

PARECER N.º 513/CITE/2022

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

Processo n.º 2362-DP-C/2022

I – OBJETO

1.1. Em 08.07.2022, a CITE recebeu da ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ... e da trabalhadora Puérpera ..., no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por motivos de mercado, nos seguintes termos:

“ASSUNTO: Pedido de emissão de Parecer Prévio - Despedimento Colectivo- Trabalhadora em gozo de licença parental.

Exmos. Senhores,

A (...), na qualidade de Entidade Empregadora, vem, pelo presente, solicitar a emissão de Parecer Prévio (n.º 1 do art. 63.º do Código do Trabalho), para efeitos de despedimento, integrado em procedimento de despedimento colectivo, de trabalhadora em gozo de licença parental.

A Trabalhadora visada, ..., foi admitida a prestar o seu serviço para esta sociedade, por contrato de trabalho que teve início em 04.02.2013, com a categoria profissional de ...

A Trabalhadora em questão foi mãe no dia 15.05.2022 encontrando-se atualmente em gozo de licença parental, a qual findará em 11.10.2022.

Após o que, gozará férias vencidas, até 11.11.2022.

Ora,

A (...) dedica-se à..., na área da educação com atividades educativas nos seguintes aspetos:



- a) *Creche, com atividades educativas e de cuidados em crianças dos 3 aos 36 meses, sem alojamento;*
- b) *Educação Pré-escolar, no seu aspeto formativo e cuidador, complementado com ação educativa da família;*
- c) *1.º Ciclo do Ensino Básico;*
- d) *Cursos de Formação;*
- e) *atividades/ocupação de tempos livres;*
- f) *Cuidado e educação a crianças com dificuldades educativas especiais;*
- g) *Acompanhamento de psicologia;*
- h) *Acompanhamento de terapia da fala;*
- i) *Acompanhamento em intervenção precoce em crianças com necessidades educativas especiais.*

Em sede dos autos que correram termos sob o número ..., junto do Juiz 2 do Juízo do Trabalho de ..., veio a ser julgado improcedente o Recurso interposto pela (...) da Decisão proferida pelo ..., tendo a mesma, assim, sido condenada no pagamento de coima e na sanção acessória de encerramento parcial do estabelecimento, concretamente da valência de creche, pelo período de 02 (dois) anos. Decisão essa que transitou em julgado.

A determinação do encerramento foi alvo de providencia cautelar, destinada a suspender a sua eficácia, interposta pelos legais representantes de utente da (...), contudo a mesma foi indeferida.

Pelo que, encontra-se a (...) forçada a promover ao encerramento da valência de creche do seu estabelecimento, relativamente a qual se encontram afetas e em exercício de funções 06 (seis) trabalhadoras, com as categorias profissionais de ..., ... e ...

Muito embora a (...) disponha de outras valências (pré-escolar e 1.º ciclo), as mesmas encontram-se organizadas e compostas pelo remanescente do quadro pessoal (num total de 14 postos de trabalho).

Mostra-se assim essencial a (...) a redução dos custos fixos inerentes à manutenção das trabalhadoras afetas à valência de creche que, no contexto do forçado encerramento e da impossibilidade de recolocação das mesmas nas demais valências, já organizadas e em pleno funcionamento, representaria um custo agravado, sem real contrapartida, ou seja, sem corresponder as necessidades reais da empresa.



De igual modo, impõe-se a análise à estrutura da (...) e a racionalização e otimização de recursos e custos, atentos os efeitos que aquele encerramento tem para sociedade no seu todo.

Pois, o quadro de pessoal da (...) é o seguinte:

<i>Nome</i>	<i>Categoria Profissional</i>	<i>Valência</i>
...	<i>Vigilante</i>	<i>Creche</i>
...	<i>Educadora</i>	<i>Creche</i>
...	<i>Educadora</i>	<i>Creche</i>
...	<i>Auxiliar Ação Educativa</i>	<i>Creche</i>
...	<i>Educadora</i>	<i>Creche</i>
...	<i>Educadora</i>	<i>Creche</i>
...	<i>Auxiliar Ação Educativa</i>	<i>Creche</i>
...		
...	<i>Auxiliar Ação Educativa</i>	<i>Pré-Escolar</i>
...	<i>Auxiliar Ação Educativa</i>	<i>Pré-Escolar</i>
...	<i>Auxiliar de Cozinha</i>	<i>Pré-Escolar</i>
...	<i>Vigilante</i>	<i>Pré-Escolar</i>
...	<i>Educadora</i>	<i>Pré-Escolar</i>
...	<i>Educadora</i>	<i>Pré-Escolar</i>
...	<i>Educadora</i>	<i>Pré-Escolar</i>
...		
...	<i>Professor</i>	<i>1.º Ciclo</i>
...	<i>Professora</i>	<i>1.º Ciclo</i>
...	<i>Professora</i>	<i>1.º Ciclo</i>
...	<i>Professora</i>	<i>1.º Ciclo</i>
...		
...	<i>Cozinheira</i>	<i>Cozinha/Serv. Gerais</i>
...	<i>Empregada de Limpeza</i>	<i>Cozinha/Serv. Gerais</i>
...	<i>Auxiliar de Cozinha</i>	<i>Cozinha/Serv. Gerais</i>

Tal como referimos, o despedimento colectivo pretendido efectuar, tem por fundamento o encerramento da valência de Creche e a necessidade de redução de despesas não justificadas daí decorrentes, concretamente com trabalhadores cujas funções se tornaram desnecessárias.



Considerando que o posto de trabalho de ..., ocupado pela trabalhadora visada se destina à prestação de funções de auxílio e apoio à estrutura, a qual se verá reduzida em virtude do referido encerramento da valência de Creche e conseqüente diminuição de utentes, a (...) concluiu pela desnecessidade da manutenção dos contratos das trabalhadoras afectas à valência de Creche e das trabalhadoras com a categoria profissional de ..., e cuja execução se deixou de justificar, como decorrência directa do esvaziamento de funções.

Assim, o critério para a seleção das trabalhadoras a despedir foi o da valência na qual prestam funções e a categoria profissional.

As trabalhadoras a despedir são V. Exa. e 1 (uma) outra (única) com a categoria profissional de ..., 4 (quatro), com a categoria profissional ... e 1 (uma) com a categoria profissional de ...

Sendo que:

- Relativamente às trabalhadoras ..., ..., e ..., o despedimento (fundamento nos mesmos fundamentos) foi concretizado através de acordo celebrado com aquelas, a operar efeitos em 16.05.2022, 15.07.2022 e 30.07.2022;*
- A Trabalhadora ... proveu, a própria, a resolução do contrato, com efeitos a 04.07.2022;*
- Quanto à Trabalhadora ... a (...) comunicou a verificação do termo do contrato (celebrado a termo incerto), pelo que o mesmo cessará por caducidade, em 15.07.2022;*
- A Trabalhadora ... aposentou-se no dia 09.06.2022;*
- A Trabalhadora visada pelo solicitado parecer, juntamente com a Trabalhadora ..., são as trabalhadoras visada pelo procedimento de despedimento colectivo agora iniciado, com efeitos a 11.11.2022 e 12.09.2022, respectivamente.*

Para o efeito, a (...) dirigiu à Trabalhadora visada comunicação de intenção de despedimento, onde incluiu todas as informações e elementos a que se refere o n.º 2 do art.º 360.º do Código do Trabalho.

Assim, e com vista a emissão do ora solicitado Parecer, somos a remeter a V. Exas. os seguintes documentos:

- Cópia do Contrato de Trabalho da Trabalhadora visada;*
- Comprovativo do gozo de licença parental;*
- Cópia da comunicação de intenção de despedimento dirigida a trabalhadora visada;*
- Cópia da decisão proferida nos autos ... (determinante do encerramento da valência de creche);*

- *Cópia das comunicações e acordos celebrados com as demais trabalhadoras afectadas pela decisão de despedimento. (...)*”.

1.2. Por carta datada de 04.07.2022, a trabalhadora foi notificada da intenção do empregador proceder ao despedimento coletivo, nos seguintes termos:

“Exma. Senhora,

Nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, vimos pela presente comunicar a V. Exa., a necessidade e intenção de fazer cessar o contrato de trabalho celebrado e que teve início em 04.02.2013, juntamente com mais uma trabalhadora, por via de despedimento colectivo.

Assim, e em cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, somas a informar V. Exa., do seguinte:

A) Dos motivos para o despedimento colectivo:

A (...) dedica-se à ..., nomeadamente ... nos seguintes aspetos:

- a) Creche, com atividades educativas e de cuidados em crianças dos 3 aos 36 meses, sem alojamento;*
- b) Educação Pré-escolar, no seu aspeto formativo e cuidador, complementado com ação educativa da família;*
- c) 1.º Ciclo do Ensino Básico;*
- d) Cursos de Formação;*
- e) atividades/ocupação de tempos livres;*
- f) Cuidado e educação a crianças com dificuldades educativas especiais;*
- g) Acompanhamento de psicologia;*
- h) Acompanhamento de terapia da fala;*
- i) Acompanhamento em intervenção precoce em crianças com necessidades educativas especiais.*

Em sede dos autos que correram termos sob o número ..., junto do Juiz 2 do Juízo do Trabalho de ..., veio a ser julgado improcedente o Recurso interposto pela (...) da Decisão proferida pelo ..., tendo a mesma, assim, sido condenada no pagamento de coima e na

sanção acessória de encerramento parcial do estabelecimento, concretamente da valência de creche, pelo período de 02 (dois) anos. Decisão essa que transitou em julgado.

A determinação do encerramento foi alvo de providência cautelar, destinada a suspender a sua eficácia, interposta pelos legais representantes de utente da (...), contudo a mesma foi indeferida.

Pelo que, encontra-se a (...) forçada a promover ao encerramento da valência de creche do seu estabelecimento, relativamente a qual se encontram afectas e em exercício de funções 06 (seis) trabalhadoras, com as categorias profissionais de ..., ... e ...

Muito embora a (...) disponha de outras valências (pré-escolar e 1.º ciclo), as mesmas encontram-se organizadas e compostas pelo remanescente do quadro pessoal (num total de 14 postos de trabalho).

Mostra-se assim essencial à DECLARANTE a redução dos custos fixes inerentes a manutenção das trabalhadoras afectas à valência de creche que, no contexto do forçado encerramento e da impossibilidade de recolocação das mesmas nas demais valências, já organizadas e em pleno funcionamento, representaria um custo agravado, sem real contrapartida, ou seja, sem corresponder às necessidades reais da empresa.

De igual modo, impõe-se a análise à estrutura da (...) e a racionalização e optimização de recursos e custos, atentos os efeitos que aquele encerramento tem para sociedade no seu todo.

B) Quadro de pessoal:

Como é igualmente do seu conhecimento o quadro de pessoal da (...) é o seguinte:

Nome	Categoria Profissional	Valência
...	...	Creche
...	Educadora	Creche
...	Educadora	Creche
...	Auxiliar Ação Educativa	Creche
...	Educadora	Creche
...	Educadora	Creche
...	Auxiliar Ação Educativa	Creche



...	Auxiliar Ação Educativa	Pré-Escolar
...	Auxiliar Ação Educativa	Pré-Escolar
...	Auxiliar de Cozinha	Pré-Escolar
...	...	Pré-Escolar
...	Educadora	Pré-Escolar
...	Educadora	Pré-Escolar
...	Educadora	Pré-Escolar
...	Professor	1.º Ciclo
...	Professora	1.º Ciclo
...	Professora	1.º Ciclo
...	Professora	1.º Ciclo
...	Cozinheira	Cozinha/Serv. Gerais
...	Empregada de Limpeza	Cozinha/Serv. Gerais
...	Auxiliar de Cozinha	Cozinha/Serv. Gerais

C) Critérios para seleção de trabalhadores a despedir:

Tal como referimos, o despedimento colectivo pretendido efectuar, tem por fundamento o encerramento da valência de Creche e a necessidade de redução de despesas não justificadas daí decorrentes, concretamente com trabalhadores cujas funções se tornaram desnecessárias.

Considerando que o posto de trabalho de ..., ocupado por V. Exa., se destina à prestação de funções de auxílio e apoio a estrutura, a qual se verá reduzida em virtude do referido encerramento da valência de Creche e conseqüente diminuição de utentes, a (...) concluiu pela desnecessidade da manutenção dos contratos das trabalhadoras afectas à valência de Creche e das trabalhadoras com a categoria profissional de ..., nas quais se inclui V. Exa., e cuja execução se deixou de justificar, como decorrência direta do esvaziamento de funções.

Assim, o critério para a seleção das trabalhadoras a despedir foi o da valência na qual prestam funções e a categoria profissional.

D) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas:

As trabalhadoras a despedir são V. Exa. e mais 2 (duas) com a categoria profissional de ..., 1 (uma) trabalhadora com a categoria profissional de ... e 4 (quatro), com a categoria profissional de ...

e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento:

Pretende-se que o despedimento de V. Exa. opere efeitos a 11 de Novembro de 2022

f) O método de cálculo de compensação a conceder:

A compensação devida às trabalhadoras alvo do pretendido despedimento colectivo, será a devida nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho.

Assim, encontrando-se preenchidos todos os requisitos a que alude o n.º 1 do artigo 359.º do Código do Trabalho, dá-se por esta via cumprimento à comunicação referida no n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho, sendo que inexistente comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissão sindical.

Por fim, informamos V. Exa. que, para efeitos do cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho e porque V. Exa. se encontra em gozo de licença parental, da presente comunicação será dado conhecimento à CITE, para efeitos de emissão de parecer prévio.

1.3. Em 07.04.2022, foi realizada reunião de informações e negociação, cujo teor se transcreve:

“Aos sete dias do mês de abril de dois mil e vinte e dois, pelas dezassete horas, nos escritórios da sociedade, no (...) realizou-se a reunião de negociação entre a ... (...), e todos os trabalhadores da empresa, mais concretamente: ..., ..., ..., ... e ..., no âmbito do processo de despedimento colectivo promovido pela sociedade, em que os trabalhadores presentes na reunião são visados, tudo em conformidade com o n.º 1 do artigo 361.º do Código do Trabalho.

Em representação da entidade patronal estiveram os gerentes da sociedade, ..., e ... Os trabalhadores estiveram todos presentes e não nomearam Comissão de trabalhadores para as representar na presente reunião.

A empresa apresentou a sua posição relativamente ao despedimento colectivo, posição esta que consta nas cartas que foram entregues a cada um dos trabalhadores cujo teor aqui se dá por integralmente reproduzido.

Depois de apresentada a posição da entidade patronal, foram colocadas e respondidas algumas questões, designadamente relativas às datas de cessação dos contratos, ao valor das compensações e a algumas questões operacionais.

Tendo em conta que o despedimento colectivo abrange todos os trabalhadores, por estes nada foi sugerido, tendo sido decidido pela entidade patronal que os contratos existentes entre as trabalhadoras e a entidade patronal cessarão todos os seus efeitos nos termos e prazos legais, respeitando o aviso prévio legal.

Foram as trabalhadoras informadas dos montantes da compensação a que têm direito na presente data, nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho, conforme impressos retirados do portal da ACT e entregues aos trabalhadores.

A trabalhadora ... informou que está grávida e a trabalhadora ... que é lactante pelo que será efectuada comunicação à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Concluída a reunião, foi lavrada a presente acta que é assinada (...)."

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19.10.92, estabelece no artigo 10.º que: "1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade (...), salvo nos casos 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 Europeias¹ que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.
- 2.3.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à referida construção jurisprudencial, do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, nos considerandos 23 e 24 que expressamente referem o seguinte: *Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.*
- 2.4.** Em sintonia com o Direito Comunitário, a Constituição da República Portuguesa reconhece aos pais e às mães o direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, como garantia da realização profissional e de participação na vida cívica do País.
A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.²
- 2.5.** A nível infraconstitucional, o artigo 63.º do Código do Trabalho, que estabelece uma especial proteção em caso de despedimento, prevê que o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. A CITE, por força da alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, é a entidade competente para a emissão do referido parecer.

¹ Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C- 207/98 e C-109/00).

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

2.6. No âmbito do despedimento por causas objetivas, como é o caso do despedimento coletivo, a entidade empregadora deve fundamentar a necessidade de despedir enquadrando os factos que alega nos motivos indicados no n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho e cumprindo os procedimentos previsto nos artigos 360.º a 366.º do Código do Trabalho.

Para efeitos de emissão de parecer prévio, o empregador deve remeter cópia do processo à CITE, depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho (alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho).

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

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

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

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

2.8. Dita o artigo 360.º do Código do Trabalho, que a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo deve conter:

- a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;
- b) O quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;
- c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir;
- d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;

- e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;
- f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

2.9. Importa esclarecer que, quando está em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhador no gozo da licença parental, e de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento respeita aos critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir.

Nesta conformidade, os critérios definidos pelo empregador para selecionar os/as trabalhadores/as objeto de despedimento deverão ser enquadrados nos motivos legalmente previstos, não podendo ocorrer discriminação de qualquer trabalhador/a designadamente, em função do sexo ou, no caso vertente, por motivo de maternidade.

2.10. De modo a possibilitar melhor a avaliação sobre os critérios de seleção, transcreve-se alguma jurisprudência relevante sobre a matéria:

“I - O Código do Trabalho, no âmbito do despedimento coletivo, (...) não estabelece qualquer critério ou prioridade quanto aos trabalhadores a abranger pelo despedimento coletivo, antes deixa a determinação desses critérios à liberdade do empregador.

II - Mas os critérios de seleção definidos pelo empregador só cumprem o escopo legal se tiverem um mínimo de racionalidade e de congruência por forma a permitirem estabelecer o necessário nexos entre os motivos invocados para fundamentar o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador, pois só assim o despedimento de cada trabalhador pode considerar-se justificado face ao art. 53.º da CRP.

(...) A indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir, deve servir para estabelecer a necessária ligação entre os motivos invocados para o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador abrangido, por forma a que o trabalhador abrangido possa compreender as razões pelas quais foi ele o atingido pelo despedimento. (...) há que individualizar ou concretizar os trabalhadores

abrangidos, ou seja, “há que converter esses números em nomes”³, servindo os critérios de seleção para impedir arbitrariedades ou discricionariedades injustificadas. (...)

Como se refere no Ac. do STJ, de 26.11.2008, em www.dgsi.pt, (...) é incontestável que a Constituição não admite a denúncia discricionária por parte do empregador e apenas possibilita a cessação do contrato de trabalho por vontade do empregador se existir uma justificação ou motivação, ainda que a justa causa possa resultar de causas objetivas relacionadas com a empresa nos termos da lei”. (...)

(...) “é certo que não cabe ao Tribunal sindicar as opções de gestão empresarial feitas pelo requerido e que a seleção dos trabalhadores envolve sempre alguma margem de discricionariedade, mas a indicação dos critérios que servem de base à escolha dos trabalhadores a despedir permite que o Tribunal possa controlar se essa seleção não obedeceu a motivações puramente arbitrárias e discriminatórias, em vez de se fundar nas razões objetivas invocadas para o despedimento coletivo.”

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 25.03.2009, Processo 3278/08.8TTLSB-4, em www.dgsi.pt

“ (...) ... o sentido decisório da mais recente jurisprudência do nosso Supremo Tribunal, nos termos do qual a única interpretação da al. e) do n.º 1 do artigo 24.º da LCCT (DL 64-A/89, de 27/02), que corresponde atualmente à al. c) do artigo 429.º do CT⁴ em conformidade com a Constituição, designadamente com a proibição de despedimentos sem justa causa constantes do art.º 53.º da nossa Lei Fundamental, é a de que a comunicação dos motivos da cessação do contrato deve referenciar-se quer «à fundamentação económica do despedimento, comum a todos os trabalhadores abrangidos, quer ao motivo individual que determinou a escolha em concreto do trabalhador visado, ou seja, a indicação das razões que conduziram a que fosse ele o atingido pelo despedimento coletivo e não qualquer outro trabalhador (ainda que esta possa considerar-se implícita na descrição do motivo estrutural ou tecnológico invocado para reduzir o pessoal – p.ex., o encerramento da secção em que o trabalhador abrangido pelo despedimento laborava).”

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 20.05.2009, Processo 3277/08.0TTLSB.L1-4, em www.dgsi.pt.

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

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

- 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 crise, a entidade empregadora que se dedica à ..., ..., viu ser-lhe aplicada, pelo ..., uma coima e a sanção acessória de encerramento parcial do estabelecimento, concretamente da valência da creche, pelo período de dois anos.
- 2.13.** O recurso da Decisão proferida pelo ..., veio a ser julgado improcedente, decisão que já transitou em julgado. A determinação do encerramento foi alvo de providência cautelar, destinada a suspender a sua eficácia, contudo a mesma foi indeferida.
- 2.14.** Assim, a empresa vê-se forçada a promover o encerramento da valência de creche do seu estabelecimento, relativamente à qual se encontram afetadas e em exercício de funções, seis trabalhadoras, com as categorias de ..., ... e ... Mostra-se essencial à empresa a redução

dos custos fixos inerentes à manutenção das trabalhadoras afetas à valência de creche que, no contexto do forçado encerramento e da impossibilidade de recolocação das mesmas nas demais valências, representaria um custo agravado, sem corresponder às necessidades reais da empresa.

2.15. Quanto ao critério de seleção das trabalhadoras a despedir, refere a empresa que o posto de trabalho de ..., ocupado pela trabalhadora especialmente protegida se destina à prestação de funções de auxílio e apoio à estrutura, a qual será reduzida em virtude do encerramento da valência da creche e conseqüente diminuição de utentes, pelo que a empresa concluiu pela desnecessidade da manutenção dos contratos das trabalhadoras afetas à valência de creche e das trabalhadoras com a categoria profissional de ..., cuja execução se deixou de justificar, como decorrência direta do esvaziamento de funções.

2.16. Assim, da análise aos elementos constantes no processo, decorre do que inexistem indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da trabalhadora especialmente protegidas no presente despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

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

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 03 DE AGOSTO DE 2022, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) E DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT).