

PARECER N.º 558/CITE/2021

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhador no gozo de licença parental, por despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º CITE-D/2803/2021

I - OBJETO

1.1. Em 25.10.2021, a CITE recebeu da Entidade Empregadora ..., pedido de parecer prévio ao despedimento do trabalhador em situação de gozo de licença parental ..., no âmbito de processo de despedimento coletivo por motivos estruturais e de mercado, abrangendo a totalidade dos/as oito trabalhadores/as.

1.2. Na comunicação dirigida a esta Comissão, datada de 21.10.2021, a entidade empregadora refere o seguinte:

«Assunto: Pedido de parecer prévio a que alude o art.º 63.º/1/b) do Código do Trabalho

Exma. Senhora Presidente:

Encontra-se em curso, no ... (adiante designado ...), um processo de despedimento coletivo, o qual abrange todos os oito trabalhadores que prestam trabalho nas instalações da sua Escola ...

No início do mês de agosto de 2021, foi enviada a comunicação inicial de intenção de despedimento, nos termos do artigo 360.º do Código do Trabalho tendo, posteriormente, sido designada uma comissão ad hoc representativa de trabalhadores.

Foi esta comissão devidamente convocada para uma reunião, a realizar-se no dia 2 setembro, pelas 15 horas, nas instalações do ..., sitas no ..., e, bem assim, foi também convocada, a Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, que esteve presente em todas as sessões da reunião de negociações e a quem têm sido enviadas todas as comunicações legalmente impostas.

Com efeito, no dia 2 de setembro foi realizada a referida reunião, no âmbito da fase de informações e negociação, tendo a mesma tido a sua continuação nos dias 9 e 15 de setembro, data em que se deu por terminada a fase de informações e negociação.

Cumprе referir que, na última sessão desta reunião foi possível celebrar um acordo de reconversão com um dos trabalhadores, razão pela qual o despedimento coletivo vai prosseguir apenas quanto aos restantes sete trabalhadores que prestavam a sua

atividade nas instalações da Escola ...

Acontece que o trabalhador ... está, desde o dia 25/9, no gozo de licença parental inicial partilhada (art.º 40º n.º 8 do CT), que terminará em 24/10/2021.

Assim, e nos termos do disposto no artigo 63.º, n.º 1, alínea b) do Código do Trabalho, uma vez terminada a fase de informações e negociação, e pretendendo a entidade empregadora avançar com o despedimento deste trabalhador, serve a presente para submeter à V. apreciação o despedimento do trabalhador ..., remetendo-se, para o efeito, cópia do processo de despedimento coletivo.

Com os melhores cumprimentos, subscrevemo-nos

[Pelo ...]

Junta: Cópia do processo de despedimento coletivo».

1.3. Na carta dirigida aos trabalhadores, datada de 03.08.2021, entregue PMP, a empresa refere, o seguinte:

«Exmo/a. Senhor/a:

Serve, a presente carta, para lhe comunicar que o ..., NIPC ..., com sede no ..., concelho de ..., pretende proceder ao encerramento das instalações onde V. Exa. presta a sua atividade laboral e, conseqüentemente, ao despedimento coletivo de oito trabalhadores. Com efeito, tal pretensão é determinada por motivos de mercado e estruturais, traduzidos na redução dos serviços prestados pela Escola de ..., provocada pela diminuição da procura dos bens disponibilizados e pelos motivos infra referidos.

No âmbito da sua atividade, o ... dedica-se à ... em diversas modalidades, entre as quais se insere a Escola ..., que tem como principal objetivo ... a todos aqueles que procuram os seus serviços e onde V. Exa. labora.

Na verdade, as instalações da Escola de ... estão localizadas num espaço pertencente à Associação ..., com quem o ... havia celebrado um contrato de arrendamento.

Acontece que tal edifício apresenta várias debilidades estruturais, designadamente, ao nível da fachada e isolamento, instalações interiores com pouco isolamento térmico, diversos problemas de humidade, entre outros, que não se coadunam com a prática de ...

Nos últimos anos, a necessidade de obras nas instalações tem sido recorrente, com avultados custos inerentes às mesmas, bem como à manutenção do edifício, ao que acresce o facto de a procura dos serviços prestados nas instalações das ... ter vindo a sofrer uma redução drástica.

A isto acresce que os serviços prestados nas ... foram afetados com a situação pandémica que se vive em Portugal e no mundo desde março de 2020, tendo aquele visto as suas instalações encerradas por imposição do Governo durante grande parte do

ano transato.

Consequentemente, quando as instalações reabriram, e por força do receio vivido entre os cidadãos, muitos dos utentes habituais deixaram de procurar as atividades prestadas nas instalações da Escola ...

Acréscce que este espaço tem vindo a sofrer um decréscimo de faturação, constatando-se que, da época 2018/2019 para a época 2019/2020, houve um decréscimo de 27%, tendo o ... faturado 295.597,38€ e 215.671,27€, respetivamente. Já na época 2020/2021 este espaço teve uma quebra ainda mais acentuada, apenas faturando 107.303,35€, ou seja, menos 63% do que a época 2018/2019.

Quanto à venda de artigos de relacionados com os serviços prestados, designadamente ..., ... e ... com a marca do ..., ... também sofreu um decréscimo de faturação, uma vez que - da época 2018/2019 para a época 2019/2020 - houve um decréscimo de 15%, tendo faturado 8.908,40€ e 7.509,53€, respetivamente. Na época 2020/2021, o clube apenas faturou 5.387,56€, ou seja, menos do 40% do que a época 2018/2019.

A isto acresce que, no que diz respeito às despesas às obras de conservação e reparação das instalações, na época de 2018/2019, o ... despendeu mais de 8.908,40€, e - na época de 2019/2020 - mais 7.509,53€. Na corrente época, o ... já despendeu mais 5.387,56€.

Recentemente, foi solicitada uma auditoria das condições de segurança das nossas instalações, a qual identificou uma série de incoerências e problemas no edifício que obrigaria à realização de mais obras de conservação/reparação com custos avultados para o ..., o que determina que a manutenção das instalações e consequente prestação de serviços não é mais sustentável.

Ainda assim, o ... desenvolveu todos os esforços com vista à alteração das situações vindas de referir, mas a severa crise económica e financeira que assola o mundo e, em especial, o País, acentuou as já sentidas dificuldades na atividade do ...

Pelos motivos vindos de referir, a atividade em causa terá de ser extinta, e não resta qualquer alternativa de salvaguarda dos postos de trabalho afetos a estas instalações, pelo que é intenção do ... proceder ao despedimento coletivo sucessivo de V. Exa., e dos/as demais trabalhadores/as que consigo laboram, despedimento que é inevitável.

Neste momento, o quadro de pessoal do ... discriminado por setores organizacionais, é o que consta do mapa (anexo 1).

Pelos motivos acima referenciados, como se disse, o ... tem intenção de proceder ao despedimento coletivo simultâneo dos/as trabalhadores/as ao seu serviço, inclusivamente de V. Exa., sem que lhe seja possível manter os postos de trabalho mencionados no aludido mapa do quadro de pessoal ora junto.

Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir são objetivos, uma vez que terão de ser despedidos/as todos/as os/as trabalhadores/as subordinados que exercem a sua

atividade nas instalações e ao serviço da Escola de

Nos termos da lei, poderão os/as trabalhadores/as ao serviço do ... designar, de entre eles/as, no prazo de cinco dias úteis contados da data de receção desta missiva, uma comissão representativa com o máximo de cinco elementos. Se decidirem não designar tal comissão, solicitamos que expressamente nos indiquem isso por escrito, caso em que as comunicações seguintes continuarão a ser feitas diretamente a cada trabalhador/a e à comissão de trabalhadores.

Nos cinco dias posteriores à data da presente comunicação, terá lugar uma fase de informações e negociação entre a entidade empregadora e a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista à obtenção de um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar, e, bem assim, sobre a eventual aplicação de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores/as a despedir, designadamente: suspensão de contratos de trabalho, redução de períodos normais de trabalho, reconversão ou reclassificação profissional e reformas antecipadas ou pré-reformas, sendo que a aplicação destas duas últimas medidas pressupõe o acordo dos trabalhadores abrangidos. Caso os trabalhadores dispensem a presença em tal reunião, solicitamos que expressamente nos indiquem por escrito, manifestando o seu acordo com a presente decisão.

A entidade empregadora e a estrutura representativa dos trabalhadores poderão, cada qual, fazer-se assistir por um perito nas reuniões de negociação.

Os serviços competentes do ministério responsável pela área laboral participam no processo de negociação, com vista a assegurar a regularidade da sua instrução substantiva e procedimental e a promover a conciliação dos interesses das partes.

A pedido de qualquer das partes ou por iniciativa dos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral, os serviços regionais do emprego e da formação profissional e a segurança social definem as medidas de emprego, formação profissional e de segurança social aplicáveis, de acordo com o enquadramento previsto na lei para as soluções que, eventualmente, venham a ser adotadas.

Obtido um acordo nesta fase, ou na falta deste, decorridos os prazos legais, comunicaremos a decisão definitiva de despedimento, sendo que nesse momento indicaremos o montante, forma e momento de pagamento da compensação e créditos laborais, bem como a data da efetiva cessação do contrato, que dependerá do aviso prévio aplicável nesse momento.

O trabalhador cujo contrato cesse em virtude de despedimento coletivo, terá direito a uma compensação correspondente a 12 dias de retribuição base e diuturnidades, por cada ano completo de antiguidade, contada até ao termo do aviso prévio, sendo que, no caso de fração de ano, o valor de referência é calculado proporcionalmente, nunca podendo tal compensação ser inferior a 3 meses de retribuição base e diuturnidades.

Aplicar-se-ão, todavia, as normas transitórias subsumíveis a cada caso concreto, designadamente as que resultam da aplicação do art.º 5º da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, e do a 366º do Código do Trabalho».

1.4. No dia 02.09.2021, foi realizada a 1.ª reunião de informações e negociação, tendo sido lavrada a devida ata, conforme se transcreve:

«Aos dois dias do mês de setembro do ano de 2021, pelas 15h, nas instalações do ..., sitas no ..., realiza-se uma reunião no âmbito do processo de cessação dos contratos de trabalho realizado ao abrigo dos artigos 359.º e seguintes do Código do Trabalho, processo este de despedimento coletivo. A reunião realizasse nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 361.º do Código do Trabalho, com a participação do Dr. ... de parte do Sindicato de Comércio, Escritórios, Serviços de Portugal, estando igualmente presente a comissão ad hoc representativa da totalidade dos trabalhadores abrangidos, oportunamente comunicada à empregadora, e da qual fazem parte os trabalhadores ..., ... e ..., devidamente nomeados por todos os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo conforme documento que se anexa sob o n.º 1, e de parte do ... entidade empregadora, o Dr. ..., acompanhado por ..., advogada e ..., advogada. Esteve igualmente presente a Dra. ..., de parte da DGERT.

Esta reunião encontra-se subordinada à seguinte

ORDEM DE TRABALHOS:

Único) Concretização da fase de informações e negociações, com vista à possível obtenção de um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente: suspensão de contratos de trabalho, redução de períodos normais de trabalho, reconversão e reclassificação profissional ou reformas antecipadas e pré-reformas; bem como outras informações que possam ser suscitadas.

*

A reunião foi presidida e orientada por Iniciados os trabalhos foi pedida a palavra por ..., informando que a Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho está presente presencialmente, por ter sido convocada e ter sido nomeada comissão ad hoc representativa de trabalhadores.

De parte de foram explicados os motivos de recurso a este processo e a tramitação seguida e a seguir de futuro. Em especial, foram feitas explicações sobre o período de aviso prévio, os valores devidos a título de créditos laborais, explicação sobre a possibilidade de trabalhar ou não, consoante sejam convocados, informando-se ainda que os trabalhadores têm direito a procurar emprego durante o aviso prévio, que serve precisamente para essa transição. Foi igualmente informado o direito de denúncia do

contrato e manutenção do direito a compensação de antiguidade caso tal aconteça.

Pedida a palavra pela Dra. ..., esta começou por explicar qual o papel da DGERT na presente reunião, que tem como objetivo arranjar pontos de convergência entre as partes com vista a evitar o despedimento e verificar a regularidade dos procedimentos. Mais perguntou ainda se havia algum trabalhador em situação de gravidez, puerperidade ou lactante ou em situação de licença nos termos do artigo 61º do Código do Trabalho, sendo que os trabalhadores responderam não estar nessas condições, não se aplicando qualquer exigência de pedidos de pareceres à CITE, com exceção do trabalhador ..., que informou que iria gozar de um período de licença parental adicional entre 26 de setembro e 25 de outubro de 2021. Responderam ainda negativamente quando perguntados sobre se há cônjuges entre os trabalhadores abrangidos.

A Dra. ... e a Dra. ... concordaram em, posteriormente à reunião, confirmar se este período de licença adicional obrigaria a comunicação à CITE, com o que o trabalhador concordou.

A Dra. ... continuou questionando sobre a hipótese de haver manutenção dos contratos de trabalho, uma vez que analisou o quadro do pessoal enviado aquando da 1.ª comunicação.

A Dra. ... respondeu, informando que por questões financeiras de gestão interna não será possível, nesta fase, manter os vínculos dos trabalhadores ao ...

Pedida a palavra pelo Dr. ..., este afirmou que o ... vive uma situação financeira muito delicada e que realmente não seria possível a manutenção de um ou de todos os contratos de trabalho.

Pedida a palavra pelo Dr. ..., este afirmou que a sua presença aqui tinha como objetivo aferir a possibilidade de manter os contratos de trabalho, mas que perante o que foi dito pela Dra. ... e pelo Dr. ..., percebeu que tal não seria possível, sendo certo que entende que é tudo precipitado dada a grandeza do ...

A Dra. ... respondeu que, à data, não é mesmo possível a manutenção dos postos de trabalho, em virtude da delicada situação financeira do ... e que a situação vai ser analisada caso haja eventualmente haja alterações inesperadas.

Pedida a palavra pela Dra. ..., esta questionou se a atividade das ... estaria encerrada ou não, tendo a Dra. ... informado que a atividade já estava parcialmente encerrada e os trabalhadores não estavam a prestar trabalho. O Dr. ... especificou que talvez seja necessária a prestação de trabalho por parte de dois trabalhadores, porquanto as máquinas que se encontram nas instalações das ... não podem ser desligadas até ao final de outubro, a pedido dos ..., com quem se mantém o contrato de arrendamento.

O trabalhador ... pediu a palavra, tendo dito que apenas lhe tinham pedido para ligar os tanques, por forma a garantir a qualidade da água, e adiantou que o tinham informado de que a equipa de ... iria treinar no local das ... até ao final do setembro, pelo que, à

partida, seria necessária a presença de trabalhadores nas instalações, aguardando instruções sobre as concretas tarefas a realizar de modo a saber quais os trabalhadores a convocar.

Mais referiu o Dr. ... que o ... se mantém o contrato de arrendamento das instalações das ... até ao final de dezembro, pelo que a atividade será totalmente extinta até essa altura. A Dra. ... referiu que uma vez que a decisão estava tomada, questionou se a carta de comunicação final seria entregue em mãos ou enviada por carta registada com aviso de receção. Mais explicou aos trabalhadores que a declaração é recetícia e eles se consideram notificados no dia da efetiva receção, pelo que no dia seguinte a esse é que começa a contar o prazo de aviso prévio. Mais esclareceu que se algum dos trabalhadores usufrísse do direito de denunciar o contrato durante o aviso prévio, deveriam questionar a Segurança Social num primeiro momento, sob pena de não serem elegíveis para receber o subsídio de desemprego. Acrescentou ainda que os trabalhadores durante o aviso prévio teriam direito a um crédito de horas, tendo explicado em que consistia esse mesmo crédito.

Pedida a palavra, a Dra. ... começou por explicar quais os créditos a que os trabalhadores teriam direito aquando da cessação, explicando ainda em que consistia a antiguidade e informando ainda ser expectável que a empresa venha a fazer uso da faculdade de agendar férias vencidas para o período anterior à cessação do contrato nos termos dos artigos 241.º n.º 5 e 243.º n.º 3 do CT.

Mais referiu que já lhe tinha sido transmitido pelo ... que alguns dos trabalhadores tinham algumas dúvidas sobre alguns pontos, designadamente o subsídio de alimentação, créditos de horas, entre outros, tendo sugerido a majoração da compensação devida a cada um dos trabalhadores por forma a haver acordo entre as partes.

Explicou que, para compensação das divergências que possam as partes ter quanto a eventuais créditos, o ... aceita propor o seguinte: majoração das compensações em função da antiguidade reportada à data de início do contrato de trabalho, e que tem como objetivo compensar todas as divergências que possam existir entre as partes relacionadas com o vínculo laboral e a sua execução.

Pedida a palavra pelo Dr. ..., este informou que a questão dos recibos verdes já foi discutida com a ACT anteriormente e que entende que este período deve ser considerado para efeitos de antiguidade, no caso dos trabalhadores que estiveram nesta situação.

A Dra. ... explicou que o objetivo da majoração seria compensar todas essas questões por forma a que não se tivesse de analisar e discutir casuisticamente, tendo pedido para apresentar a proposta antes de se avançar, ao que o Dr. ... anuiu.

Assim, a Dra. ... apresentou a proposta, explicando que a mesma passou por critérios objetivos e que consistiria no seguinte: trabalhadores com menos de cinco anos de

antiguidade — 50% de majoração da compensação legalmente devida; entre 5 a 10 anos de antiguidade — 30 % de majoração da compensação legalmente devida; com mais de 10 anos de antiguidade - 10% de majoração da compensação legalmente devida.

Pedida a palavra pelo trabalhador ..., este começou por explicar as suas funções nas ..., informando ainda que todos os trabalhadores aqui em causa sempre “vestiram a camisola”, ficando sempre que era necessário para além do seu horário de trabalho e garantindo a presença sempre que necessário. Que toda a equipa das ... sempre foi muito disponível, colocando por muitas vezes o posto de trabalho e as suas funções acima dos seus interesses familiares e pessoais.

A Dra. ... referiu que todo o trabalho de cada um dos trabalhadores das ... era valorizado e reconhecido pelo ..., o que o Dr. ... reiterou.

Pedida a palavra pela Dra. ..., esta requereu a possibilidade de se reunir, separadamente, com cada uma das partes, o que foi aceite por todos e veio a suceder.

De regresso à sala de reuniões, o Dr. ... requereu a suspensão da presente reunião, por forma a que todos os trabalhadores possam pensar e discutir sobre a proposta apresentada, inclusivamente os não presentes, o que foi aceite por todas as partes, tendo ficado agendada a continuação da reunião para o próximo dia 9 de setembro, pelas 15 horas, neste mesmo local.

Todos os presentes acordaram quanto ao conteúdo da presente ata, estando de acordo com a reunião ora agendada, encerra-se a presente ata que, depois de lida, vai devidamente assinada, encerrando-se esta reunião pelas 17:45».

1.5. No dia 09.09.2021, foi realizada a 2.^a reunião de informações e negociação, tendo sido lavrada a devida ata, conforme se transcreve:

«Aos nove dias do mês de setembro do ano de 2021, pelas 15h, nas instalações do ..., sitas no ..., realiza-se a continuação da reunião de 2 de setembro de 2021, no âmbito do processo de cessação dos contratos de trabalho realizado ao abrigo dos artigos 359. ° e seguintes do Código do Trabalho, processo este de despedimento coletivo. A reunião realiza-se nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 361. ° do Código do Trabalho, com a participação do Dr. ... de parte do Sindicato de Comércio, Escritórios, Serviços de Portugal, estando igualmente presente a comissão ad hoc representativa da totalidade dos trabalhadores abrangidos, oportunamente comunicada à empregadora, e da qual fazem parte os trabalhadores ..., ... e ..., devidamente nomeados por todos os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo conforme documento n.º 1 junto com a ata da primeira reunião, a delegada sindical D. ..., e de parte do ... entidade empregadora, o Dr. ..., acompanhado por ..., advogada e ..., advogada. Esteve igualmente presente a Dra. ..., de parte da DGERT.



REPÚBLICA
PORTUGUESA

MINISTÉRIO DO TRABALHO,
SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA
SOCIAL

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO



Esta reunião encontra-se subordinada à seguinte

ORDEM DE TRABALHOS:

Único) Continuação da fase de informações e negociações

*

A reunião foi presidida e orientada por

Iniciados os trabalhos foi pedida a palavra por ... tendo dito que, juntamente com a Dra. ... da DGERT, tinham ficado de confirmar se atendendo ao período de licença parental que o trabalhador ... vai gozar entre os dias 26 de setembro e 25 de outubro, o seu despedimento não carece de parecer prévio da CITE. Ambas chegaram à conclusão de que não, na medida em que este apenas é obrigatório se o trabalhador abrangido se encontrar em gozo de licença ao termo desta fase de informações e negociações, o que, à partida, não será o caso. Ou seja, nos termos legais, o envio de documentação para a CITE teria de ocorrer no momento do término da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º. se a essa data o trabalhador se encontrar em situação de gozo de licença parental, o que não é expectável que suceda.

De seguida, ... informou que a suspensão da primeira reunião teve como objetivo permitir que todos os trabalhadores pudessem pensar e discutir sobre a proposta apresentada, inclusivamente os não presentes. Relembrou, ainda, que a proposta apresentada consistia na majoração das compensações em função da antiguidade reportada à data de início do contrato de trabalho, e que tem como objetivo compensar todas as divergências que possam existir entre as partes relacionadas com o vínculo laboral e a sua execução.

Mais informou ... que haveria a possibilidade de reintegrar um trabalhador, para a categoria de empregada de limpeza, na medida em que uma outra trabalhadora do ... apresentou uma carta a denunciar o contrato, que chegou ao poder da entidade empregadora na data de ontem e que, por isso, poderia ser reintegrado um dos trabalhadores abrangidos. Informou que tal reintegração estava dependente do não exercício do direito de arrependimento por parte da trabalhadora que denunciou o contrato, e que esse prazo terminava no dia 15 de setembro. Há duas trabalhadoras que têm a categoria de trabalhadora de limpeza, sendo que a trabalhadora ... é a que tem maior antiguidade. Isto posto, foi perguntado à trabalhadora se teria interesse e se queria tomar já uma decisão, ao que esta disse que não queria tomar a decisão agora, que preferia esperar. Ficou acordado que até ao dia 13 de setembro nos indicará a sua posição. Sendo afirmativa, a entidade empregadora esclareceu que a proposta consistiria numa alteração do contrato de trabalho em termos a definir posteriormente.

Questionada se queria dizer alguma coisa, a Dra. ... respondeu que não.

Isto posto, a ... perguntou se podiam avançar para a questão que levou à suspensão da primeira reunião, isto é, se os trabalhadores tinham pensado sobre a questão da

majoração da compensação legal. Antes de continuar o Dr. ... disse que gostava de ver os cálculos realizados para obter o resultado final da compensação com a majoração, tendo informado que pensava que esses cálculos seriam enviados para o sindicato no decorrer da semana anterior.

A Dra. ... respondeu que não se recordava de isso ter sido combinado, tendo pedido desculpa pelo sucedido. No entanto, o Dr. ... disse que não havia problema e perguntou se podiam analisar agora os cálculos finais de todos os trabalhadores, o que fizeram.

No decorrer da análise, o Dr. ... e a Dra. ... aperceberam-se que os valores que cada uma das partes tinha não coincidiam, tendo chegado à conclusão de que estavam díspares, na medida em que o Dr. ... tinha entendido que a majoração era sobre o valor total dos créditos e compensação devidos a cada um dos trabalhadores e não apenas sobre a compensação.

Neste seguimento, e quando questionado pela Dra. ... se os trabalhadores que não estavam presentes tinham aceitado esta proposta, o Dr. ... disse que estariam dispostos a negociar, mas sobre os valores que o Dr. ... tinha apresentado aos trabalhadores e não os que apresentava a entidade empregadora, ou seja, com a majoração do valor total devido e não só sobre a compensação conforme conversado na reunião anterior.

Pedida a palavra, a Dra. ... informou ainda que o pagamento da majoração da compensação atribuída a cada um dos trabalhadores fica condicionada à assinatura de uma declaração de compromisso de quitação global no momento de assinatura do recibo das contas finais, na qual cada um dos trabalhadores ateste que nada mais tem a receber, esclarecendo que o pagamento dessa majoração tem como condição essa mesma aceitação de quitação integral, ou seja, de que todos os trabalhadores se comprometam a não reclamar qualquer outro crédito laboral devido pela execução, cessação ou eventual violação do contrato.

Uma vez que todos os trabalhadores abrangidos tinham decidido negociar com base num valor diferente daquele que apresentado, o Dr. ... pediu a suspensão da reunião por forma a que pudesse transmitir aos trabalhadores a efetiva resposta da entidade empregadora, o que foi aceite, desde que não estivesse suspensa mais uma semana.

Entretanto, as partes estiveram a discutir a possibilidade de consignar uma data para que os trabalhadores, ainda que individualmente, aceitassem ou recusassem a proposta. Caso contrário, avançou a Dra. ..., a entidade empregadora avançaria com a decisão final e seriam pagos os créditos legalmente devidos.

Pedida a palavra pelo Dr. ..., este perguntou à Dra. ... o que queria dizer com os créditos legalmente devidos, tendo a Dra. ... respondido que esses são os que estão estipulados na lei, ou seja, a compensação do artigo. do art.º 366º e os créditos laborais devidos até à cessação. Perante isto o Dr. ... respondeu que não seria assim, porque havia valores que não tinham sido pagos e que eram devidos. Perante isto, a Dra. ... e o Dr. ...



afirmaram que isso não aconteceu, e que a proposta visava evitar precisamente essa discussão sobre tais créditos controvertidos.

Pedida a palavra pela trabalhadora ..., esta pediu que lhes fosse disponibilizado o valor total proposto pela entidade empregadora para cada um dos trabalhadores, por forma apresentarem esta proposta aos demais trabalhadores que não se encontravam presentes, o que foi aceite e realizado.

Pela Dra. ... foi ainda explicado que estes valores não são finais, na medida que não se sabe ainda qual a data da efetiva cessação do contrato e, por isso, também ainda não é possível aferir o valor dos proporcionais de subsídio de férias, de retribuição por férias, e de subsídio de natal e eventualmente créditos de formação que possam ser devidos. Alertou ainda para a isenção em sede de IRS e TSU sobre o valor da compensação pecuniária global devida a cada um dos trabalhadores e explicou em que tal consistia.

A Dra. ... pediu que se fixasse o dia 13 de setembro para os trabalhadores apresentarem a sua decisão de aceitação ou não da proposta apresentada e para a entidade empregadora se pronunciar sobre a questão de aceitar avançar com o pagamento da majoração relativamente a apenas alguns trabalhadores, no caso de alguns não aceitarem a proposta apresentada.

No caso de todos os trabalhadores rejeitarem a proposta apresentada a fase de informações e negociações ter-se-á por encerrada nesse dia 13 de setembro, prosseguindo-se para a fase seguinte. No caso de todos os trabalhadores aceitarem a proposta apresentada, a fase de informações e negociações terá continuação no próximo dia 15 de setembro, pelas 15 horas, neste mesmo local, a fim de ser assinada a ata por todos os trabalhadores abrangidos incluindo o compromisso de quitação acima referido. No caso de a entidade empregadora aceitar que o pagamento da compensação majorada seja feito em relação a apenas alguns trabalhadores que aceitem tal proposta apresentada, a reunião decorrerá no mesmo dia 15 de setembro, pelas 15 horas e apenas com esses trabalhadores; sendo que quanto aos demais se considerará rejeitada esta proposta e avançar-se-á com a fase seguinte do despedimento mediante pagamento dos créditos nos termos legais.

Questionados os presentes se tinham mais alguma coisa a dizer, o trabalhador ... pediu que a Dra. ... explicasse a questão do parecer da CITE, o que esta fez. A Dra. ... da DGERT alertou qual a finalidade do parecer da CITE.

A Dra. ... pediu, por fim, à entidade empregadora, o cumprimento do artigo 363.º, n.º 3, alínea a) do CT, designadamente quanto ao envio da documentação à DGERT.

Todos os presentes acordaram quanto ao conteúdo da presente ata, estando de acordo com os termos da reunião ora agendada, encerra-se a presente ata que, depois de lida, vai devidamente assinada, encerrando-se esta reunião pelas 16:55».

1.6. No dia 15.09.2021, foi realizada a 3.^a reunião de informações e negociação, tendo sido lavrada a devida ata, conforme se transcreve:

«Aos quinze dias do mês de setembro do ano de 2021, pelas 15h, nas instalações do ..., sitas no ..., realiza-se a continuação das reuniões de 2 e 9 de setembro de 2021, no âmbito do processo de cessação dos contratos de trabalho realizado ao abrigo dos artigos 359.º e seguintes do Código do Trabalho, processo este de despedimento coletivo. A reunião realiza-se nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 361.º do Código do Trabalho, com a participação da Dra. ... de parte do Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios, Serviços de Portugal, estando igualmente presente a totalidade dos trabalhadores abrangidos, designadamente os trabalhadores ..., ..., ..., ..., ..., ..., ... e ..., a delegada sindical D. ..., e de parte do ... entidade empregadora, o Eng. ..., acompanhado por ..., advogada e ..., advogada. Esteve igualmente presente a Dra. ..., de parte da DGERT.

Esta reunião encontra-se subordinada à seguinte

ORDEM DE TRABALHOS:

Único) Continuação da fase de informações e negociações.

*

A reunião foi presidida e orientada por

Iniciados os trabalhos foi pedida a palavra por ... que fez um breve resumo de todo o procedimento, à semelhança do que aconteceu na primeira reunião e informou que, tal como combinado na reunião de dia 9 de setembro, iria dar-se continuidade à fase de informações e negociações.

Foi ainda dito por ... que, uma vez que a trabalhadora ... recusou a proposta apresentada pela entidade empregadora no que toca à reconversão/reclassificação desta, a mesma proposta foi apresentada à trabalhadora ..., com a mesma categoria profissional de trabalhador de limpeza, mas que também recusou a proposta.

A trabalhadora ... pediu a palavra e informou que três outros trabalhadores poderiam estar interessados, designadamente o trabalhador ..., o que este confirmou.

... explicou-lhe que a. questão de reverter/reclassificar trabalhadores de categorias diferentes não teria sido falada com Administração, mas que se o trabalhador ... nada tivesse a opor quanto à alteração de funções, de horário e de local de trabalho, entre outras possíveis alterações ao contrato inicial a que corresponda o posto de trabalho que entretanto ficou vago, de trabalhador de limpeza, poderia ser reconvertido/reclassificado, tendo ainda concedido ao trabalhador a hipótese de pensar sobre assunto durante algum tempo.

... pronunciou-se pela reconversão/reclassificação imediata, tendo ainda dito que estava ciente de que apenas teria conhecimento das condições exatas do seu contrato mais



tarde e que assinará nos próximos dias uma adenda ao contrato.

No entanto, a D. ... informou que o novo horário de trabalho seria entre as 15h e as 21h, bem como incluiria a prestação de trabalho ao fim-de-semana de forma alternada com outro colega, e que o seu local de trabalho iria mudar, mantendo as 35 horas semanais, de acordo com as informações que se recorda acerca do posto de trabalho que, entretanto, ficou vago.

O trabalhador ... aceitou a esta proposta, pelo que nos próximos dias será contactado para assinar a adenda ao contrato e iniciar as suas novas funções.

... continuou fazendo um resumo daquilo que tinha ficado acordado nas últimas reuniões, tendo ainda dito que lhe foi comunicado pela comissão ad hoc que todos os trabalhadores aceitaram a proposta apresentada pelo ...

Pedida a palavra, a Dra. ... questionou ... se os valores comunicados já englobavam o tempo de aviso prévio.

Neste seguimento, ... fez um breve esclarecimento sobre os valores que serão pagos aos trabalhadores, tendo ainda esclarecido que a majoração incidia apenas sobre o valor da compensação legalmente devida e ainda que podiam gozar as férias, entretanto vencidas até ao termo do aviso prévio, consoante venha a ser determinado pela entidade empregadora nos termos legais. Reiterou ainda alguns esclarecimentos feitos nas reuniões anteriores quanto aos créditos laborais a pagar até ao termo do contrato.

Findos os esclarecimentos, ... explicou que todos os trabalhadores tinham sido convocados para estarem presentes pessoalmente por forma a assinarem a presente ata e para que todos ficassem cientes de que o pagamento da majoração da compensação atribuída a cada um dos trabalhadores depende da assinatura de uma declaração de compromisso de quitação global no momento da cessação do contrato e entrega do modelo 5044 e recibo das contas finais. Nessa declaração cada um dos trabalhadores deverá atestar que mediante o recebimento daqueles valores nada mais tem a receber, nos termos acima referidos, ficando desde já conscientes e perfeitamente esclarecidos de que o pagamento dessa majoração tem como condição essa mesma aceitação de quitação integral, ou seja, de que aquele pagamento depende de que todos os trabalhadores se comprometam a não reclamar qualquer outro crédito laboral devido pela execução, cessação ou eventual violação do contrato, sendo esta condição daquele.

A Dra. ... pediu para ... explicar a fase posterior do procedimento de despedimento coletivo, o que ... fez, tendo explicado que todos os trabalhadores iriam receber as cartas com a comunicação da decisão final e das quais constariam as informações constantes do artigo 363.º do Código do Trabalho.

Mais informou que qualquer trabalhador que deseje consultar as atas das reuniões anteriores o poderá fazer, mediante pedido à entidade empregadora.

A Dra. ... pediu apalavra, tendo dito que seria melhor esclarecer a questão da majoração da compensação, uma vez que os trabalhadores ainda estavam com dúvidas sobre esta questão.

Assim, ... explicou que esta consistia na majoração do valor da compensação legalmente devida em função da antiguidade de cada um, reportada ao início do contrato de trabalho, não incluindo os valores devidos a título de proporcionais de retribuição por férias, de subsídio de férias, de subsídio de Natal, de formação e retribuições até ao final do contrato.

Os trabalhadores pediram alguns minutos para se ausentarem e conversarem, o que foi acedido, tendo regressado e colocado algumas questões.

A Dra. questionou se os valores considerados na retribuição mensal até à cessação do contrato englobavam os valores devidos a título de subsídio de alimentação.

... respondeu que esta questão não tinha sido considerada, mas que admite que estes valores venham a ser pagos. Questionado o Eng. ..., este respondeu que não via problema algum no processamento desse pagamento. ... esclareceu que estes seriam pagos nos termos habituais.

A Dra. ... pediu ainda a ... para discriminar os créditos devidos a cada um dos trabalhadores, por forma a que estes fiquem totalmente esclarecidos, o que esta fez, tendo alertado que estes valores estão simulados, dependendo a concretização dos mesmos da verificação, ou não, de algumas situações já explicadas, como por exemplo, a data de envio da comunicação final, a data da efetiva cessação do contrato, o eventual gozo de formação, entre outras.

A Dra. ... afirmou que de parte da DGERT está disposta a prestar todos os esclarecimentos a ambas as partes, mesmo daqui em diante.

Todos os presentes acordaram quanto ao conteúdo da presente ata, estando de acordo que o processo prossiga nos termos do art.º 363º e, portanto, que se possa imediatamente prosseguir com a tramitação do processo.

Tendo sido celebrado um acordo de reconversão/reclassificação profissional com o trabalhador ... e acordos de pagamento de valores com os demais trabalhadores, acordos a que alude o artigo 361º do Código do Trabalho, encerra-se a presente ata que, depois de lida, vai devidamente assinada, terminando esta reunião pelas 17horas».

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. De acordo com o artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a União Europeia deve promover a igualdade entre os homens e as mulheres. Do mesmo modo, o artigo 23.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia estabelece que a

igualdade entre homens e mulheres deve ser garantida em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração.

2.2. Por sua vez, o artigo 33.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia prevê o direito à proteção contra o despedimento por razões ligadas à maternidade e ao direito à licença de maternidade paga e à licença parental pelo nascimento ou adoção de um filho, tendo em vista a conciliação trabalho/família.

2.3. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, veio alertar nos Considerandos 19 e 40 do seu anexo: «A fim de promover uma partilha mais equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre mulheres e homens e de permitir a criação de um vínculo entre pais e filhos desde os primeiros tempos de vida, deverá ser introduzido o direito à licença de paternidade para os pais ou, desde que seja reconhecido pela legislação nacional, para segundos progenitores equivalentes.» e que “Os trabalhadores que exercem os seus direitos de gozo de uma licença ou de requerer um regime de trabalho flexível, conforme previsto pela presente diretiva, deverão estar protegidos contra discriminações ou qualquer tratamento menos favorável por essa razão (...)».

Como consequência o artigo 12.º da referida Diretiva sob a epígrafe «Proteção contra o despedimento e ónus da prova» estabelece que “Os Estados-membros devem tomar as medidas necessárias para proibir o despedimento ou qualquer ação preparatória para despedimento dos trabalhadores em razão de terem pedido ou gozado uma das licenças previstas nos artigos 4.º, 5.º e 6.º, ou pelo facto de terem exercido o seu direito a um regime de trabalho flexível a que se refere o artigo 9.º (...)».

2.4. Na esfera do Direito nacional, no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, pilar estruturante do Estado de Direito democrático, postulando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores: a proibição do arbítrio legislativo e da discriminação.

2.5. A Lei Fundamental reconhece aos pais e às mães o direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, com a garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do País. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2.6. Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o Código do Trabalho (CT), que preconiza o dever que a legislação nacional consagra no artigo 63º, n.º 1 do Código do Trabalho, de 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».

2.7. 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.

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

2.9. Neste sentido, é de entender que, se na empresa decorre um processo de despedimento coletivo no qual são incluídas trabalhadoras grávida, puérperas, lactantes ou trabalhadores/as no gozo da licença parental, até à decisão final sobre esse mesmo despedimento, o conhecimento pelo empregador da qualidade determinante da especial proteção, por ser suscetível de influenciar a decisão de despedimento, determina a obrigatoriedade de solicitação de parecer prévio à CITE.

2.10. É de salientar que, nos termos do artigo 381.º, alínea d) do Código do Trabalho, «sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito: em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio» da CITE.

2.11. De acordo com o previsto no artigo do artigo 359.º do Código do Trabalho, relativo à noção de despedimento coletivo:

«1 - Considera-se despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respetivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:

- a) Motivos de mercado - redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;
- b) Motivos estruturais - desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;
- c) Motivos tecnológicos - alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação».

2.12. 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; e
- 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.

2.13. Importa esclarecer que, quando está em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, ou de trabalhador/a 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 diz respeito aos critérios para a seleção dos/as trabalhadores/as 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 parentalidade.

2.14. 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», 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 (...) «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 CT em conformidade com a Constituição, designadamente com a proibição de despedimentos sem justa causa constantes do art.º 53.º da nossa Lei Fundamental, é a de que a comunicação dos motivos da cessação do contrato deve referenciar-se quer «à fundamentação económica do despedimento, comum a todos os trabalhadores abrangidos, quer ao motivo individual que determinou a escolha em concreto do trabalhador visado, ou seja, a indicação das razões que conduziram a que fosse ele o atingido pelo despedimento coletivo e não qualquer outro trabalhador (ainda que esta possa considerar-se implícita na descrição do motivo estrutural ou tecnológico invocado

para reduzir o pessoal – p. exemplo, 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

2.15. 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 coletivo os elementos mencionados no n.º 2 do art.º 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 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 (...)».

2.16. No caso em análise, a entidade empregadora consiste num ... que inclui uma escola ...

2.17. O empregador começa por alegar que as condições físicas do edifício onde funcionavam as ..., propriedade ..., já se encontrava há muito deteriorado, necessitando de reparações cada vez mais amiúde e cujo valor ia sendo mais avultado.

2.18. A agravar esta situação, veio a pandemia, que obrigou ao encerramento das instalações durante um ano, impedindo, não só o recebimento de receitas por parte dos utilizadores, como inclusive contribuindo para a perda de muitos utentes, que deixaram

de se sentir seguros para frequentar as ... devido ao eventual perigo de contrair o vírus da COVID.

2.19. Com o saldo orçamental cada vez mais reduzido, o empregador viu-se obrigado a encerrar a escola de ... pelos motivos estruturais e de mercado supra identificados e melhor detalhados nas cartas remetidas a todos/as os/as oito trabalhadores/as que lá laboravam.

2.20. Constituída a comissão de trabalhadores prevista na lei e decorridas três reuniões para informações e negociações entre as partes, foi atingido um acordo quando às verbas a receber por pessoa.

2.21. Dos/as oito trabalhadores/as que laboravam na escola de ..., apenas um manteve vínculo laboral com o empregador, sendo profissionalmente reclassificado e assinando novo contrato enquanto empregado de limpeza noutra infraestrutura do ..., uma vez que a pessoa com essa função, entretanto se despediu.

2.22. Assim, decorre do processo que inexistem indícios de discriminação por motivo da parentalidade na inclusão do trabalhador especialmente protegido no presente despedimento coletivo, porquanto todos/as os/as trabalhadores/as da escola de ... foram abrangidos pelo despedimento coletivo.

III - CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE não se opõe à inclusão do trabalhador ... no despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CGTP IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES E DA UGT –UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES, EM 10 DE NOVEMBRO DE 2021