

PARECER N.º 296/CITE/2020

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

Processo n.º 2764-DL-C/2020

I – OBJETO

- 1.1. Em 09.06.2020, a CITE recebeu de ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ... no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por motivos de mercado e estrutural.
- 1.2. Por carta datada de 02.06.2020, a empresa comunicou aos/às trabalhadores/as a intenção de proceder ao despedimento coletivo, nos termos que, se transcrevem:

“(...)

Motivo para o Despedimento Coletivo

A empresa explorava, antes da crise sanitária provocada pelo novo corona vírus, dois estabelecimentos ...

Um dos estabelecimentos, o ..., abrindo às 23 horas e o outro o ... abre mais cedo, funcionando durante o dia.

Com a crise sanitária provocada pelo novo Corona vírus, ambos os estabelecimentos deixaram de funcionar, por imposição legal e ausência de clientes.

A empresa requereu o Lay off simplificado, mas o seu pedido foi indeferido, com a alegação de que tinha dívida ao Estado (o que se mostrava verdade, mas tinha acordo de pagamento em vigor, o que não foi tido em conta), pelo que tem de pagar a totalidade das remunerações.

Por outro lado, a empresa requereu o acesso às linhas de crédito abertas em função da crise sanitária, mas o seu pedido foi indeferido com o mesmo fundamento.

A empresa ficou, assim, sem quaisquer receitas já que os estabelecimentos estão encerrados, com todas as suas despesas e sem possibilidade de recurso ao crédito, sendo certo que os bancos não lhe proporcionam o crédito normal.

O ..., sendo um estabelecimento ... terá, em absoluto, de se manter fechado, porquanto a lei que permite a abertura dos estabelecimentos obriga ao encerramento às 23 horas.

O ... vai poder abrir, mas com grande diminuição da sua capacidade e com os grandes condicionalismos impostos pela lei (Portaria 71/2020 de 15 de março e art.º 12.º n.º 1 Decreto-Lei 10-A/2020, de 13 de março, na sua atual redação) e não se prevê que possa funcionar nos tempos mais próximos, face a esperada falta de clientes.

Tais condicionalismos implicam que não possa trabalhar com a capacidade normal, que só possa receber menos de metade das habituais, já que os clientes a satisfazer, também são muito menos.

Os trabalhadores necessários na nova fase serão menos de metade dos habituais.

Acresce que se espera que haja poucos clientes, já que há uma retração da frequência de ... durante o dia, por causa do receio justificado do novo corona vírus, esperando-se uma alteração comportamental radical dos hábitos dos clientes habituais destes estabelecimentos.

A receita esperada será, portanto, muito diminuta e incapaz de suportar os salários de todos os trabalhadores.

Não são de esperar recuperações significativas da clientela no corrente ano e mesmo para o próximo ano dependerá de muitos fatores imprevisíveis, sabendo-se, de certeza, que nada será como dantes.

Ambos os estabelecimentos estão inseridos numa zona sazonal de verão, trabalhando aceitavelmente a partir da páscoa, bem no verão, e muito mal nos restantes meses do ano (menos de um décimo das receitas do verão), pelo que, neste ano, fica privada de trabalhar na altura em que conseguiria algumas receitas, capazes de lhe permitir pagar os salários e demais responsabilidades, acrescendo que a crise apareceu no final do inverno, quando a tesouraria da empresa já tinha esgotado todas as reservas e se preparava para se alimentar com as receitas da páscoa e verão.

O grosso da faturação da empresa era na ... representando do ... cerca de 25% da faturação daquele.

A empresa não tem qualquer possibilidade de manter a massa salarial atual, estando em desequilíbrio financeiro conducente à impossibilidade de pagar os salários dos trabalhadores.

A única solução será o encerramento do estabelecimento ... e a abertura do ..., com uma brigada muito reduzida, que não lhe exija uma despesa incapaz de ser suportada pela parca receita que irá ter.

Em face do acima referido, a empresa tem de proceder ao despedimento coletivo de todos os trabalhadores do ... e aos trabalhadores acima indicados do ... e ainda os trabalhadores dos escritórios, para se conseguir aguentar, nos próximos tempos.

O motivo do presente despedimento coletivo tem, assim, natureza de mercado e estrutural, porquanto inexistem clientes, em absoluto, no ..., acrescendo que a situação

atual da empresa é de desequilíbrio estrutural, de natureza económico financeira, que a impossibilita de fazer face à massa salarial de todos os seus trabalhadores atuais, estando, por isso, o despedimento coletivo justificado ao abrigo do disposto nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho.

Critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir

Relativamente ao estabelecimento ... não há qualquer seleção de trabalhadores, já que são abrangidos todos.

Relativamente aos escritórios, também, não há qualquer seleção de trabalhadores já que são todos abrangidos, uma vez que a diminuição do volume de trabalho é de tal ordem que a gerência pode, ela própria executar, sozinha a totalidade das tarefas que são de pouca monta.

Relativamente ao estabelecimento ... só irão ser necessários trabalhadores das categorias cozinha (3), mesa (2), balcão/supervisão (2 que farão, também, caixa e execução de outras tarefas) e copa (1) e o critério de escolha dos trabalhadores a incluir no despedimento é o da menor da antiguidade na empresa, relativamente às categorias necessárias, dando a escolha dos trabalhadores acima indicados, com exceção do trabalhador (...), por a trabalhadora (...) embora mais nova na casa tem a seu cargo um filho com cerca de um ano.

Não haverá necessidade, na nova exploração do ..., de um ..., dada a muito menor dimensão da operação e, por isso, também, o trabalhador com esta categoria será incluído no despedimento coletivo.

A operação do ... irá ser realizada apenas com sete trabalhadores (2 ..., também com funções de execução material de ..., 2 empregados ..., 2 ... e 1 ...).

Entende-se que se trata de um critério objetivo e justo, já que possibilitará à empresa ficar com a experiência dos trabalhadores que já conhecem a casa e os seus processos de

trabalho e saindo os mais novos terão maiores possibilidades de obter um emprego, em relação aos colegas mais velhos.

Assim e tendo por base o quadro dos trabalhadores do ... e a sua antiguidade na empresa procedeu-se à seleção dos trabalhadores a continuar na empresa nos seguintes termos:

<i>Trabalhador</i>	<i>Categoria</i>	<i>Admissão</i>	<i>A despedir</i>	<i>A manter o trabalho</i>
...	...	18.02.2016	Sim	Não
...	...	04.05.2017	Sim	Não
...	...	21.05.2019	Sim	Não
...	...	20.08.2019	Sim	Não
...	...		Sim	Não
...	...	20.09.2006	Não	Sim
...	...	17.09.2014	Não	Sim
...	...	17.10.2014	Não	Sim
...	...	05.03.2018	Não	Sim
...	...	15.02.2019	Não	Sim
...	...	08.10.2019	Não	Sim
...	...	18.08.2017	Não	Sim
...	05.09.2019	Não	Sim
...	...	01.03.2018	Sim	Não

(...)

Pretende-se efetuar o despedimento coletivo dos 22 trabalhadores seguintes:

<i>Nome</i>	<i>Categoria</i>	<i>Vínculo</i>
...
...
...

...	...	<i>Efetiva</i>
...	...	<i>Efetivo</i>
...	...	<i>Efetiva</i>
...	...	<i>Efetiva</i>
....	<i>Efetiva</i>
...	...	<i>Termo Certo</i>
...	...	<i>Efetiva</i>
...	...	<i>Efetivo</i>
...	...	<i>Termo Certo</i>
...	...	<i>Efetiva</i>
...	...	<i>Efetiva</i>
...	...	<i>Termo Certo</i>
...	...	
<i>22 trabalhadores</i>		

Período de tempo em que se pretende efetuar o despedimento

No mais curto prazo compatível com o processo.

Método de cálculo da compensação

A compensação será de acordo com a lei (arts 366.º e 344.º do Código do Trabalho e art.º 5º da Lei 69/2013:

Trabalhadores efetivos – 12 dias de retribuição base por cada ano completo de antiguidade, calculando-se a fração do ano proporcionalmente, com os limites previstos nesses dispositivos.

Trabalhadores a termo certo – 18 dias de retribuição por cada ano completo de antiguidade, calculando-se a fração do ano proporcionalmente.

Caso especial de trabalhadores admitidos até 01/11/2011: a) Período até 31/10/2012 – 1 mês por ano de antiguidade; b) Período entre 1/11/2012 e 30/09/2013 – 20 dias por cada ano de antiguidade; Período após 1/10/2013 – 18 dias por cada ano de antiguidade nos três primeiros anos de duração de contrato (só para os que nessa data não tenham atingido os 3 anos) e 12 dias por ano de antiguidade nos seguintes.

Observações

Só há conhecimento da existência de uma trabalhadora lactante – ... (...). Não havendo conhecimento de quaisquer outros trabalhadores abrangidos pela lei da parentalidade em qualquer das suas vertentes e não se conhecem representantes dos trabalhadores.

Convocação para a reunião de informações e negociações

Esta reunião tem por objetivo a obtenção de um acordo sobre a dimensão e os efeitos das medidas a aplicar ou outras que possam reduzir o número de trabalhadores a despedir e terá lugar logo que a DGERT tenha disponibilidade para a efetuar ou declare não ser da sua competência a comparência a tal reunião (...).

- 1.3.** Da Ata de reunião de informações e negociação consta o que se transcreve:

“ATA DE REUNIÃO DE INFORMAÇÕES E NEGOCIAÇÕES EM DESPEDITO COLETIVO

(...)

PRESENCAS

Entidade Empregadora

(...)

*

Representantes dos Trabalhadores

Não existem, na empresa, representantes de trabalhadores

*

Trabalhadores

(...)

... (...)

(...)

*

DGERT

A DGERT informou que não comparece à reunião, por não existirem representantes de trabalhadores.

*

POSIÇÃO DA ENTIDADE EMPREGADORA

A entidade empregadora reiterou a sua posição de despedir, no âmbito do despedimento colectivo, todos os trabalhadores acima indicados, nos termos da Comunicação inicial de 02-06-2020, por não haver qualquer possibilidade de o evitar, nomeadamente com as medidas previstas no n.º 361 n.º 1 do Código do Trabalho que se não mostram possíveis de implementar.

A entidade empregadora propôs aos trabalhadores que aceitem o despedimento colectivo para o fim deste mês de junho, com o pagamento dos valores correspondentes ao período de aviso prévio que cada um tem direito.

Mais propôs a entidade empregadora que os trabalhadores aceitem receber o valor relativo à remuneração do aviso prévio, à compensação, os créditos vencidos com a cessação do contrato e o salário de junho (em que estão de férias) em doze prestações

mensais iguais e consecutivas, com início em 30 de setembro do corrente, nos termos constantes da tabela que fica anexa à presente acta e de que é entregue a cada um extracto com os seus dados.

Propôs, ainda, a empregadora entregar a cada um dos trabalhadores um documento que contenha uma confissão da dívida com força executiva, relativamente às quantias que lhe fica a dever, no caso de eles aceitarem o diferimento do pagamento de tais quantias.

*

POSIÇÃO DOS TRABALHADORES

Todos os trabalhadores declararam que consideram verdadeiros os motivos invocados para o despedimento colectivo, a impossibilidade da manutenção dos postos de trabalho nas actuais circunstâncias e que aceitam o despedimento colectivo.

Todos os trabalhadores declararam aceitar o despedimento colectivo imediato, após as férias, em 30-06-2020, obrigando-se a entidade empregadora a pagar a remuneração correspondente ao período o de aviso que deixar de ser dado.

Todos os trabalhadores declararam aceitar a proposta de receber a sua compensação por despedimento colectivo, a remuneração correspondente ao mês de junho até ao despedimento e a correspondente ao período de aviso prévio que deixar de ser dado, os direitos vencidos em consequência da cessação do contrato constantes da tabela anexa a esta ata, aceitando a sua quantificação feita neste documento e que não colocarão em causa tal acordo em circunstância alguma.

*

ACORDOS OBTIDOS

1) Foi acordada a veracidade e legitimidade da motivação do presente despedimento colectivo e a sua aceitação por todos os trabalhadores.

2) Foi acordado que o despedimento se faça no mais curto prazo possível, prevendo-se o dia 30-06-2020, sem observância dos prazos legais de aviso prévio.

3) Ficou acordada a recepção, pelos trabalhadores, das quantias relativas à remuneração do mês de Junho de 2020 e do aviso prévio, à compensação e aos créditos vencidos com a cessação do contrato em doze prestações mensais iguais e consecutivas, com início em 30 de Setembro do corrente.

4) Ficou acordado que todas as partes aceitam a tramitação do despedimento colectivo pela forma acordada, prescindindo do pagamento imediato das quantias acima referidas e a assunção pela empresa das dívidas aos trabalhadores da tabela anexa, com pagamento em 12 prestações a partir de Setembro 2020.

*

POSIÇÕES DIVERGENTES

Não houve posições divergentes.

*

DECLARAÇÃO FINAL

A entidade empregadora declarou que iria proceder ao despedimento colectivo para o final do mês, nos termos constantes do agora acordado.

Ficará pendente o despedimento da trabalhadora ... (...) por se aguardar o parecer prévio da CITE- Comissão para a Igualdade no trabalho e no Emprego.

Nada mais havendo a tratar encerrou-se a reunião de que se lavrou esta ata que vai 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 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,*

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).

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).

2.7. 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;

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

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 sindicatizar 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

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

" (...) ... 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 – 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 coletivo 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.

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

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, o empregador alega que o despedimento coletivo assenta em motivos de mercado e estrutural, porquanto ambos estabelecimentos se encontram encerrados em virtude da imposição legal e ausência de clientes.
- 2.13.** Mais refere o empregador que a situação atual da empresa é de desequilíbrio estrutural de natureza económico-financeira que impossibilita fazer face à massa salarial de todos os seus trabalhadores atuais.
- 2.14.** Acresce referir que a entidade empregadora alega a impossibilidade de recorrer aos apoios estatais criados para apoiar a manutenção de postos de trabalho no âmbito da pandemia Covid-19, em virtude de deter dívidas ao Estado.
- 2.15.** Com efeito, a entidade empregadora decidiu incluir no presente despedimento coletivo vinte e dois (22) trabalhadores/as da empresa, incluindo uma trabalhadora especialmente protegida.

- 2.16.** Como critério de seleção dos/as trabalhadores/as a serem abrangidos pelo despedimento, a entidade empregadora atendeu à organização da empresa, que se encontra dividida em dois estabelecimentos comerciais - ... (estabelecimento ... onde a trabalhadora labora e que o empregador irá manter encerrado) e ... (estabelecimento ... que o empregador prevê poder abrir em breve, mas com restrições) - e uma secção de trabalhadores/as pertencentes ...
- 2.17.** Assim, o empregador decidiu operar o despedimento de todos/as os/as trabalhadores/as que laboram no ... e nos ... Quanto ao ..., a entidade empregadora, optou por despedir 6 trabalhadores/as, observando ao critério da antiguidade.
- 2.18.** Com efeito, a trabalhadora especialmente protegida faz parte do ..., cujos/as trabalhadores/as foram todos/as abrangidos pelo despedimento.
- 2.19.** Da ata de reunião de informações e negociação resulta expresso que todos/as trabalhadores/as abrangidos/as pelo despedimento, incluindo a trabalhadora especialmente protegida "*(...) declaram que consideram verdadeiros os motivos invocados para o despedimento colectivo, a impossibilidade da manutenção dos postos de trabalho nas actuais circunstâncias e que aceitam o despedimento coletivo...*)".
- 2.19.** Face ao exposto, não se vislumbram indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da trabalhadora ... (...) no presente despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora lactante ... no despedimento coletivo promovido pela empresa ...

APROVADO EM 24 DE JUNHO DE 2020, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA UGT – UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES