de ambos os sexos um direito individual à licença parental pelo nascimento ou pela adoção de um filho, para dele poderem cuidar".

Como consequência, o n.º 4 da Cláusula 5, sob a epígrafe direitos laborais e não discriminação, previne que: "*A fim de garantir que os trabalhadores possam exercer o seu direito à licença parental, os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais tomam medidas necessárias para proteger os trabalhadores contra um tratamento menos favorável ou despedimento com fundamento no pedido ou no gozo da licença parental, nos termos da legislação, das convenções coletivas e/ou das práticas nacionais.*".

2.6. Nos termos da lei nacional 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.

2.7. Refira-se, ainda, que a licença parental, nos termos previstos no artigo 39.º do Código do Trabalho, compreende as modalidades de licença parental inicial, licença parental inicial exclusiva da mãe, licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe, licença parental exclusiva do pai.

2.8. Neste sentido é de entender que se na empresa decorre um processo de despedimento coletivo no qual são incluídos/as trabalhadores/as grávida, puérperas, lactantes ou trabalhador pai no gozo da licença parental, até à decisão

final sobre esse mesmo despedimento, o conhecimento pelo empregador da qualidade determinante da especial proteção, por ser suscetível de influenciar a decisão de despedimento, determina a obrigatoriedade de solicitação de parecer prévio à CITE.

2.9. 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).

2.10. 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."

2.11. 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.

2.12. 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.

2.13. 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 nexo 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.º 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 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

" (...) ... *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*

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

do CT[4] 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.

2.14. No Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 11.05.2015, Processo 1004/13.9 TTPNF.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.

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

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 coletivo, 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. (...)".

2.15. No caso em análise, a entidade empregadora dedica-se, à atividade de ... Atualmente tem 2 (dois) ..., sob a denominação "...", um em ... e o outro em ... O projeto inicial da empresa passou por um investimento de 1.500.000,00 €, que apontava para a abertura de 4 (quatro) ...: os que já se encontram abertos: em ... e ..., e o projeto consubstanciava a abertura de um outro ... e outro em ...

2.16. Em fevereiro de 2015 a empresa abriu o seu primeiro restaurante, em ..., em 2017 abriu o ... Contudo, um litígio que ocorreu sobre o restaurante de ... e a dificuldade na obtenção de licença para o de ..., fizeram com que estes não chegassem a abrir.

2.17. Tal situação teve como principal consequência uma dispersão da capacidade de gestão, resultando num atraso no desenvolvimento da operação, tendo como consequência o impacto causado nos resultados obtidos. Face às dificuldades verificadas na consolidação financeira do projeto, a empresa iniciou um processo de reestruturação de toda a operação. Ainda assim, no ano de 2018 os resultados continuavam negativos, porquanto os resultados da atividade nos dois ... abertos não eram suficientes para colmatar os custos da estrutura, que só seria possível com a abertura de mais ..., o que não se veio a verificar. Desta forma, a empresa não conseguiu ainda, equilibrar as contas, resultando, por conseguinte num problema de liquidez, que resultou na impossibilidade de honrar os seus compromissos financeiros a curto prazo.

2.18. Face ao acima descrito e às dificuldades económicas e problemas de liquidez que atravessa nos últimos meses, a entidade empregadora viu-se impossibilitada de honrar os compromissos financeiros, motivo pelo qual, viu-se inevitavelmente obrigada a apresentar-se a Processo Especial de Revitalização – PER, e proceder ao despedimento dos seus trabalhadores/as.

2.19. Conclui-se do teor da comunicação efetuada ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 369.º, do Código do Trabalho, que os motivos justificativos da necessidade de extinguir os postos de trabalho são motivos de mercado, estruturais e financeiros que se prendem com os maus resultados financeiros e a dificuldade em honrar os seus compromissos financeiros.

2.20. Da ata de reunião de informações e negociação resulta expressa a compensação, nomeadamente, a forma de cálculo e o pagamento da compensação dos créditos.

2.21. Da ata de reunião de informações e negociação não resulta expressa oposição ao despedimento da trabalhadora especialmente protegida, nem posteriormente à reunião de informações e negociação, foi remetida à entidade empregadora qualquer oposição da trabalhadora à sua inclusão no despedimento coletivo.

2.22. Resulta ainda de todo o processado junto pela entidade empregadora que o despedimento coletivo em apreço, abrange todos os/as trabalhadores/as que desempenhavam funções na entidade empregadora.

2.23. Face ao acima exposto, não se afigura possível concluir por indícios de discriminação por motivo de parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora especialmente protegida: **...,** trabalhadora grávida, no despedimento coletivo promovido pela empresa **...**

APROVADO EM13 DE MAIO DE 2020, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE.