

PARECER N.º 542/CITE/2022

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de uma trabalhadora grávida e uma trabalhadora lactante incluídas em processo de despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho e pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto.

Processo n.º 2499/DG-C/2022

I – OBJETO

1.1. Em 18.07.2022, a CITE recebeu da empresa ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento das trabalhadoras especialmente protegidas ... e ..., no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por motivos económicos, de mercado e estruturais, abrangendo 11 (onze) trabalhadoras.

1.2. Na carta datada de 15.07.2022 e dirigida à CITE, a entidade empregadora refere o que a seguir se transcreve:

“(...)

Ex.mo/a(s) Senhor/a(es),

..., com sede em ..., NIPC: ..., vem, nos termos do disposto do disposto no artigo 63.º, n.º 1, do Código do Trabalho, solicitar a V. Ex.s se dignem emitir parecer prévio favorável ao despedimento coletivo das seguintes trabalhadoras:

NISS	Nome	Categoria	Secção	Parentalidade - estado
...	Lactante
...	Grávida

O despedimento coletivo é promovido pela requerente, nos termos e com os seguintes fundamentos:

Em 1 de agosto de 2007, a ... e o ... celebraram um Protocolo para o desenvolvimento de ações de acompanhamento dos beneficiários do ..., com o objetivo de promover a sua autonomia e inserção social e profissional, as quais compreendem a elaboração do relatório social, do contrato de inserção e das medidas de acompanhamento do cumprimento do contrato de inserção.

O sobredito Protocolo foi objetivo de sucessivas e ininterruptas renovações.

Pelas mais recentes renovações, em 9 de julho de 2021, tal protocolo foi ajustado para vigorar “desde 01 de agosto de 2021 até 31 de março de 2022 ou até à concretização da transferência de competências para a Autarquia Local se esta ocorrer em data anterior, de acordo com o estabelecido no 4 do artigo 24 do Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto.” (Cláusula V) e, posteriormente, desde 01 de abril de 2022 até 31 dezembro

de 2022 ou até à concretização da transferência de competências para a Autarquia Local se esta ocorrer em data anterior, de acordo com o estabelecido no n.º 4 do artigo 24 do Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto. Efetivamente,

O referido Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto, concretiza a transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da ação social, mormente, para celebrar e acompanhar os contratos de inserção dos beneficiários do rendimento social de inserção (artigo 32, n.º 1, alínea f).

Nos termos do disposto no artigo 24.º, n.º 4, do referido diploma legal, “todas as competências previstas no presente decreto-lei consideram-se transferidas para as autarquias locais e entidades intermunicipais até 31 de março de 2022”.

Tendo em conta a necessidade de garantir o sucesso total de um processo de grande complexidade, como é o caso da transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da ação social, em 14 de fevereiro de 2022 foi publicado o Decreto-Lei n.º 23/2022, que veio permitir a prorrogação, até 1 de janeiro de 2023, do prazo de transferência das competências para as autarquias locais e entidades intermunicipais no domínio da ação social.

Neste enquadramento legal, em 18/02/2022 a ... deliberou a transferência, para os órgãos municipais, das competências no domínio da ação social, mormente, para celebrar e acompanhar os contratos de inserção dos beneficiários do rendimento social de inserção, no dia 03 de outubro de 2022.

Em consequência da sobredita deliberação, a ... comunicou à ... que exercerá diretamente a competência de celebrar e acompanhar os contratos de inserção dos beneficiários do rendimento social de inserção, não tendo intenção de a protocolar com terceiros, nomeadamente, com esta associação.

Em 04/03/2022, a ... formalizou a referida decisão perante a ..., comunicando-lhe, por correio eletrónico, que as competências da Ação Social passarão para o domínio do Município a partir do dia 03 de outubro de 2022.

Pelo exposto,

O Protocolo mediante o qual a Empregadora executa o desenvolvimento de ações de acompanhamento dos beneficiários do Rendimento Social de Inserção (RSI) caduca no dia 03 de outubro de 2022, data da transferência da referida competência para a ...

Desta sorte, a caducidade do protocolo celebrado com o ... implica o despedimento dos trabalhadores adstritos ao desenvolvimento de ações de acompanhamento dos beneficiários do Rendimento Social de Inserção (RSI), por motivos estruturais, emergentes da cessação de atividade daquele serviço ou secção.

São 11 (onze) as trabalhadoras abrangidas pela medida proposta, selecionadas por serem todas aquelas que prestam atividade no serviço ou secção de RSI; 2 (duas) com a categoria de Psicóloga, 3 (três) com a categoria de Assistente Social, 3 (três) com a categoria de Educadora Social e 3 (três) com a categoria de Ajudante de Ação Direta, que infra se discriminam:

NISS	Nome	Categoria Profissional	Secção
...	...	Psicóloga	...
...	...	Psicóloga	...
...	...	Assistente Social	...

...	...	Assistente Social	...
...	...	Assistente Social	...
...	...	Educadora Social	...
...	...	Educadora Social	...
...	...	Educadora Social	...
...	...	Ação Direta	...
...	...	Ajudante Ação Direta	...
...	...	Ajudante Ação Direta	...

Pretende-se que os contratos das trabalhadoras abrangidas pelo despedimento coletivo cessem a sua vigência em 02/10/2022.

A trabalhadora ..., após o nascimento do seu filho, que ocorreu em 14/09/2021, gozou licença parental até 10/02/2022 e, desde 11/02/2022, amamenta o seu filho, com redução de horário de trabalho de uma hora no início da jornada de trabalho e uma hora no seu fim.

A trabalhadora ... beneficia de estado gestação e, desde 16/05/2022m está em exercício de licença em situação de risco clínico durante a gravidez.

Na Empregadora não existem comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou quaisquer comissões sindicais. Em 27/05/2022, a Empregadora enviou às trabalhadoras, por carta registada com aviso de receção, a comunicação da intenção de proceder a despedimento coletivo, emitida nos termos do disposto no artigo 360.º, n.º 3, do Código do Trabalho.

Nessa mesma data, a Empregadora, nos termos do disposto no artigo 360.º, n.º 5, do Código do Trabalho, enviou à DGERT cópias das comunicações da intenção de proceder a despedimento coletivo enviadas às trabalhadoras potencialmente abrangidas pela medida, nos termos do disposto no n.º 3 da citada norma.

Por e-mail de 31-05-2022, a DGERT acusou a receção da sobredita comunicação, solicitou a indicação do número total de trabalhadores da ..., o envio de cópias dos comprovativos de entrega/receção das comunicações de intenção remetidas aos trabalhadores, e informou a empregadora de que, “em caso de ausência de qualquer das comissões mencionadas no art.º 360.º, n.º 1, do Código do Trabalho, só haverá lugar à presença de um representante destes Serviços em reunião a realizar para os efeitos previstos no art.º 361.º, n.º 1, do CT se os trabalhadores em apreço designarem uma comissão representativa, nos termos do n.º 3 do mencionado artigo 360.º, dispondo para tanto de um prazo de 5 dias úteis a contar da receção da comunicação de intenção”.

A Empregadora enviou à DGERT os elementos solicitados.

Em 06/06/2022, a Empregadora enviou às trabalhadoras, comunicação com a retificação do método de cálculo da compensação.

As trabalhadoras potencialmente abrangidas pelo despedimento coletivo não designaram uma comissão representativa, nos termos do n.º 3 do artigo 360.º do Código do trabalho.

inexistem quaisquer medidas alternativas ao despedimento coletivo.

Os factos que demandam o despedimento coletivo, por motivos estruturais, emergentes da cessação de atividade de desenvolvimento de ações de acompanhamento dos beneficiários do Rendimento Social de Inserção (RSI), por

caducidade do protocolo celebrado com o ..., não resultam de ação culposa, quer da empregadora, quer das trabalhadoras, pois são consequência das supra descritas circunstâncias, exógenas a ambas.

A subsistência da relação laboral é impossível, pelos enunciados motivos e porque a empregadora não dispõe de qualquer outro posto compatível com a categoria das trabalhadoras, nem posto funcionalmente idêntico ou onde, através de um processo de reconversão de funções as possa colocar.

Por estas muitas e poderosas razões,

Requer a V. Ex.ªs se dignem emitir um Parecer Prévio, nos termos e para os efeitos do previsto no artigo 63.º número 3 alínea c) do Código de Trabalho, relativamente ao despedimento das duas trabalhadoras supra identificadas no âmbito do processo de despedimento coletivo promovido pela Empregadora, ora requerente.

Pede e espera deferimento:

Junta: peças processuais e documentos que, até à presente data, integram o despedimento coletivo (...)

1.3. Por carta datada de 27.05.2022, a empresa comunicou às trabalhadoras especialmente protegidas a intenção de proceder ao despedimento coletivo, nos termos que, a seguir se transcreve:

“(...)

Assunto: Comunicação da Intenção de proceder a Despedimento Coletivo (artigo 360.º, n.º 3, Código do Trabalho)

Ex.ma Senhora,

Nos termos do disposto no artigo 360.º, n.º 3, do Código do Trabalho, e constando-se a inexistência, no seio desta associação, de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou de quaisquer comissões sindicais, comunicamos a V. Exa a intenção de proceder a despedimento coletivo, promovendo a cessação do contrato individual de trabalho dos trabalhadores que nele venham a ser abrangidos, como é, potencialmente, o caso de V. Ex., nos seguintes termos:

I

MOTIVOS INVOCADOS PARA O DESPEDIMENTO COLETIVO:

Em 1 de agosto de 2007, a ... e o ... celebraram um Protocolo para o desenvolvimento de ações de acompanhamento dos beneficiários do Rendimento Social de Inserção (RSI), com o objetivo de promover a sua autonomia e inserção social e profissional, as quais compreendem a elaboração do relatório social, do contrato de inserção e das medidas de acompanhamento do cumprimento do contrato de inserção.

O sobredito Protocolo foi objetivo de sucessivas e ininterruptas renovações.

Pelas mais recentes renovações, em 9 de julho de 2021, tal protocolo foi ajustado para vigorar “desde 01 de agosto de 2021 até 31 de março de 2022 ou até à concretização da transferência de competências para a Autarquia Local se esta ocorrer em data anterior, de acordo com o estabelecido no n.º 4 do artigo 24.º do Decreto-Lei 255/2020, de 12 de agosto.” (Cláusula V) e, posteriormente, desde 01 de abril de 2022 até 31 dezembro de 2022 ou até à concretização da transferência de competências para a Autarquia Local se esta ocorrer em data anterior, de acordo com o estabelecido no n.º 4 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto.

Efetivamente,

O referido Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto, concretiza a transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da ação social, mormente, para celebrar e acompanhar os contratos de inserção dos beneficiários do rendimento social de inserção (artigo 32.º, n.º 1, alínea f).

Nos termos do disposto no artigo 24.º, n.º 4, do referido diploma legal, “todas as competências previstas no presente decreto-lei consideram-se transferidas para as autarquias locais e entidades intermunicipais até 31 de março de 2022”.

Tendo em conta a necessidade de garantir o sucesso total de um processo de grande complexidade, como é o caso da transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da ação social, em 14 de fevereiro de 2022 foi publicado o Decreto-Lei n.º 23/2022, que veio permitir a prorrogação, até 1 de janeiro de 2023, do prazo de transferência das competências para as autarquias locais e entidades intermunicipais no domínio da ação social.

Neste enquadramento legal, em 18/02/2022 a ... deliberou a transferência, para os órgãos municipais, das competências no domínio da ação social, mormente, para celebrar e acompanhar os contratos de inserção dos beneficiários do rendimento social de inserção, no dia 03 de outubro de 2022.

Pelo exposto,

O Protocolo mediante o qual a Empregadora executa o desenvolvimento de ações de acompanhamento dos beneficiários do Rendimento Social de Inserção (RSI) caduca no dia 03 de outubro de 2022, data da transferência da referida competência para a ...

Acresce que o ... comunicou à ... que exercerá diretamente a competência de celebrar e acompanhar os contratos de inserção dos beneficiários do rendimento social de inserção, não tendo intenção de a protocolar com terceiros, nomeadamente, com esta associação.

Desta sorte, a caducidade do protocolo celebrado com o ... implica o despedimento dos trabalhadores adstritos ao desenvolvimento de ações de acompanhamento dos beneficiários do Rendimento Social de Inserção (RSI), por motivos estruturais, emergentes da cessação de atividade daquele serviço ou secção.

II

NÚMERO E CATEGORIA PROFISSIONAIS DOS TRABALHADORES A ABRANGER; CRITÉRIO DE SELECÇÃO; QUADRO DE PESSOAL, DISCRIMINADO POR SECÇÕES:

São 11 (onze) as trabalhadoras a abranger pela medida proposta, selecionadas por serem todas aquelas que prestam atividade no serviço ou secção de ...; 2 (duas) com a categoria de Psicóloga, 3 (três) com a categoria de Assistente Social, 3 (três) com a categoria de Educadora Social e 3 (três) com a categoria de Ajudante de Ação Direta, que infra se discriminam:

NISS	Nome	Categoria Profissional	Secção
...	...	Psicóloga	...
...	...	Psicóloga	...
...	...	Assistente Social	...
...	...	Assistente Social	...

...	...	Assistente Social	...
...	...	Educadora Social	...
...	...	Educadora Social	...
...	...	Educadora Social	...
...	...	Ação Direta	...
...	...	Ajudante Ação Direta	...
...	...	Ajudante Ação Direta	...

III

PERÍODO DE TEMPO EM QUE SE PRETENDE EFETUAR O DESPEDIMENTO COLETIVO:

Pretende-se que os contratos das trabalhadoras abrangidos pelo despedimento coletivo cessem a sua vigência até 02/10/2022.

IV

MÉTODO DE CÁLCULO DA COMPENSAÇÃO POR DESPEDIMENTO:

A compensação pela cessação do contrato de trabalho a pagar às trabalhadoras abrangidas pelo despedimento coletivo é calculada nos termos do disposto no artigo 366.º do Código do Trabalho, corresponde a 12 (doze) dias de retribuição base por cada ano completo de antiguidade, e é determinada do seguinte modo:

- O valor da retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador a considerar para efeitos de cálculo da compensação não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida;
- O montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou, quando seja aplicável o limite previsto na alínea anterior, a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida;
- O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades;
- Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.

Posto isto,

Comunicamos, ainda, a V.Exa. que as trabalhadoras abrangidas pela medida proposta dispõem da faculdade de designar de entre eles uma comissão representativa com o máximo de 5 (cinco) elementos, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção desta comunicação.

(...)"

1.4. Não consta do processo remetido à CITE informação sobre a realização da reunião de informações e negociação.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. 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 de parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental.

2.2. 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, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.¹

2.3. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19.10.92, estabelece no artigo 10.º que: “1. Os *Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade (...), salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez, admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.*

2. Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.”

2.4. 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.

2.5. 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.*

2.6. Nos termos da lei nacional 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

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

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).

de oportunidades entre homens e mulheres.

2.7. Neste sentido é de entender que se na empresa decorre um processo de despedimento coletivo no qual são incluídos/as trabalhadores/as grávida, puérperas, lactantes ou trabalhador pai 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.

2.8. 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).

2.9. 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.”

2.10. De acordo com o artigo 360.º do Código do Trabalho, a comunicação da intenção de proceder ao

despedimento coletivo deve conter:

- a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;
- b) O quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;
- c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir;
- d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;
- e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;
- f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

2.11. 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.

2.12. 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.º 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.

2.13. 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. 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

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.

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 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. (...)

2.14. No caso em análise, a entidade empregadora é uma IPSS, que procura responder às necessidades da população, particularmente a mais carenciada, contribuindo para o desenvolvimento social e económico do concelho de ...

2.15. Em agosto de 2007 a entidade empregadora e o ... celebraram um Protocolo para o desenvolvimento de ações de acompanhamento dos beneficiários do Rendimento Social de Inserção (RSI), com o objetivo de promover a sua autonomia e inserção social e profissional.

2.16. Tal Protocolo foi objeto de sucessivas renovações, contudo, em julho de 2021, foi ajustado para vigorar “desde 01 de agosto de 2021 até 31 de março de 2022 ou até à concretização da transferência de competências para a Autarquia Local se esta ocorrer em data anterior, de acordo com o estabelecido no n.º 4 do artigo 24.º do Decreto-Lei 255/2020, de 12 de agosto e desde 01 de abril de 2022 até 31 dezembro de 2022 ou até à concretização da transferência de competências para a Autarquia Local se esta ocorrer em data anterior.

2.17. Em fevereiro de 2022 a ... deliberou a transferência, para os órgãos municipais, das competências no domínio da ação social, mormente, para celebrar e acompanhar os contratos de inserção dos beneficiários do rendimento social de inserção, no dia 03 de outubro de 2022.

2.18. Desta forma, o Protocolo mediante o qual a entidade empregadora executa o desenvolvimento de ações de acompanhamento dos beneficiários do Rendimento Social de Inserção (RSI) caduca no dia 03 de outubro de 2022, data da transferência da referida competência para a ...

2.19. Tendo a ... comunicado à entidade empregadora que exercerá diretamente a competência de celebrar e acompanhar os contratos de inserção dos beneficiários do rendimento social de inserção, não tendo intenção de a protocolar com terceiros, nomeadamente, com a entidade empregadora.

2.20. Assim, conclui-se do teor da comunicação efetuada ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 369.º, do Código do Trabalho, que os motivos justificativos da necessidade de extinguir os postos de trabalho são motivos estruturais que se prendem com o fim do protocolo que detinha com o ..., e, por conseguinte, proceder ao despedimento dos/as trabalhadores adstritos ao desenvolvimento de ações de acompanhamento dos beneficiários do Rendimento Social de Inserção (RSI), emergentes da cessação de atividade daquele serviço ou secção.

2.21. A entidade empregadora juntou todas as comunicações efetuadas com a DGERT no âmbito do despedimento coletivo, junto a documentação trocada com o ..., bem como todas as cartas enviadas aos trabalhadores e trabalhadoras, comunicando as razões do despedimento.

2.22. Na verdade, não tendo sido constituída a comissão representativa dos trabalhadores/as a despedir, a entidade empregadora enviou a estes/as, cartas com a documentação relativa à descrição dos fundamentos do despedimento coletivo, o quadro de pessoal, com indicação do número de trabalhadores/as a despedir e das categorias profissionais abrangidas, bem como a indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento.

2.23. Da análise do processo resulta que todas as trabalhadoras que prestam atividade no serviço ou secção de RSI serão incluídas no despedimento coletivo.

2.24. Em face do exposto, e, no que no presente processo foi possível apurar, não se vislumbram indícios de discriminação em razão da maternidade no que respeita à aplicação do critério de seleção dos/as trabalhadores/as a incluir no despedimento coletivo e a consequente escolha das trabalhadoras especialmente protegidas para integrar esse despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera não se opor à inclusão das trabalhadoras especialmente protegidas ... e ..., no despedimento coletivo promovido pela empresa

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 03 DE AGOSTO DE 2022