

PARECER N.º 460/CITE/2021

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

Processo n.º 2400-DG-C/2021

I – OBJETO

1.1. Em 17.08.2021, a CITE recebeu de ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora Grávida ... no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por motivos de mercado e estruturais, abrangendo 20 trabalhadores/as do total de 62 trabalhadores/as.

1.2. Na carta dirigida à CITE, a entidade empregadora refere o seguinte que se transcreve:

*“(...) **Assunto:** Solicitação de emissão de Parecer*

Exmos. Senhores.

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 63.º do Código do Trabalho, o “...”, pessoa coletiva de utilidade pública com o n.º (...), com sede na Rua (...), solicita a V. Exas. a emissão de parecer prévio relativo ao despedimento da sua trabalhadora R., residente na Rua (...), por despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora.

São os seguintes os termos e fundamentos do despedimento da trabalhadora R.:

As razões que levam este ... a tomar a decisão de proceder ao despedimento coletivo de 20 trabalhadores, onde se inclui a trabalhadora ..., prendem-se com motivos de mercado, bem como motivos estruturais, uma vez que tem a necessidade de proceder a uma reestruturação da sua organização.

Com efeito, atento o decréscimo da nossa actividade, este ... viu-se compelido a se apresentar a Processo Especial de Revitalização (PER), no âmbito do qual, como é do conhecimento de V. Exa., foi proferido despacho inicial, no processo que corre termos junto do Tribunal Judicial da Comarca de ..., Juízo do Comércio de ..., J2, sob o n.º ..., sendo que em tal processo foi apresentado plano de revitalização

tendente à recuperação deste ..., pois cremos que tal se afigura possível, mas não sem que se proceda a um ajuste dos nossos custos fixos, que se afiguram ser muito elevados.

Vejamos,

Somos um dos ..., sendo um marco da cidade de ... destacando-nos principalmente pelos feitos ...

Há sensivelmente vinte anos, por imperativos legais, o ... passou a ser desenvolvido pela sociedade "...” nossa participada.

Pese embora o exposto, continuamos a disputar todas as demais modalidades não profissionais designadamente, ..., tendo 2.200 atletas nas mencionadas modalidades.

Actualmente possuímos cerca de 10.500 sócios e cerca de 200.000 adeptos.

Ocorre que este ..., à semelhança de todo o tecido empresarial português, não foi imune à crise económica que se viveu no país e na Europa, bem como alguns incumprimentos da responsabilidade de anteriores Direções levaram a que fossem penhoradas as nossas receitas principais com a conseqüente impossibilidade de gerir a gestão da sua liquidez, facto que originou, em 2015, a necessidade de recurso a um primeiro processo especial de revitalização, no âmbito do qual se logrou fazer aprovar e homologar um plano de recuperação.

Ulteriormente, já em 2018, a Direção de então deixou este ... com uma situação económica e financeira difícil porquanto descuroou, de forma grave, a ligação aos sócios e adeptos bem como a ligação à Cidade, o que implicou um decréscimo acentuado do número de associados.

Com efeito, passamos de 20.000 sócios para menos de 8.000 em 2018.

Face ao exposto, houve a necessidade de ser apresentado novo processo especial de revitalização, no âmbito do qual logrou obter novamente o apoio dos seus credores, aprovando e homologando a sua proposta de plano de recuperação a 12.03.2020.

O exposto deu alento a este ..., tendo então a séria e legítima expectativa de que, desta feita, a recuperação seria uma inevitabilidade.

Porém, a realidade foi “madrasta” pois, conforme é do conhecimento geral, a equipa de ..., muito embora se tenha mantido na primeira liga, desceu ulteriormente e de forma administrativa para o ...

Tal situação acabou por ter repercussões diretas neste ..., pois a nossa viabilização assentava, conforme decorria do seu último plano de recuperação, de receitas relativas a um expectável aumento de sócios, a um aumento de receitas resultantes da exploração do estádio e assim da venda de camarotes, lugares cativos, publicidade, exploração de bares, lojas e recebimento de percentagens de ... por parte da ...

Assim, todas as receitas e pressupostos que permitiam a sustentabilidade financeira para os compromissos assumidos ficaram obviamente em causa.

Acréscimo ao exposto a pandemia do Covid 19 a qual, segundo um estudo da “...” e pela empresa de consultoria “...”, terá um impacto financeiro na indústria ... poderão perdurar até 2024, a qual não escaparemos, tal como todos os restantes ..., quer em Portugal, quer a nível Mundial.

Com efeito, o desporto vive basicamente do público e estando este impedido de aceder aos recintos desportivos, para além de não se poder cobrar os ingressos respetivos, uma das fontes de receita dos ..., temos que o patrocínio deixa de ser atrativo para as empresas.

No nosso caso, verificou-se um “corte” total dos investimentos em patrocínios, facto este muito relevante para a actual situação em que nos encontramos.

Perante uma crise de duração incerta e até que seja autorizado o regresso de público aos estádios e pavilhões somos forçados a procurar estratégias para gerar receitas alternativas e, mesmo estas, são de difícil implementação.

Também em resultado da pandemia e das medidas impostas para travar o seu agravamento, este ... viu-se forçado a encerrar o seu ..., o qual representa uma fonte de receita muito substancial.

Assim, a ausência de público levou à redução no pagamento da quotização dos seus sócios em cerca de 40%, a qual só é recuperável aquando da retoma da presença de público nos jogos.

Finalmente, outra das receitas deste ... que sofreu significativa redução prende-se com o “merchandise”, pois face à proibição da presença de público nos estádios, afastou as vendas nos dias dos jogos e o encerramento da loja “física” que colocou as vendas a níveis “zero”.

Assim sendo e face ao exposto, outra alternativa não existe senão a este ... reduzir os custos fixos que tem, sendo que a maior fatia se reporta a custos com pessoal, impondo-se, assim, reformular a nossa estrutura de trabalhadores, por forma a reduzir custos e otimizar sinergias, mediante um melhor aproveitamento dos recursos humanos de que dispomos.

Assim sendo impõe-se o presente despedimento colectivo de 20 trabalhadores infra indicados e pelas razões infra referidas:

<i>Nome</i>	<i>Departamento</i>	<i>Motivo</i>
...	<i>Manutenção</i>	<i>A trabalhadora em causa encontra-se por baixa prolongada que dura há 178 dias</i>
...	...	<i>Maior antiguidade face aos demais trabalhadores que mantêm o seu posto de trabalho e que possuem a mesma categoria profissional</i>
...	...	<i>A trabalhadora encontra-se ausente por baixa prolongada que dura há 587 dias</i>
...	<i>Manutenção</i>	<i>Extinção posto trabalho, por cessação do contrato de trabalho a termo celebrado</i>
...	...	<i>Baixa produtividade fruto de ausências prolongadas do local de trabalho</i>
...	<i>Manutenção</i>	<i>Extinção posto trabalho fruto de assunção de funções por parte da ... Com efeito, este posto de trabalho deixará de existir na nossa estrutura, passando a manutenção a ser assegurada pela ...</i>
...	<i>Manutenção</i>	<i>Baixa produtividade fruto de</i>

		<i>ausências prolongadas do local de trabalho</i>
...	...	<i>Baixa produtividade fruto de ausências prolongadas do local de trabalho</i>
...	<i>Departamento Marketing</i>	<i>Baixa produtividade fruto de ausências prolongadas do local de trabalho</i>
...	...	<i>A trabalhadora em causa encontra-se ausente por baixa prolongada que dura há 641 dias</i>
...	...	<i>A trabalhadora em causa encontra-se ausente por baixa prolongada que dura há 146 dias</i>
...	...	<i>Maior antiguidade face aos demais trabalhadores que mantêm o seu posto de trabalho e que possuem a mesma categoria profissional</i>
...	...	<i>Maior antiguidade face aos demais trabalhadores que mantêm o seu posto de trabalho e que possuem a mesma categoria profissional</i>
...	...	<i>Maior antiguidade face aos demais trabalhadores que mantêm o seu posto de trabalho e que possuem a mesma categoria profissional</i>
...	...	<i>Maior antiguidade face aos demais trabalhadores que mantêm o seu posto de trabalho e que possuem a</i>

		<i>mesma categoria profissional</i>
...	...	<i>Maior antiguidade face aos demais trabalhadores que mantêm o seu posto de trabalho e que possuem a mesma categoria profissional</i>
...	...	<i>Maior antiguidade face aos demais trabalhadores que mantêm o seu posto de trabalho e que possuem a mesma categoria profissional</i>
...	...	<i>A trabalhadora em causa encontra-se ausente por baixa prolongada que dura há 150 dias, mas esteve com períodos de baixa alternados desde 2019</i>
...	...	<i>Maior antiguidade face aos demais trabalhadores que mantêm o seu posto de trabalho e que possuem a mesma categoria profissional</i>
...	...	<i>Maior antiguidade face aos demais trabalhadores que mantêm o seu posto de trabalho e que possuem a mesma categoria profissional</i>

Nesta conformidade e atento tudo quanto foi exposto, impõe-se necessariamente uma reformulação da nossa estrutura de trabalhadores, sendo que serão alvo de despedimento colectivo os trabalhadores infra indicados, pelos motivos já supra expostos.

Conforme já referido, esta entidade patronal não tem, no presente momento, qualquer possibilidade de realocar os trabalhadores alvo do despedimento a outros locais, por o seu quadro de pessoal em tais locais se mostrar já ajustado às necessidades existentes e não deficitário.

CONCLUSÃO

Face ao exposto, verifica-se um desajustamento entre os recursos humanos existentes e os efetivamente necessários ao seu funcionamento, verificando-se existir um excesso de trabalhadores face às necessidades de trabalho existentes e as previsíveis, sendo que este ... tem igualmente necessidade de reduzir custos para se manter em atividade, impondo-se, nesta medida, o presente despedimento colectivo.

Numa óptica de boa gestão e tendo em vista a prossecução dos objetivos supra enunciados, considera-se adequado proceder à reestruturação de alguns departamentos/sectores existentes, envolvendo a extinção de 20 postos de trabalho e despedir 20 trabalhadores.

A tudo quanto foi exposto, acresce salientar que é intenção deste ... revitalizar-se financeiramente, sendo que tal reestruturação passa, inevitavelmente, pelos recursos humanos, mediante a potencialização de sinergias e redução de custos, quer com mão-de-obra, quer com outros custos fixos, pelo que entendemos que a melhor solução e aquela que permitirá a este ... manter-se em atividade, é a de proceder-se ao despedimento colectivo dos nossos 20 colaboradores.

O posto de trabalho da Trabalhadora ..., bem como a atividade que lhe é inerente, mais propriamente o ... encontra-se encerrado fruto da pandemia covid-19, pelo que urge ao ... poupar meios financeiros atenta a difícil situação económico-financeira em que se encontra, impondo-se a sua recuperação financeira que irá ocorrer através do Processo Especial de Revitalização.

Foram selecionados para serem abrangidos pelo processo de despedimento coletivo os identificados trabalhadores nos termos já supra expostos, tendo a comunicação elaborada nos termos do Art.º 360.º do Código de Trabalho, sido oportunamente remetida a todos os trabalhadores.

O encerramento total do ... onde a trabalhadora ... desempenha funções e o fundamento da sua inclusão no despedimento colectivo, no qual se encontram adicionalmente 8 trabalhadores que também em tal departamento exerciam a sua atividade.

Assim e por motivos evidentes decorrentes de tal encerramento, 9 dos 20 colaboradores que fazem parte do despedimento exerciam atividade em tal Encerrada a fase de informações e negociação, o ...,

procedeu já aos restantes 19 trabalhadores abrangidos pelo processo, a entrega das comunicações previstas no Art.º 363.º do Código do Trabalho, dando conta da decisão do despedimento e dos termos e condições aplicáveis à cessação.

Em relação à trabalhadora ... verifica-se estar abrangida pelo disposto no Art.º 63.º do Código do Trabalho, por ser trabalhadora grávida, termos pelos quais se solicita a essa Comissão a emissão do competente Parecer Prévio ao despedimento, previsto naquela norma.

Como já referido, o despedimento da trabalhadora ... apenas ocorre atento o encerramento do ...

Para correta instrução do processo, juntam-se ao presente os seguintes documentos:

- a) Comunicação efetuada nos termos do Art.º 360.º do Código do Trabalho à Trabalhadora ..., datada de 14 de Julho de 2021;*
- b) Minuta da comunicação de intenção de despedimento que a Empresa pretende entregar à Trabalhadora ..., emitido que esteja o Parecer Prévio que pelo presente se solicita.*

Nesta conformidade, permaneceremos a aguardar pelo parecer emitido por esse Comissão, estando o "... à inteira disposição de V. Exas. para prestar, por via documental ou presencial, todos e quaisquer esclarecimentos ou informações adicionais que V. Exas. tenham por necessários ou convenientes, desde já se solicitando que todas as comunicações para este ... sejam dirigidas ao Senhor ... (...)"

1.3. Por carta datada de 09.07.2021, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de proceder ao despedimento colectivo, nos termos que se transcrevem:

Assunto: Cessação de contrato de trabalho por despedimento colectivo - aviso prévio

Exmo(a). Senhor(a),

Ao abrigo do disposto no artigo 359.º e seguintes do Código do Trabalho, informamos que é intenção desta sociedade iniciar procedimento tendente ao despedimento colectivo de V. Exa.

As razões que nos levam a tomar esta decisão prendem-se com motivos de mercado e, uma vez que temos vindo a verificar uma redução acentuada da N/ actividade.

Com efeito, atento o decréscimo da nossa actividade, este ... viu-se compelido a se apresentar a Processo Especial de Revitalização (PER), no âmbito do qual, como é do conhecimento de V. Exa., foi proferido

despacho inicial, no processo que corre termos junto do Tribunal Judicial da Comarca de ..., Juízo do Comércio de ..., J2, sob o n.º 1976/21.0T8STB, sendo que em tal processo foi apresentado plano de revitalização tendente à recuperação deste ..., pois cremos que tal se afigura possível, mas não sem que se proceda a um ajuste dos nossos custos fixos, que se afiguram ser muito elevados.

Vejamos,

Somos um dos ... desportivos históricos de Portugal, sendo um marco da cidade de ... destacando-nos principalmente pelos feitos ...

Há sensivelmente vinte anos, por imperativos legais, o ... passou a ser desenvolvido pela sociedade "...” nossa participada.

Pese embora o exposto, continuamos a disputar todas as demais modalidades não profissionais designadamente, ..., na qual foi ..., tendo 2.200 atletas nas mencionadas modalidades.

Actualmente possuímos cerca de 10.500 sócios e cerca de 200.000 adeptos.

Ocorre que este ..., à semelhança de todo o tecido empresarial português, não foi imune à crise económica que se viveu no país e na Europa, bem como alguns incumprimentos da responsabilidade de anteriores Direções levaram a que fossem penhoradas as nossas receitas principais com a conseqüente impossibilidade de gerir a gestão da sua liquidez, facto que originou, em 2015, a necessidade de recurso a um primeiro processo especial de revitalização, no âmbito do qual se logrou fazer aprovar e homologar um plano de recuperação.

Ulteriormente, já em 2018, a Direção de então deixou este ... com uma situação económica e financeira difícil porquanto descurou, de forma grave, a ligação aos sócios e adeptos bem como a ligação à Cidade, o que implicou um decréscimo acentuado do número de associados.

Com efeito, passamos de 20.000 sócios para menos de 8.000 em 2018.

Face ao exposto, houve a necessidade de ser apresentado novo processo especial de revitalização, no âmbito do qual logrou obter novamente o apoio dos seus credores, aprovando e homologando a sua proposta de plano de recuperação a 12.03.2020.

O exposto deu alento a este ..., tendo então a séria e legítima expectativa de que, desta feita, a recuperação seria uma inevitabilidade.

Porém, a realidade foi “madrasta” pois, conforme é do conhecimento geral, a equipa de ..., muito embora se tenha mantido na primeira liga, desceu ulteriormente e de forma administrativa para o campeonato de Portugal.

Tal situação acabou por ter repercussões diretas neste ..., pois a nossa viabilização assentava, conforme decorria do seu último plano de recuperação, de receitas relativas a um expectável aumento de sócios, a um aumento de receitas resultantes da exploração do estádio e assim da venda de camarotes, lugares cativos, publicidade, exploração de bares, lojas e recebimento de percentagens de passes de jogadores por parte da ...

Assim, todas as receitas e pressupostos que permitiam a sustentabilidade financeira para os compromissos assumidos ficaram obviamente em causa.

Acresce ao exposto a pandemia do Covid 19 a qual, segundo um estudo da “...” e pela empresa de consultadoria “...”, terá um impacto financeiro na indústria ... poderão perdurar até 2024, a qual não escaparemos, tal como todos os restantes ..., quer em Portugal, quer a nível Mundial.

Com efeito, o desporto vive basicamente do público e estando este impedido de aceder aos recintos desportivos, para além de não se poder cobrar os ingressos respetivos, uma das fontes de receita dos ..., temos que o patrocínio deixa de ser atrativo para as empresas.

No nosso caso, verificou-se um “corte” total dos investimentos em patrocínios, facto este muito relevante para a actual situação em que nos encontramos.

Perante uma crise de duração incerta e até que seja autorizado o regresso de público aos estádios e pavilhões somos forçados a procurar estratégias para gerar receitas alternativas e, mesmo estas, são de difícil implementação.

Também em resultado da pandemia e das medidas impostas para travar o seu agravamento, este ... viu-se forçado a encerrar o seu ..., o qual representa uma fonte de receita muito substancial.

Assim, a ausência de público levou à redução no pagamento da quotização dos seus sócios em cerca de 40%, a qual só é recuperável aquando da retoma da presença de público nos jogos.

Finalmente, outra das receitas deste ... que sofreu significativa redução prende-se com o “merchandise”, pois face à proibição da presença de público nos estádios, afastou as vendas nos dias dos jogos e o encerramento da loja “física” que colocou as vendas a níveis “zero”.

Assim sendo e face ao exposto, outra alternativa não existe senão a este ... reduzir os custos fixos que tem, sendo que a maior fatia se reporta a custos com pessoal, impondo-se, assim, reformular a nossa estrutura de trabalhadores, por forma a reduzir custos e otimizar sinergias, mediante um melhor aproveitamento dos recursos humanos de que dispomos.

Assim sendo impõe-se o presente despedimento colectivo de 20 trabalhadores infra indicados e pelas razões infra referidas:

<i>Nome</i>	<i>Departamento</i>	<i>Motivo</i>
...	...	<i>A trabalhadora em causa encontra-se por baixa prolongada que dura há 178 dias</i>
...	...	<i>Maior antiguidade face aos demais trabalhadores que mantêm o seu posto de trabalho e que possuem a mesma categoria profissional</i>
...	...	<i>A trabalhadora encontra-se ausente por baixa prolongada que dura há 587 dias</i>
...	...	<i>Extinção posto trabalho, por cessação do contrato de trabalho a termo celebrado</i>
...	...	<i>Baixa produtividade fruto de ausências prolongadas do local de trabalho</i>
...	...	<i>Extinção posto trabalho fruto de assunção de funções por parte da ... Com efeito, este</i>

		<i>posto de trabalho deixará de existir na nossa estrutura, passando a manutenção a ser assegurada pela ...</i>
...	...	<i>Baixa produtividade fruto de ausências prolongadas do local de trabalho</i>
...	...	<i>Baixa produtividade fruto de ausências prolongadas do local de trabalho</i>
...	...	<i>Baixa produtividade fruto de ausências prolongadas do local de trabalho</i>
...	...	<i>A trabalhadora em causa encontra-se ausente por baixa prolongada que dura há 641 dias</i>
...	...	<i>A trabalhadora em causa encontra-se ausente por baixa prolongada que dura há 146 dias</i>
...	...	<i>Maior antiguidade face aos demais trabalhadores que mantêm o seu posto de trabalho e que possuem a mesma categoria profissional</i>
...	...	<i>Maior antiguidade face aos demais trabalhadores que mantêm o seu posto de trabalho e que possuem a mesma categoria profissional</i>
...	...	<i>Maior antiguidade face aos demais trabalhadores que mantêm o seu posto de trabalho e que possuem a</i>

		<i>mesma categoria profissional</i>
...	...	<i>Maior antiguidade face aos demais trabalhadores que mantêm o seu posto de trabalho e que possuem a mesma categoria profissional</i>
...	...	<i>Maior antiguidade face aos demais trabalhadores que mantêm o seu posto de trabalho e que possuem a mesma categoria profissional</i>
...	...	<i>Maior antiguidade face aos demais trabalhadores que mantêm o seu posto de trabalho e que possuem a mesma categoria profissional</i>
...	...	<i>A trabalhadora em causa encontra-se ausente por baixa prolongada que dura há 150 dias, mas esteve com períodos de baixa alternados desde 2019</i>
...	...	<i>Maior antiguidade face aos demais trabalhadores que mantêm o seu posto de trabalho e que possuem a mesma categoria profissional</i>
...	...	<i>Maior antiguidade face aos demais trabalhadores que mantêm o seu posto de trabalho e que possuem a mesma categoria profissional</i>

Esta entidade patronal não tem, no presente momento, qualquer possibilidade de realocar os trabalhadores alvo de despedimento a outros locais, por o seu quadro de pessoal se mostrar já ajustado e não deficitário.

CONCLUSÃO

Face ao exposto, verifica-se um desajustamento entre os recursos humanos existentes e os efetivamente necessários ao seu funcionamento, verificando-se existir um excesso de trabalhadores face às necessidades de trabalho existentes e as previsíveis, sendo que este ... tem igualmente necessidade de reduzir custos para se manter em atividade, impondo-se, nesta medida, o presente despedimento colectivo.

Numa óptica de boa gestão e tendo em vista a prossecução dos objetivos supra enunciados, considera-se adequado proceder à reestruturação de alguns departamentos/sectores existentes, envolvendo a extinção de 20 postos de trabalho e despedir 20 trabalhadores.

A tudo quanto foi exposto, acresce salientar que é intenção deste ... revitalizar-se financeiramente, sendo que tal reestruturação passa, inevitavelmente, pelos recursos humanos, mediante a potencialização de sinergias e redução de custos, quer com mao-de-obra, quer com outros custos fixos, pelo que entendemos que a melhor solução e aquela que permitirá a este ... manter-se em atividade, é a de proceder-se ao despedimento colectivo dos nossos 20 colaboradores.

Assim iremos proceder ao despedimento colectivo dos seguintes trabalhadores, a saber:

...	<i>Trabalhadora de limpeza</i>
...	<i>Roupeiro</i>
...	<i>Trabalhador de limpeza</i>
...	<i>Técnico de manutenção</i>
...	<i>Trabalhador de limpeza</i>
...	<i>Chefe de manutenção</i>
...	<i>Auxiliar de manutenção</i>
...	<i>Assistente Administrativa Principal</i>
...	<i>Técnica de Marketing e Publicidade</i>
...	<i>Trabalhador de limpeza</i>
...	<i>Operador de Máquinas de Lavandaria</i>
...	<i>Caixa Auxiliar Volante</i>
...	<i>Caixa Auxiliar Volante</i>
...	<i>Caixa Fixo</i>

...	Caixa Auxiliar Volante
...	Caixa Auxiliar Volante
...	Caixa fixo
...	Caixa Auxiliar Volante
...	Controlador de entradas
...	Caixa Auxiliar Volante

Mais se informa que o despedimento colectivo de V. Exa. terá lugar no prazo de **30 dias**,¹ após cumpridas as formalidades e diligências previstas, e cabíveis ao presente processo, nos artigos 360.º e 361.º do Código do Trabalho.

Informamos ainda que será liquidada a V. Exa. a compensação que lhe é devida pelo despedimento colectivo, calculada nos termos do disposto no artigo 366.º, do Código do Trabalho, e da forma constante no plano de revitalização que será apresentado no supra identificado processo de insolvência.

Com a presente notificação de aviso prévio, é conjuntamente enviado o quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa.

Consigna-se que a presente carta apenas constitui aviso prévio e não configura o despedimento final, continuando V. Exa., a ser trabalhador deste ... até essa data.

(...)

Quadro de pessoal

(...)"

1.3. Do processo não consta que existam comissão de trabalhadores/as, comissão intersindical ou comissão sindical da empresa nem que os/as trabalhadores/as abrangidos/as pelo despedimento tenham criado a comissão representativa a que alude o n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

¹ Os prazos de aviso prévio variam consoante a antiguidade de cada trabalhador:

150 dias = antiguidade inferior a um ano

30 dias = antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a 5 anos

60 dias = antiguidade igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos

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 excepcionais 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 Europeias² 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, 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.

75 dias = antiguidade igual ou superior a 10 anos

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).

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.³

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

³ Artigo 68.º, n.º 1 e n.º 2 da Constituição da República Portuguesa

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 n.º 2 do 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”⁴, 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:

“ (...) ... 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 CT⁵ 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

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

⁵ Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.

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 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.

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

2.12. No caso em análise, a entidade empregadora fundamenta o despedimento colectivo em motivos de mercado e num desequilíbrio económico e financeiro, em virtude de uma redução acentuada da sua atividade.

2.13. Nesta sequência, a entidade empregadora que já havia recorrido a um processo Especial de Revitalização (PER), viu-se obrigada a recorrer a novo plano, que foi aprovado e homologado em

12.03.2020. Sucede que a equipa ... desceu de forma administrativa da 1.^a liga para o campeonato de Portugal. Esta situação teve repercussões diretas no ..., comprometendo todas as receitas e pressupostos que permitiam a sustentabilidade financeira para os compromissos assumidos, nomeadamente receitas relativas a um expectável aumento de sócios, a um aumento de receitas resultantes da exploração do estádio e assim da venda de camarotes, lugares cativos, publicidade, exploração de bares, lojas e recebimentos de percentagens de passes de jogadores por parte da ..., conforme decorria do seu último plano de recuperação.

2.14. Refere o empregador que a pandemia COVID-19 terá um impacto financeiro na ..., à qual o ... não escapará. Acrescenta que vivendo o desporto do público e estando este impedido de aceder aos recintos desportivos o ... fica impedido de cobrar os ingressos respectivos – uma das fontes de receita dos ... – termos em que o patrocínio deixa de ser atractivo para as empresas o que, no caso concreto, levou a um corte total dos investimentos e patrocínios.

2.15. Mais refere a empregadora que em virtude das medidas adotadas para combater a Pandemia, o ... viu-se forçado a encerrar o seu ..., o qual representa uma fonte de receita muito substancial.

2.16. Por fim, o empregador refere que a ausência de público levou à redução do pagamento da quotização dos seus sócios em cerca de 40%, assim como sofreu uma significativa redução nas receitas de “*merchandise*”, pois a proibição da presença de público nos estádios afastou as vendas nos dias de jogos e o encerramento da loja física que colocou as vendas a níveis zero.

2.17. Face ao exposto, a entidade empregadora alega não ter outra alternativa senão reduzir os custos fixos, sendo que a sua maioria se reporta a custos com pessoal, impondo-se a reformulação da estrutura de trabalhadores, procedendo-se ao despedimento colectivo de 20 trabalhadores/as.

2.18. Quanto aos critérios de selecção dos/as trabalhadores/as a serem abrangidos/as pelo despedimento, verifica-se que os mesmos não são idênticos para todos/as os trabalhadores/as abrangidos/as. No caso da trabalhadora especialmente protegida, a entidade empregadora fundamenta a sua inclusão da seguinte forma: “*A trabalhadora em causa encontra-se ausente por baixa prolongada que dura há 150 dias, com períodos alternados desde 2019*”.

2.19. Assim, afigura-se que o critério utilizado para a inclusão da trabalhadora especialmente protegida está relacionado com o absentismo. Sucede que, da análise realizada ao processo, não é possível aferir, nem a entidade empregadora explica, por que motivo foi a trabalhadora escolhida em detrimento de outro/a trabalhador/a não especialmente protegido/a.

2.20. Em rigor, dos elementos constantes no processo não é possível comparar o absentismo da trabalhadora especialmente protegida com os/as demais trabalhadores/as, desconhecendo-se se existem outros/as trabalhadores/as com um nível de absentismo igual ou superior ao da trabalhadora.

2.21. Por seu turno, também não consta do processo, o motivo das ausências da trabalhadora, mormente da “baixa prolongada” que dura há 150 dias, desconhecendo-se se esta se deve a motivos relacionados com a parentalidade.

2.22. De facto, considerando que a trabalhadora se encontra grávida, não será de despicendo que a “baixa prolongada” se deva, por exemplo, ao gozo de licença em situação de risco clínico durante a gravidez.

2.23. Face ao exposto, afigura-se não estar afastado no presente processo, que a inclusão da trabalhadora grávida ... esteja relacionada com a maternidade, motivo pelo qual se vislumbram indícios de discriminação.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera opor-se à inclusão da trabalhadora grávida ... no despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 15 DE SETEMBRO DE 2021, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.