

PARECER N.º 750/CITE/2022

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhador no gozo de licença parental, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho.

Processo nº CITE-D/3731/2022

I – OBJETO

1.1. Por carta registada com aviso de recepção de **3 de outubro de 2022**, a entidade empregadora ..., legalmente representada por mandatário constituído para o efeito, conforme procuração junta, remeteu à CITE um pedido de emissão de parecer prévio à inclusão em processo de despedimento coletivo do trabalhador ... que se encontra no gozo de licença parental.

1.2. No pedido remetido à CITE, alega a entidade empregadora:

“(...) ..., pessoa coletiva nº ..., com sede na Rua, ..., vem, nos termos e para os efeitos previstos no n.º 1 e 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, solicitar a V. Exas. a emissão de parecer prévio favorável ao despedimento do trabalhador, Sr. ..., admitido em 01-01-2015, com a categoria profissional de Técnico de Reparações, em exercício das suas funções no estabelecimento com a insígnia “...” sito na Rua ..., ..., em ..., no âmbito de um processo de despedimento coletivo que abrange 5 trabalhadores efetivos daquele estabelecimento comercial, em consequência à diminuição drástica de algumas áreas técnicas

a). Subsequentemente, pela inexistência de posto de trabalho alternativo.

b). Para os devidos efeitos, cumpre ainda mencionar que o trabalhador em questão, encontrou-se com licença de parental desde 9 de agosto de 2022, e regressou ao serviço em 13/09/2022 após o termo de gozo da licença parental, cujo parto sucedeu em 09/08/2022.

Foram os seguintes motivos que determinaram a decisão da entidade empregadora:

1-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, fruto dos constrangimentos invocados, que diminuiu drasticamente a actividade das empresas para quem a empresa subscritora presta serviços;

2 - Os efeitos diretos da pandemia relacionada com o COVID 19, foram graves, e malgradadamente perceptíveis nas cadeias globais de abastecimento, o que tem vindo a afetar a economia mundial de forma global, grave, rápida e gradualmente.

3 - Paralelamente, com o surgimento da invasão por parte da Rússia à Ucrânia, a obtenção de matérias-primas, para o fabrico de eletrodomésticos, ficou gravemente estrangida, não só porque não há matérias-primas, como o seu transporte ficou gravemente comprometido.

4 - Ora, dada a actividade da empresa, a mesma não encerrou, nem pretendeu integrar-se em nenhum dos fundamentos do Lay-off simplificado.

5 - Todavia, a empresa não deixa de sentir os graves efeitos, aliás, quer de forma direta, quer de forma indireta, da presente crise, que como se sabe é externa á vontade da empresa.

6 - Assim, a atividade e volume de vendas e negócios da empresa decresceu drasticamente, num curto espaço de tempo, afectando a estabilidade económica e financeira da mesma, que aliás se encontra traduzida no âmbito da contabilidade da empresa.

7 - Desta forma, e do ponto de vista contabilístico, existe uma retração do valor de facturação superior a 30%, o que desde logo, compromete a manutenção de diversos postos de trabalho.

8 - Por isso, a empresa viu-se forçada a avançar para o presente procedimento de despedimento coletivo.

9 - O quadro actual de trabalhadores compreende cerca de 62 funcionários, dividindo-se pelas áreas de actividade empresa, sendo que existem colaboradores administrativos, colaboradores do helpdesk, colaboradores na parte técnica de reparação dos produtos, logística e colaboradores na área comercial e de entregas.

10 - Desta forma, estima a empresa, que para viabilizar a actividade da mesma, que será necessário optar por uma diminuição de cerca de 6 colaboradores, em particular,

11 - É intenção da empresa, envolver no despedimento coletivo 4 técnicos e um assistente comercial.

12 - Mais se informa que, dentro do prazo legal previsto para o efeito, não foi constituída comissão representativa de trabalhadores e, dessa feita.

13 - Por último, e para os devidos efeitos, segue em anexo:

a) Cópia da comunicação da intenção de despedimento enviada ao trabalhador supra identificada, datada de 2 de agosto de 2022 e recebida a 12 de agosto de 2022; (...)"

1.3. Por carta datada de **2 de agosto de 2022**, a entidade empregadora comunicou ao trabalhador a sua intenção de proceder ao despedimento coletivo, nos seguintes termos:

“(…). Serve a presente para vir informar, acerca da necessidade de a empresa promover o despedimento coletivo, nos termos dos artigos 359º, 360º, 361º e 366º do Código de Trabalho.

FUNDAMENTAÇÃO

Desta forma, e ao abrigo do artº 360º do Código de Trabalho, vimos apresentar os fundamentos para o efeito, a saber:

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, fruto dos constrangimentos invocados, que diminuiu drasticamente a actividade das empresas para quem a empresa subscritora presta serviços.

Os efeitos diretos da pandemia relacionada com o COVID 19, foram graves, e malgradamente perceptíveis nas cadeias globais de abastecimento, o que tem vindo a afetar a economia mundial de forma global, grave, rápida e gradualmente.

Paralelamente, com o surgimento da invasão por parte da Rússia à Ucrânia, a obtenção de matérias-primas, para o fabrico de eletrodomésticos, ficou gravemente constrangida, não só porque não há matérias-primas, como o seu transporte ficou gravemente comprometido.

Dessa forma, boa parte dos clientes desta empresa, que habitualmente representam lojas de grande retalho na área dos eletrodomésticos, como é exemplo ..., ... e ..., que não conseguem obter produto, e por consequência, diminuem o consumo dos serviços desta empresa e por consequência, implica também uma diminuição drástica na facturação da mesma.

Ora, dada a actividade da empresa, a mesma não encerrou, nem pretendeu integrar-se em nenhum dos fundamentos do Lay-off simplificado.

Todavia, a empresa não deixa de sentir os graves efeitos, aliás, quer de forma direta, quer de forma indireta, da presente crise, que como se sabe é externa á vontade da empresa.

Assim, a atividade e volume de vendas e negócios da empresa decresceu drasticamente, num curto espaço de tempo, afectando a estabilidade económica e financeira da mesma, que aliás se encontra traduzida no âmbito da contabilidade da empresa.

Desta forma, e do ponto de vista contabilístico, existe uma retração do valor de facturação superior a 30%, o que desde logo, compromete a manutenção de diversos postos de trabalho.

Por isso é intenção da empresa avançar para o presente procedimento de despedimento coletivo.

O quadro actual de trabalhadores compreende cerca de 62 funcionários, dividindo-se pelas áreas de actividade empresa, sendo que existem Colaboradores administrativos, colaboradores do helpdesk, colaboradores na parte técnica de reparação dos produtos, logística e colaboradores na área comercial e de entregas.

Desta forma, estima a empresa, que para viabilizar a actividade da mesma, que será necessário optar por uma diminuição de cerca de 6 colaboradores, em particular, é intenção da empresa, envolver no despedimento colectivo 1 colaboradora de helpdesk, 4 técnicos e um assistente comercial.

O critério a levar em linha de conta, relaciona-se com a necessidade de manter a capacidade de resposta na reparação, mantendo um mínimo de colaboradores na área técnica e de helpdesk, áreas onde se verificou uma quebra bastante acentuada de serviço, e onde é menos complexo manter a qualidade de serviço, com menos colaboradores, até porque lamentavelmente também há menos volume de trabalho.

Dessa forma, no que diz respeito á colaboradora de Helpdesk, a mesma mantém um contrato a termo com a empresa, e foi a colaboradora mais recente a estabelecer vínculo com a empresa.

Já no que diz respeito ao assistente comercial, encontra-se há pouco tempo na empresa, e em termos hierárquicos está numa posição inferior a qualquer um dos outros comerciais.

Finalmente, os 4 técnicos, que há a intenção de fazer cessar o vínculo, que têm funções distintas dentro da categoria profissional sendo o departamento mais afetado, pela falta de serviço.

Porquanto, a entidade patronal não necessita dos serviços de tantos colaboradores, e de forma a tornar viável a manutenção da empresa e dos restantes postos de trabalho, torna-se vital a decidir de forma criteriosa quais os elementos a escolher. Desta forma, o critério a utilizar, está relacionado com a falta de trabalho no sector técnico de cada uma das áreas técnicas, onde diversos colaboradores se têm dedicado a diversas outras funções que não aquela para a qual haviam sido contratados, entre os quais, em concreto os 5 técnicos que serão alvo do presente despedimento coletivo.

A presente carta serve como pré-aviso para efeitos do disposto no artigo 360 nº3 em articulação com o art.º 363 nº1 alínea d) todos do Código de Trabalho.

Antecipa-se que o tempo previsto para o despedimento, no caso concreto é de 60 dias, após o cumprimento dos prazos estipulados por lei, dado que se encontra há mais de 5 anos e menos de 10 na empresa, conforme dispõem o artigo 363 nº alínea c) do Código de Trabalho, e, portanto, prevê-se que fique concluído até ao dia 30 de Outubro de 2022.

É importante informar que todos os créditos de que é titular serão liquidados conforme está disposto na legislação, em particular no artº 366 do Código de Trabalho e com os limites do Lei 69/2013 de 30 de agosto.

Cumpra ainda informar que, após a recepção da presente carta, V Ex pode usufruir do disposto no nº do Artº 360 do Código de Trabalho, sendo que desde já se informa, que o todo o presente procedimento, será comunicado e enviado para a DGERT no Porto. (...)"

1.4. Refere a entidade empregadora, embora não comprovando, que o trabalhador foi notificado da comunicação que antecede no dia 12 de agosto de 2022.

1.5. A entidade empregadora não remeteu à CITE quaisquer outros documentos nem veio prestar quaisquer esclarecimentos ou informações relativas ao processo de despedimento coletivo.

1.6. A CITE desconhece se foi realizada a reunião de informações e negociação.

1.7. E mais desconhece se o trabalhador tomou posição quanto aos fundamentos indicados para o despedimento coletivo.

Cumpra apreciar,

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19.10.92, estabelece no artigo 10.º que: “1. *Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade (...), salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez, admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.* 2. *Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.*”

2.2. É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias¹ que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação

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).

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.

2.5. Declara, por isso, que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.²

2.6. 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 que é, por força da alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, a CITE.

2.7. Como refere o Sr. Conselheiro Júlio Gomes no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 06-06-2018, disponível em www.dgsi.pt, "(...) a proteção da maternidade não é um tema recente em Direito do Trabalho, como demonstra o facto de uma das

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

primeiras Convenções da OIT, a Convenção n.º 3, lhe ter sido dedicada há quase um século (mais precisamente em 1919). Conheceu, no entanto, uma significativa expansão, nas suas várias vertentes (segurança e saúde da trabalhadora, tutela contra o despedimento e, em geral, contra os tratamentos discriminatórios), passando a incorporar uma faceta preventiva, muito particularmente por influência do direito europeu. Aliás, e como recentemente decidiu o Tribunal de Justiça, no seu Acórdão de 28 de fevereiro de 2018, processo C-103/16, GGG c. HHH SA e outros, a correta transposição do artigo 10.º da Diretiva 92/85/CEE impõe uma tutela preventiva das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, não se bastando com uma tutela reparadora, mesmo que esta última conduza à reintegração da trabalhadora despedida e ao pagamento dos salários não recebidos em virtude do despedimento. Esta tutela preventiva está assegurada pela nossa legislação, tendo sido, estendida ao trabalhador pai que exerce os seus direitos em matéria de parentalidade. (...)

2.8. “Já a Lei n.º 17/95 de 9 de Junho introduziu na Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, um novo artigo, o artigo 18.º-A, cujo n.º 1 estabelecia que “a cessação do contrato de trabalho promovida pela entidade empregadora carece sempre, quanto às trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, de parecer favorável dos serviços do Ministério do Emprego e da Segurança Social com competência na área da igualdade. Por seu turno, o Decreto-Lei n.º 332/95, de 23 de Dezembro, veio, no n.º 1 do seu artigo 30.º, esclarecer que “é competente para emitir o parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, nos termos do artigo 18.º-A da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego”. A necessidade deste Parecer prévio foi reafirmada no artigo 53.º do Código do Trabalho de 2003, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, tendo então sido feita a exigência de Parecer, relativamente ao trabalhador pai, pela Lei n.º 35/2004 de 29 de Julho, que regulamentou a mencionada Lei n.º 99/2003. Com efeito, a Lei n.º 35/2004 – a qual, de resto, também transpôs a Directiva 76/207/CEE, com as alterações introduzidas pela Directiva 2002/73/CE – mais precisamente o n.º 4 do seu artigo 98.º, afirmou que “o pai tem direito, durante o gozo da licença por paternidade, à mesma proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante”. (...)” – cf. Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 06-06-2018, disponível em www.dgsi.pt

2.9. Dizíamos então que, no reforço desta tutela preventiva da parentalidade, o artigo 63º, nº 3, alínea b) do Código do Trabalho exige, em caso despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental, como é o

caso, parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, designadamente, e especificamente no caso de despedimento coletivo, depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º.

2.10. 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.

2.11. De acordo com o previsto no artigo do artigo 359.º do Código do Trabalho:

“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. Nos termos do artigo 360.º do Código do Trabalho, a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo deve conter:

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

2.13 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.

2.14. 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 paternidade.

2.15 De acordo com a jurisprudência dos nossos Tribunais Superiores “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. (...)”

2.16. Por esse motivo, “(...) 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. (...)

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

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

2.18. *Ainda no 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).”*

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.

2.19. Ou, no Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 11.05.2015, Processo 1004/13.9 TTPNF.G1, disponível em www.dgsi.pt: *“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. (...).”

2.20. No caso em análise, e por referência às disposições conjugadas dos artigos 63º, nº 3 alínea b) e 361º ambos do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo à CITE em momento anterior à fase de informações e negociações.

2.21. Da comunicação enviada resulta em particular que, em consequência de motivos de mercado, a empresa viu-se forçada a avançar para o procedimento de despedimento coletivo, impondo-se uma redução de 6 trabalhadores, num quadro actual de cerca de 62 funcionários, dividindo-se pelas áreas de actividade empresa, sendo que existem colaboradores administrativos, colaboradores do helpdesk, colaboradores na parte

técnica de reparação dos produtos, logística e colaboradores na área comercial e de entregas.

2.22. E sem qualquer tipo de explanação adicional refere que é intenção da empresa, envolver no despedimento coletivo 4 técnicos e um assistente comercial.

2.23. Na comunicação remetida ao trabalhador, cuja recepção não foi aliás comprovada, refere a entidade empregadora que o critério subjacente à elegibilidade dos 4 técnicos relativamente aos quais há a intenção de fazer cessar o vínculo, e que têm funções distintas dentro da categoria profissional, sendo o departamento mais afetado pela falta de serviço, consiste no facto de a entidade patronal não necessitar dos serviços de tantos colaboradores, e de forma a tornar viável a manutenção da empresa e dos restantes postos de trabalho, torna-se vital a decidir de forma criteriosa quais os elementos a escolher.

2.24. Desta forma, continua, “o critério a utilizar, está relacionado com a falta de trabalho no sector técnico de cada uma das áreas técnicas, onde diversos colaboradores se têm dedicado a diversas outras funções que não aquela para a qual haviam sido contratados, entre os quais, em concreto os 5 técnicos que serão alvo do presente despedimento coletivo.”

2.25. Ora, salvo melhor entendimento, esta comunicação não contempla os requisitos previstos no artigo 360º, nº 2 do Código do Trabalho. A saber, não indica, pelo menos, o quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa, ainda que faça referência a um numero de 5 trabalhadores/as, com a categoria profissional de técnicos de reparações elegíveis para despedimento, entre os quais o trabalhador visado; e não refere o método de calculo da compensação a que se refere a alínea f) do mesmo normativo legal.

2.26. O critério para seleção dos trabalhadores a despedir afigura-se, quanto a nós, deficientemente fundamentado, desconhecendo esta Comissão se o próprio trabalhador terá ou não comprovadamente recepcionado a comunicação, a que se refere o artigo 360º, nº 3 do Código do Trabalho.

2.27. A escassa informação remetida a esta Comissão não nos permite concluir, nesta fase e com a razoabilidade necessária, de que não existem indícios de discriminação

por motivo de paternidade na inclusão do trabalhador especialmente protegido no presente despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Em face do que, a CITE delibera opor-se à inclusão do trabalhador no gozo da licença parental ... no despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 26 DE OUTUBRO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.