

PARECER N.º 459/CITE/2020

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras Puérperas e 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 3736-DPL-C/2020

I – OBJETO

- 1.1.** Em 02.09.2020, a CITE recebeu de ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento das trabalhadoras Puérperas ..., ..., ... e a trabalhadora lactante ... no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por motivos de mercado e estruturais, abrangendo a totalidade dos 79 trabalhadores/as afetos ao ...
- 1.2.** Na carta dirigida à CITE, a entidade empregadora refere o seguinte que se transcreve:

“Assunto: Pedido de emissão de Parecer Prévio, favorável ao despedimento das trabalhadoras puérperas e em gozo de licença de parentalidade, afetas ao ..., no âmbito de processo de despedimento coletivo.

Exmos. Senhores,

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 das três (3) trabalhadoras puérperas e em gozo de licença de parentalidade, e uma (1) trabalhadora lactante com dispensa para aleitação, incluídas em processo de despedimento coletivo da (...), pessoa coletiva número (...), com sede na (...) (doravante a “...”), despedimento este que visa todos os 79 (setenta e nove) trabalhadores, afetos à prestação de funções no

equipamento social, propriedade do Estado, denominado ... (doravante a "..."), 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 da ... de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou de quaisquer comissões sindicais, em 03 de agosto de 2020, veio a ... informar que pretende proceder ao despedimento coletivo dos 79 (setenta e nove) trabalhadores, afetos à prestação de funções na ..., promovendo a cessação do contrato individual de trabalho dos mesmos, entre os quais, as seguintes trabalhadoras (doravante "as trabalhadoras"), que se encontram no gozo de licença de parentalidade:*

Nome	Categoria Profissional	Data de Admissão	Antiguidade	Prazo de aviso prévio
...	...	18-12-2013	8 anos e 8 meses	60 dias
...	...	19-01-2017	3 anos e 7 meses	30 dias
...	...	13-09-2017	2 anos e 8 meses	30 dias
...	...	21-06-2016	4 anos e 2 meses	30 dias

- 2) Pretende-se que os contratos de trabalho das trabalhadoras cessem a sua vigência no termo do respetivo prazo de aviso prévio aplicável, à semelhança dos demais trabalhadores abrangidos pelo presente processo de despedimento.*
- 3) Foi devidamente informado a todos os trabalhadores da ..., incluindo as supra mencionadas trabalhadoras, que, nos termos da lei, e no prazo de 5 (cinco) dias úteis contados da data da receção da comunicação de intenção de despedimento, poderiam designar uma comissão representativa que os representasse na fase de consultas que se seguiu, comissão essa que no caso presente poderia ser composta por um máximo de 5 (cinco) 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 (entregues em mão ou registadas com aviso de receção) enviadas às trabalhadoras visadas pelo presente pedido de Parecer Prévio (Documentos 1 a 4).
- 6) Em conformidade com o disposto no n.º 5 do artigo 360.º do Código do Trabalho, na mesma data foi enviada à DGERT, cópia das comunicações endereçadas aos trabalhadores abrangidos pela intenção de despedimento coletivo. (Documento n.º 5).
- 7) Em conformidade com o estabelecido no art.º 360.º do Código do Trabalho, a ... apresentou aos trabalhadores da ..., a seguinte fundamentação, parte integrante das comunicações referenciadas no ponto 5 deste articulado:
- (...)
Ver ponto 1.3.
(...)
- 8) Todos os trabalhadores foram comprovada e devidamente notificados da comunicação de intenção de despedimento, tendo recebido em mão, ou por correio registado com aviso de receção, as respetivas comunicações escritas que lhes eram dirigidas.
- 9) Ao abrigo do disposto no n.º 3 do art.º 360.º do Código do Trabalho, e dentro do prazo legal, foi constituída uma comissão representativa de trabalhadores ("CRT") constituída por 4 membros, a qual representou apenas 17, dos 79 trabalhadores da ... (e sem incluir nenhum das trabalhadoras aqui visadas).
- 10) Entre 10 e 21 de Agosto de 2020, nas instalações da ... decorreram as reuniões de informações e negociação com cada um dos trabalhadores e com a CRT, para os efeitos previstos no art.º 36.º do Código do Trabalho, após prévio agendamento com o representante da DGERT e a representante do Sindicato CESP.
- 11) As reuniões tiveram 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 ..., tendo das mesmas, sido lavradas as respetivas atas.

- 12) *Nas mencionadas reuniões, foi explanado pela ..., um conjunto de informações relacionadas com a dimensão e efeitos das medidas a aplicar. Após explicação e fundamentação da ... para o presente processo de despedimento coletivo, foi referido pelas trabalhadoras em gozo de licença parental, acima melhor identificadas, que não se opunham ao presente despedimento, compreendendo e aceitando a fundamentação alegada pela ..., a qual se prende com a cessação dos Acordos de Cooperação e do Acordo de Gestão celebrados entre o ISS e a ..., com o encerramento da ..., e a consequente transferência de todos os seus utentes, não subsistindo quaisquer funções a ser desempenhadas pelas trabalhadoras.*
- 13) *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”.*
- 14) *É entendimento da ..., que o presente procedimento de despedimento coletivo assenta apenas e só em critérios relacionados com a cessação dos suprarreferidos Acordos celebrados com o ISS e o encerramento da ..., não existindo qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade na inclusão das trabalhadoras em licença de parentalidade no presente despedimento coletivo.*
- 15) *Verificam-se, pois, os requisitos do despedimento coletivo legalmente previstos, tanto mais que a ... não dispõe de qualquer outro equipamento de resposta social para idosos e pessoas portadoras de deficiência, onde as trabalhadoras pudessem prosseguir com o desempenho da sua atividade.*
- 16) *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 a ... solicitar a V. Exas., Parecer Prévio favorável ao supra exposto (...).”*

- 1.3.** Por cartas datadas de 03.08.2020, a empresa comunicou às trabalhadoras a intenção de proceder ao despedimento coletivo, nos termos que, se transcrevem:

“Assunto: Comunicação da intenção de despedimento coletivo dos trabalhadores afetos ao ... (“Comunicação”)

Exm^a Senhora

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 360.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, a ... (...), pessoa coletiva número (...), com sede na (...) (doravante a “...”), na qualidade de Entidade Empregadora, vem, pelo presente, comunicar a V. Exa. a necessidade de proceder ao despedimento coletivo de 79 (setenta e nove) dos seus trabalhadores, a saber os que se encontram afetos à prestação de funções no equipamento social, propriedade do estado, denominado ... de (...) (doravante a “...”), entre as quais se encontra V. Exa.

*O despedimento coletivo justifica-se por um conjunto de motivos de mercado e estruturais, conforme explanado no “Documento Justificativo” que constitui o **Anexo I** à presente Comunicação, e no qual são também evidenciados os critérios para selecionar os trabalhadores a despedir, assim como os demais elementos a comunicar aos trabalhadores abrangidos, e a verificação dos requisitos legais, aplicáveis ao presente processo.*

*Com efeito, a ... muito lamenta informar que se viu obrigada a denunciar o Acordo de Gestão celebrado com o Instituto da Segurança Social, I.P. (doravante “ISS”) a 2 de setembro de 2004 relativo à ... (doravante o “**Acordo de Gestão**”) e os Acordos de Cooperação assinados entre a ... e o ISS relativamente ao desenvolvimento na ... das respostas sociais de “Estrutura Residencial para Pessoas Idosas” e “...” (doravante os “**Acordos de Cooperação**”), produzindo a denúncia efeitos no próximo dia 27 de agosto de 2020, data em que a ... tem a obrigação legal e contratual de deixar de gerir a ... e proceder à sua entrega ao ISS.*

A cooperação estabelecida entre a ... e o ISS foi marcada por um conjunto de adversidades, absolutamente alheias à ..., que tornaram a execução do Acordo de Gestão e dos Acordos de Cooperação cada vez mais onerosa e insustentável para a ... e, dado o seu carácter reiterado, tornaram a subsistência da cooperação in comportável para esta Instituição, subvertendo o conceito de cooperação definido na legislação aplicável.

Desde o início da vigência do Acordo de Gestão, a ... interpelou o ISS à sociedade para executar na ... as obras destinadas a repor as condições mínimas de segurança, salubridade e higiene necessárias ao normal e adequado funcionamento da ..., nos termos da legislação aplicável, e a honrar, desse modo, as suas obrigações e responsabilidades decorrentes da lei e do Acordo de Gestão.

Aliás, após a assinatura do Acordo de Gestão, o ISS reconheceu a sua responsabilidade quanto à realização das obras na ... quando, entre outros atos e deliberações, em 2006 e 2007 executou algumas obras na ...; em 16 de dezembro de 2008 afirmou que “o ISS pretende liquidar as dívidas e resolver as necessidades de obras”, acrescentando estar “prevista uma intervenção alargada, ainda sem calendário estabelecido, para deixar a ... sem mácula, sendo este equipamento prioritário (...)”, e, em 2009, aprovou o projeto geral de recuperação da ... apresentado pela ..., no qual estavam contempladas todas as obras necessárias ao integral cumprimento, pela ..., da legislação aplicável e que, à data, foram orçadas em cerca de dez milhões de euros.

No entanto, à revelia do enquadramento legal e contratual supra exposto e dos seus próprios atos, o ISS não executou qualquer obra na ... (para além das obras de 2006/2007), do mesmo modo que ainda não reembolsou a ... do valor que esta despendeu, desde outubro de 2004, com a execução de obras urgentes e inadiáveis na ..., destinadas, em primeira linha, a mitigar os graves riscos a que todos os dias estão sujeitos os utentes (a grande maioria totalmente dependente), os trabalhadores e visitantes da A ... substituiu-se ao ISS, desde 2004, na execução das obras necessárias para repor as condições mínimas de trabalho na ..., mas era in comportável para a ... continuar a fazê-lo sob pena de comprometer irremediavelmente a sustentabilidade da ... e das demais respostas sociais nas quais a Instituição intervém também em cooperação com o ISS.

Acrecece que, para solucionar as situações mais urgentes com vista ao cumprimento integral da legislação aplicável, ainda seria necessário realizar na ... obras estimadas pelos nossos técnicos no valor de vários milhões de euros.

A ... não tem capacidade financeira para continuar a suportar, na íntegra, sem qualquer contributo do ISS o avultado investimento reclamado pela ..., não lhe sendo, sequer, legal ou contratualmente exigível que se substitua ao ISS nessa matéria.

Do mesmo modo, é impensável para a ... continuar a gerir a ... em desconformidade com o disposto na legislação aplicável ao referido equipamento social.

Por outro lado, desde 2014, verificou-se uma redução significativa da comparticipação pública da ..., o que redundou no agravamento significativo e reiterado dos resultados negativos da ... (com especial relevo no exercício de 2016) e que conduziu a uma situação de crise económico-financeira irreversível neste equipamento social, comprometendo irremediavelmente o seu funcionamento e gestão por parte da

Assinalamos que, em 16 de junho de 2017, a ... havia advertido formalmente o ISS da intenção de denunciar o Acordo de Gestão e os Acordos de Cooperação caso o ISS não sanasse o seu incumprimento perante a ...

Ora, volvidos três anos sobre o envio da sobredita comunicação de 2017, e apesar da advertência aí constante e da premência em encontrar uma solução para a ..., o ISS manteve o silêncio e não teve disponibilidade para reunir com a ... e negociar a revisão dos termos da cooperação estabelecida, não obstante os reiterados esforços e a disponibilidade da ... para viabilizar, por acordo, uma solução global para todas as questões relativas à

Assim, não restou à ... qualquer outra alternativa que não fosse a de denunciar o Acordo de Gestão e os Acordos de Cooperação.

Concomitantemente com a denúncia do Acordo de Gestão e dos Acordos de Cooperação, desde 25 de maio de 2020, a ... tem vindo a pugnar junto do ISS e da Tutela pela continuidade da prestação dos serviços aos utentes da ..., assim como pela manutenção dos postos de trabalho afetos à ... e, mais uma vez, expressou ao ISS a sua disponibilidade para alcançar um acordo global sobre todas as questões pendentes com a condição de que o ISS assegurasse os postos de trabalho da ... e a continuidade das respostas sociais aos utentes.

Na decorrência da tomada de posição do ISS na reunião realizada na ... a 21 de julho último, o ISS confirmou que pretende transferir os utentes da ... para outros equipamentos sociais e proceder ao encerramento da O ISS também não está na disponibilidade de assumir a posição de empregador nos contratos de trabalho dos trabalhadores da ... que desenvolvem as suas funções na ..., pois disponibilizou-se somente a apoiar a ... ao nível da referenciação destes trabalhadores a outras instituições, nomeadamente aos equipamentos sociais que venham a receber os utentes da ..., o que contraria a expectativa da ... de que o ISS e a Tutela salvaguardassem os postos de trabalho dos trabalhadores afetos à

Lamentavelmente, e apesar do empenho da ..., não foi possível alcançar um entendimento com o ISS, o qual declinou assumir a posição contratual da ... enquanto entidade empregadora, relativamente aos trabalhadores da ..., tendo decorrido dos contactos mantidos a este respeito com o ISS que este instituto público tenciona encerrar a ... e redistribuir os seus utentes por outros equipamentos sociais.

A ... não pode, pois, continuar a suportar financeiramente, nem estruturalmente, os custos de funcionamento da ..., assim como dos postos de trabalho que lhe estão afetos, uma vez que a partir do próximo dia 27 de agosto de 2020 a ... deixará de assegurar a gestão da ...

Após longo debate e reflexão sobre as medidas a tomar quanto aos trabalhadores afetos à ..., o Conselho de Administração concluiu que não existem na ... vagas ou postos de trabalho que os trabalhadores afetos à ... possam preencher.

Assim, em face do supra exposto, não restou alternativa à ... que não fosse proceder ao despedimento coletivo dos 79 (setenta e nove) trabalhadores que exercem funções na ..., o qual implicará a cessação dos contratos de trabalho existentes devido ao encerramento deste equipamento social e á devolução do mesmo ao ISS.

Mais informamos que os trabalhadores abrangidos pelo presente processo de despedimento coletivo dispõem do prazo de 5 (cinco) dias úteis, após a receção da presente comunicação, para designarem entre si uma comissão representativa com o máximo de 5 (cinco) membros, devendo disso informar prontamente a ..., para efeitos de representação na fase de informações e negociação, com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar, a qual terá lugar nos 5 (cinco) dias subsequentes ao termo do prazo para a constituição da referida comissão representativa.

No caso de não ser constituída uma comissão representativa dos trabalhadores, e após o termo do prazo para a constituição da mesma, a ... promoverá, de imediato, a fase de informações e negociação mediante reuniões agendadas diretamente com os trabalhadores visados nos 5 (cinco) dias subsequentes.

Assim, desde já, convidamos V. Exa. ou a referida comissão representativa, a manifestarem a Vossa disponibilidade para reunir com a ..., na ... sita na (...), entre os dias 10 e 14 de agosto de 2020, entre as 10 horas e as 13 horas e as 14 horas e as 17 horas, com vista a um possível acordo sobre a cessação do contrato de trabalho de V. Exa. (e dos demais trabalhadores afetados) e à discussão da dimensão e efeitos das medidas a aplicar.

Caso não seja possível chegar a acordo com V. Exa., durante a fase de informações e negociações e decorridos 15 dias da presente data, ser-lhe-á comunicada a decisão de despedimento, com menção expressa do motivo de cessação do contrato de trabalho, data de cessação do contrato e indicação do montante, forma, momento e lugar de pagamento da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho.

Note-se, pois, que a cessação dos contratos de trabalho apenas se concretizará no termo do processo agora iniciado, com a celebração de acordo com os trabalhadores e/ou

mediante a comunicação da decisão de despedimento, na qual constará, entre outros elementos legalmente exigidos, a data prevista para a cessação dos contratos de trabalho.

Cumpr, ainda, referir que será tomada em devida consideração a antiguidade de cada trabalhador, pelo que a cessação dos contratos de trabalho ser-lhes-á comunicada com a antecedência prevista no artigo 363.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (se outra não vier a ser acordada entre as partes), sendo garantido aos trabalhadores o pagamento da sua retribuição, durante esse período.

Os trabalhadores terão, igualmente, direito a receber até ao momento da cessação dos contratos de trabalho o pagamento das compensações exigíveis, por efeito da mesma, para além dos demais créditos laborais que lhes sejam devidos a essa data.

Em conformidade com o disposto no número 5 do artigo 360.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na presente data é remetida cópia da presente Comunicação ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva, a Direção Geral do Emprego e Relações do Trabalho (“DGERT”).

Por último, indica-se que, para os efeitos previstos no artigo 360.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, são anexos à presente Comunicação, dela fazendo parte integrante para todos os efeitos legais, os documentos a seguir indicados:

Anexo 1: *Documento Justificativo do Despedimento Coletivo, contendo: (i) exposição dos motivos invocados para despedimento coletivo; (ii) indicação dos critérios para seleção dos trabalhadores a despedir, (iii) indicação do período no qual o despedimento deverá ser efetuado; e (iv) indicação da compensação a conceder aos trabalhadores a despedir;*

Anexo II: *Quadro de pessoal da ..., discriminado por sectores organizacionais;*

Anexo III: *Identificação dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo e respetivas categorias profissionais.*

*

Anexo I

Documento justificativo do Despedimento Coletivo

I. Exposição dos motivos invocados para o despedimento coletivo

- a) A ... é uma ... que prossegue os seguintes objetivos: (i) apoio a crianças e jovens; (ii) apoio à integração social e comunitária; (iii) proteção dos cidadãos na velhice e na invalidez; (iv) promoção e proteção da saúde, nomeadamente através da prestação de cuidados de medicina preventiva, curativa e de reabilitação; (v) promoção da educação e da formação profissional; (vi) resolução de problemas habitacionais, nomeadamente a habitação protegida para idosos e outros estratos de população vulnerável; (vii) promoção de iniciativas de carácter cultural; (viii) promoção de ações concretas na área social de cooperação com os países africanos de língua oficial portuguesa; e (ix) concessão de bolsas e subsídios.
- b) A área dos idosos e das pessoas portadoras de deficiência tem vindo a ser assegurada pelo equipamento social designado por ... de (...) (“...”), através de um Acordo de Gestão celebrado entre o ISS e a ..., em 2 de setembro de 2004 (“Acordo de Gestão”), tendo em vista a realização, pela ..., de atividades com interesse para a comunidade de apoio a pessoas de ambos os sexos, com dificuldades ou ausência de inserção no meio social e familiar, o qual produziu efeitos a partir de 1 de outubro de 2004.
- c) O acordo de Gestão foi celebrado pelo prazo inicial de 10 anos, tendo sido renovado por meio de Adenda assinada em 19 de dezembro de 2014, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2015, por um período de 20 anos.
- d) Paralelamente, entre a ... e o ISS, foram celebrados sucessivos Acordos de Cooperação.
- e) No entanto, a cooperação estabelecida entre a ... e o ISS foi marcada por um conjunto de adversidades, absolutamente alheias à ..., as quais tornaram a execução do Acordo de Gestão e dos Acordos de Cooperação cada vez mais onerosa e insustentável para a ... e, dado o seu carácter reiterado tornaram a subsistência da cooperação inoportável para a ..., subvertendo o conceito de cooperação definido na legislação aplicável.

- f) *A assunção da gestão da ... pela ... em 2004 baseou-se num pressuposto fundamental de «existência de instalações devidamente dimensionadas e equipadas para o funcionamento das atividades a prosseguir», conforme exigido pela legislação então em vigor, em particular, pela Norma XIII, n.º 1, alínea c) do Despacho Normativo n.º 75/92, de 20 de maio.*
- g) *Não obstante, decorridos dois meses após a assinatura do Acordo de Gestão e apenas um mês após o início da sua vigência, a ... tomou conhecimento de um relatório de auditoria da então Inspeção-Geral da Segurança Social, datado de 12 de julho de 2004, elaborado na sequência de um processo de auditoria à ... iniciado anteriormente à transferência da gestão da ... para a ..., o qual atestava que, em julho de 2004 (e, pelo menos, desde 2000), o edifício da ... (antigo convento construído no século XVII, considerado património nacional) encontrava-se “muito carenciado de obras”, “em estado de degradação”, necessitando de “obras de reparação muito urgentes”. Este relatório enunciava de forma exaustiva um conjunto de situações muito graves que colocavam diariamente em risco a saúde, a segurança e o bem-estar dos utentes daquele equipamento social, destacando, em particular, as irregularidades verificadas em matéria de segurança contra o risco de incêndio, tendo presente que a maioria dos utentes da ... era composta por idosos de mobilidade e autonomia nula ou muito reduzida.*
- h) *Apesar da gravidade e seriedade das considerações aduzidas no sobredito relatório, o que é certo é que o ISS não só não iniciou quaisquer obras na ... como decidiu ceder a gestão do equipamento social em apreço à ..., sem divulgar a existência e os resultados da sobredita auditoria.*
- i) *Desde o início da vigência do Acordo de Gestão, a ... interpelou sucessivamente o ISS para executar na ... as obras destinadas a repor as condições mínimas de segurança, salubridade e higiene necessárias ao normal e adequado funcionamento da ..., nos termos da legislação aplicável, e a honrar, desse modo, as suas obrigações e responsabilidades decorrentes da lei e do Acordo de Gestão.*

- j) O Acordo de Gestão dispunha claramente que apenas eram da responsabilidade da ... as obras novas, as remodelações e, bem assim, as pequenas obras de conservação ou reparações não compreendidas nas anteriores.
- k) Todavia, o ISS não executou as obras necessárias e exigíveis na ..., tendo a ... sido obrigada a executar tais obras em substituição do ISS, o qual até ao momento não reembolsou a ... dos mais de dois milhões de euros que esta dispendeu, desde outubro de 2004, com a execução das referidas obras urgentes e inadiáveis na ..., destinadas, em primeira linha, a mitigar os riscos a que todos os dias estão sujeitos os utentes (a grande maioria totalmente dependente), os trabalhadores e visitantes da
- 1) Os avultados custos que a ... suportou com a execução de projetos e obras imprescindíveis ao cumprimento da legislação aplicável à ... — da responsabilidade do ISS - tiveram um impacto muito negativo no equilíbrio económico-financeiro da ... (e, apesar disso, ainda estão longe de permitir a resolução de todas as situações consideradas prioritárias).
- m) Com efeito, desde 2004, a ..., consciente da importância do serviço público social que presta tem vindo a substituir-se ao ISS na execução das obras necessárias para repor as condições mínimas de funcionamento da ..., sendo incomportável para a ... continuar a fazê-lo sob pena de comprometer irremediavelmente a sustentabilidade da ... e as demais respostas sociais (em áreas de apoio social distintas) nas quais intervém também em cooperação com o ISS.
- n) Acresce que, para solucionar as situações mais urgentes com vista ao cumprimento integral da legislação aplicável, ainda será necessário realizar na ... obras estimadas no valor de vários milhões de euros, sendo que a ... não tem capacidade financeira nem a obrigação de continuar a executar tais obras e a suportar, integralmente, os respetivos custos, substituindo o ISS no cumprimento das suas obrigações e responsabilidades, relativamente a um imóvel que não é propriedade da ...
- o) Acresce que desde 2014, também se verificou uma redução significativa da comparticipação decorrente dos Acordos de Cooperação, que redundou no

agravamento significativo e reiterado dos resultados negativos da ..., com especial relevo no exercício de 2016.

- p) De facto, refira-se, a título meramente exemplificativo, que no exercício findo a 31 de dezembro de 2016, a ... apurou um preocupante resultado líquido negativo de €324.057,31, mantendo a trajetória de sucessivos resultados negativos que culminaram em 2019 com o resultado líquido negativo de €343.799,35.*
- q) Como já referido supra, a ... não tem capacidade financeira para continuar a suportar, na íntegra, sem qualquer contributo do ISS o avultado investimento reclamado pela ..., não lhe sendo, sequer, legal ou contratualmente exigível que se substitua ao ISS nessa matéria.*
- r) Do mesmo modo, é impensável para a ... continuar gerir a ... em desconformidade com o disposto na legislação aplicável ao referido equipamento social, permitindo que a vida e a integridade física dos seus utentes, trabalhadores e visitantes estejam permanentemente em risco e sujeitando-se a incorrer em responsabilidade civil e contraordenacional.*
- s) A gestão da ... nestas condições não é compatível com uma gestão diligente e prudente a que a ..., enquanto instituição particular de solidariedade social, está obrigada e pretende prosseguir.*
- t) Atento o exposto, a ... não teve outra alternativa que não fosse denunciar o Acordo de Gestão, com os fundamentos supra, produzindo a denúncia os seus efeitos no dia 27 de agosto de 2020.*
- u) Na decorrência da denúncia do Acordo de Gestão, a ... procedeu, igualmente e também ao abrigo dos fundamentos supra, à denúncia do Acordo de Cooperação, assinado em 19 de setembro de 2015 e em vigor desde 1 de outubro de 2015 para a resposta social de “Estrutura Residencial para Pessoas Idosas”, produzindo a denúncia os seus efeitos no dia 27 de agosto de 2020.*

- v) *De igual modo, na decorrência da denúncia do Acordo de Gestão, a ... denunciou o Acordo de Cooperação para a resposta social de “...” celebrado em 9 de dezembro de 2014 e em vigor desde 1 de outubro de 2014, produzindo a denúncia os seus efeitos no dia 27 de agosto de 2020.*
- w) *Na sequência das denúncias produzidas, a ... está obrigada a deixar de gerir a ... e a proceder à sua entrega ao ISS, o que determina uma impossibilidade superveniente de execução dos contratos de trabalho existentes celebrados com os trabalhadores da*
- x) *A ... também não dispõe de qualquer outro equipamento de resposta social análogo ou semelhante à ..., pelo que não existem outros postos de trabalho disponíveis ou outras funções no seio da ... que se afigurem compatíveis com a categoria profissional, remuneração, habilitações académicas, experiência profissional e capacidades dos trabalhadores abrangidos pelo presente processo de despedimento.*
- y) *A ... envidou os seus melhores esforços junto do ISS, no sentido de persuadir esta entidade a assumir a posição contratual da nos contratos de trabalho vigentes com os trabalhadores afetos à ..., mas sem sucesso.*
- z) *Lamentavelmente, o ISS declinou a assunção da posição contratual da ... enquanto entidade empregadora, relativamente aos trabalhadores da .., tendo inclusivamente decorrido dos contactos mantidos a este respeito com o ISS que este tenciona encerrar a ... e redistribuir os seus utentes por outros equipamentos sociais.*
- aa) *Em face do supra exposto afigura-se, pois, impossível, a subsistência dos vínculos de trabalho vigentes entre os trabalhadores da ... e a ...*

II. Critérios para seleção dos trabalhadores a despedir

Os critérios adotados para a seleção dos trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento respeitam, única e exclusivamente, à necessidade de extinguir todos os postos de trabalho afetos ao desempenho de funções na ..., uma vez que a ... cessa a sua atividade de gestão deste equipamento social.

Ademais, uma vez que a ... não dispõe de qualquer outro equipamento de resposta social análogo ou semelhante à ... e que não existem na ... postos de trabalho disponíveis ou outras funções que se afigurem compatíveis com a categoria profissional, remuneração, habilitações académicas, experiência profissional e capacidades dos trabalhadores abrangidos pelo presente processo de despedimento, afigura-se não ser possível assegurar a continuidade dos contratos de trabalho.

III. Período no qual o despedimento deverá ser efetuado

O procedimento de despedimento coletivo a que se refere a Comunicação seguirá a tramitação prevista na lei.

Assim, após a fase de informação e negociações a que se refere o artigo 361.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e decorrido que esteja o prazo de 15 dias previsto no artigo 363.º do mesmo diploma, a decisão final de despedimento será comunicada a cada um dos trabalhadores abrangidos, com o pré-aviso que lhes for aplicado nos termos seguintes:

- 15 dias no caso dos trabalhadores com antiguidade inferior a 1 ano;*
- 30 dias no caso dos trabalhadores com antiguidade igual ou superior a 1 ano e inferior a 5 anos;*
- 60 dias no caso dos trabalhadores com antiguidade igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos; ou*
- 75 dias no caso dos trabalhadores com antiguidade superior a 10 anos.*

No caso de o despedimento abranger ambos os cônjuges ou pessoas que vivam em união de facto, ser-lhes-á aplicado o pré-aviso correspondente ao escalão imediatamente superior ao que lhes seria aplicável, se apenas um deles integrasse o processo de despedimento.

Deste modo, prevê-se que o despedimento coletivo seja concretizado para todos os trabalhadores até 3 de novembro de 2020, data em que todos os contratos de trabalho terão cessado os seus efeitos, em cumprimento do período de pré-aviso devido aos trabalhadores, consoante a sua antiguidade, de 15 a 75 dias.

A ... salvaguarda, desde já, a possibilidade de, até ao momento da cessação dos contratos de trabalho abrangidos pelo presente processo de despedimento coletivo, solicitar aos trabalhadores visados por tal despedimento que se apresentem ao serviço na ..., tendo em vista a realização das tarefas profissionais que se afigurem necessárias, designadamente tarefas relacionadas com a operacionalização da entrega da ... ao ISS e com o apoio e assistência diária aos seus utentes, enquanto estes utentes se mantiverem na ... pendentes da sua transferência para os equipamentos sociais a indicar pelo ISS.

IV. Indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da compensação referida no artigo 366.º do Código do Trabalho ou da estabelecida em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho

Nos termos da legislação em vigor, a ... pagará aos trabalhadores, até ao termo do aviso prévio - além dos créditos laborais que lhe são devidos em virtude da cessação do contrato de trabalho (como é o caso do salário, férias, subsídio de férias, subsídio de Natal e respetivos proporcionais) - uma compensação calculada da seguinte forma:

- a) Em relação ao período de duração dos contratos de trabalho até 31 de outubro de 2012, o montante da compensação corresponde a um mês de retribuição base e diuturnidades (i.e., 30 dias) por cada ano completo de antiguidade, sujeita aos limites máximos previstos no número 2 do artigo 366.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;*
- b) Em relação ao período de duração dos contratos de trabalho compreendido entre o dia 1 de novembro de 2012 e o dia 30 de setembro de 2013, o montante da compensação corresponde a 20 (vinte) dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, sujeita aos limites máximos previstos no número 2 do artigo 366.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro,*

- c) Em relação ao período de duração dos contratos de trabalho após o dia 1 de outubro de 2013, o montante de compensação corresponde a 12 (doze) dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, sujeita aos limites máximos previstos no número 2 do artigo 366.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
- d) Para contratos celebrados após 1 de outubro de 2013, a compensação corresponde a 12 (doze) dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, não podendo o montante global da compensação ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades ou a 240 vezes a Retribuição Mínima Mensal Garantida (“RMMG”);
- e) O valor diário da retribuição em causa é o que resulta da divisão do valor da retribuição base e diuturnidades do trabalhador pelo quociente de 30;
- f) Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente;
- g) Não está previsto o pagamento de qualquer outra compensação aos trabalhadores incluídos no presente processo de despedimento coletivo.

ANEXO II

Quadro de Pessoal da ..., discriminado por Setores Organizacionais

Trabalhadores	Categoria Profissional	Estabelecimento Comercial
M.	...	
M.	...	
M.	...	
C.	...	
M.	...	
M.	...	
M.	...	
M.	...	
S.	...	
S.	...	
F.	...	
		...

S.	...	
M.	...	
P.	...	
N.	...	
A.	...	
D.	...	
C.	...	
A.	...	
E.	...	...
M.	...	
M.	...	
M.	...	
A.	...	
A.	...	
L.	...	
P.	...	
M.	...	
M.	...	
S.	...	
S.	...	
S.	...	
M.	...	
M.	...	
A.	...	
M.	...	
B.	...	
M.	...	
N.	...	
I.	...	
M.	...	...
P.	...	
M.	...	
M.	...	
M.	...	
C.	...	
C.	...	
C.	...	
F.	...	
S.	...	
A.	...	
M.	...	
S.	...	
A.	...	
C.	...	
M.	...	
M.	...	
S.	...	
A.	...	
M.	...	
M.	...	

F.	...	
L.	...	...
M.	...	
A.	...	
C.	...	
M.	...	
A.	...	
A.	...	
M.	...	
S.	...	
C.	...	
C.	...	
E.	...	
A.	...	
H.	...	
M.	...	
T.	...	
D.	...	
M.	...	...
C.	...	
N.	...	
M.	...	
F.	...	
M.	...	
A.	...	
M.	...	
J.	...	
V.	...	
C.	...	
S.	...	
S.	...	
A.	...	
A.	...	
A.	...	
V.	...	
J.	...	
J.	...	
C.	...	
A.	...	
M.	...	...
P.	...	
C.	...	
E.	...	
A.	...	
C.	...	
T.	...	
I.	...	
A.	...	
N.	...	

E.	...	...
M.	...	
C.	...	
A.	...	
A.	...	
M.	...	
C.	...	
M.	...	
A.	...	
I.	...	
C.	...	
D.	...	
M.	...	...
V.	...	
I.	...	
C.	...	
P.	...	
J.	...	...
E.	...	
L.	...	
D.	...	
P.	...	
V.	...	
P.	...	
G.	...	
A.	...	
A.	...	...
J.	...	
M.	...	
P.	...	
N.	...	
G.	...	
A.	...	
M.	...	
F.	...	
V.	...	
M.	...	
L.	...	
A.	...	
M.	...	
I.	...	
A.	...	
I.	...	
L.	...	
A.	...	
M.	...	
H.	...	
A.	...	
A.	...	
M.	...	

J.	...	
L.	...	
M.	...	
M.	...	
M.	...	
J.	...	
A.	...	
J.	...	
A.	...	
H.	...	
D.	...	
A.	...	
L.	...	
V.	...	
M.	...	
V.	...	
A.	...	
H.	...	
A.	...	
T.	...	
S.	...	
A.	...	
I.	...	
M.	...	
I.	...	
M.	...	
C.	...	
I.	...	
C.	...	
M.	...	
P.	...	
C.	...	
M.	...	
M.	...	
A.	...	
J.	...	
D.	...	
A.	...	
N.	...	
H.	...	
R.	...	
M.	...	
R.	...	
C.	...	
C.	...	
R.	...	
M.	...	
M.	...	
A.	...	
R.	...	
M.	...	
I.	...	

A.	...	
C.	...	
M.	...	

ANEXO III

*Identificação dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo e respetivas
categorias profissionais*

Trabalhadores	Categoria Profissional	Estabelecimento/Equipamento e Resposta Social
A.	...	...
J.	...	
M.	...	
P.	...	
N.	...	
G.	...	
A.	...	
M.	...	
F.	...	
V.	...	
M.	...	
L.	...	
A.	...	
M.	...	
I.	...	
A.	...	
I.	...	
L.	...	
A.	...	
M.	...	
H.	...	
A.	...	
A.	...	
M.	...	
J.	...	
L.	...	
M.	...	
M.	...	
M.	...	
J.	...	
A.	...	
J.	...	
A.	...	
H.	...	
D.	...	
A.	...	
L.	...	

V.	...	
M.	...	
V.	...	
A.	...	
H.	...	
A.	...	
T.	...	
S.	...	
A.	...	
I.	...	
M.	...	
I.	...	
M.	...	
C.	...	
I.	...	
C.	...	
M.	...	
P.	...	
C.	...	
M.	...	
M.	...	
A.	...	
J.	...	
D.	...	
A.	...	
N.	...	
H.	...	
R.	...	
M.	...	
R.	...	
C.	...	
C.	...	
R.	...	
M.	...	
M.	...	
A.	...	
R.	...	
M.	...	
I.	...	
A.	...	
C.	...	
M.	...	

- 1.4.** Do processo constam ainda cópias de atas de reunião de informação e negociação mantidas com cada uma das trabalhadoras de forma individual, que se dão por integralmente reproduzidas para os devidos efeitos.

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,

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

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 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 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,

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

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.

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 coletivo 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 coletivo.

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

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

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. (...)”.

2.12. No caso em análise, a entidade empregadora fundamenta o despedimento coletivo em motivos de mercado e estruturais.

2.13. Com efeito, refere o empregador, em suma, o seguinte:

2.13.1. A área de idosos e das pessoas portadoras de deficiência tem vindo a ser assegurada pelo equipamento social designando por “...”, através de um acordo de gestão celebrado entre o ISS e a ..., em 02.09.2004 e que se renovou em 01.10.2014. Em paralelo foram celebrados sucessivos acordos de cooperação.

2.13.2. Mais alega o empregador que a cooperação estabelecida entre a ... e o ISS foi marcada por adversidades que tornaram a execução dos referidos acordos cada vez mais onerosa e insustentável para a ... Entre essas adversidades é referido que a ... em 2004 realizou obras urgentes no valor de 2.00000.00€ no edifício da “...”, obras que caberia ao ISS efetuar e que não efetuou, nem procedeu ao seu reembolso. A isto, acresce que para solucionar as situações mais urgentes com vista ao cumprimento de todas as normas legais, ainda é necessário realizar na “...” obras estimadas no valor de vários Milhões.

2.13.3. Acrescenta ainda que, desde 2014 se verifica uma redução significativa da participação decorrente dos Acordos de Cooperação, que redundou em resultados negativos da “...”, com especial relevo no exercício de 2016,

onde se apurou um resultado líquido negativo de 324.057,31€, bem como em 2019, onde se obteve um resultado líquido negativo de 343.799,35€.

2.13.4. Com efeito, a ... viu-se obrigada a denunciar os Acordos de Gestão, e Cooperação com o ISS, denúncia que produziu efeitos em 27.08.2020 e que implica que a ... esteja obrigada a deixar de gerir a “...” e a proceder à sua entrega ao ISS, determinando uma impossibilidade superveniente de execução dos contratos de trabalho existentes e celebrados com os trabalhadores da ...

2.14. Quanto aos critérios de seleção dos/as trabalhadores/as a serem abrangidos/as pelo despedimento, a entidade empregadora decidiu extinguir todos os postos de trabalho afetos ao desempenho de funções na “...”, uma vez que cessa a sua atividade de Gestão daquele equipamento Social, acrescentando que não dispõe de qualquer outro equipamento de resposta social análogo ou semelhante à “...”, inexistindo postos de trabalho disponíveis ou outras funções que se afigurem compatíveis com a categoria profissional, remuneração, habilitações académicas, experiência profissional e capacidades dos trabalhadores abrangidos pelo processo de despedimento.

2.15. Com efeito, após análise do mapa de pessoal da empresa, que se dá por integralmente reproduzido para os devidos efeitos, é possível confirmar-se que todos/as os/as trabalhadores/as afetos à “...” estão integrados/as no despedimento coletivo e que inexistem postos de trabalho compatíveis com as categorias profissionais das trabalhadoras.

2.16. 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 Puérperas ..., ..., ... e a trabalhadora lactante ... no despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 30 DE SETEMBRO DE 2020, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) QUE APRESENTOU A DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.