

PARECER N.º 37/CITE/2023

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas(2)/lactante(1) 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/5196/2022

I - OBJETO

1.1. Em 28.12.2022, a CITE recebeu, via eletrónica, da representante legal da entidade empregadora ..., pedido de parecer prévio ao despedimento das trabalhadoras grávidas(2)/lactante(1) ..., ... e ..., no âmbito de processo de despedimento coletivo por motivos estruturais, nomeadamente, da reestruturação da organização produtiva, o que dispensa a prestação das funções profissionais desenvolvidas pelas trabalhadoras em questão, bem como motivos tecnológicos.

1.2. Na comunicação dirigida a esta Comissão, datada de 28.12.2022, a entidade empregadora refere:

«Exmos. Senhores,

..., sociedade anónima com sede na ..., entidade com os documentos integralmente depositados em suporte eletrónico sob o número único de matrícula e de pessoa coletiva ..., com o capital social de EUR 50.006,00 (...), vem, depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho, nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 63.º n.º 1 e n.º 3 al. b) do mesmo diploma, juntar cópia do procedimento de despedimento coletivo e informar que o mesmo abrange as trabalhadoras ... e ..., trabalhadoras grávidas, e a trabalhadora ..., trabalhadora lactante. As trabalhadoras ... e ... fazem parte da comissão representativa de trabalhadores que assinaram acordo com a ... em 16.12.2022 (cuja cópia segue em anexo).

A ... estendeu os termos do acordo assinado com a comissão representativa a todos os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo, nomeadamente aos trabalhadores não representados pela comissão de trabalhadores.

A trabalhadora ..., trabalhadora não representada pela comissão de trabalhadores, assinou posteriormente um acordo com a ..., no dia 26.12.2022, no âmbito das medidas tendentes a reduzir o número de trabalhadores a despedir (cuja cópia segue em anexo). Junta-se, ainda, cópia das fichas de funcionários pela relevância que assume na análise da questão.

Estamos ao dispor para qualquer esclarecimento adicional».

Anexos:

1. Ficha de funcionário ...;
2. Ficha de funcionário ...;
3. Ficha de funcionário ...;
4. Cópia da carta enviada à trabalhadora grávida ... e respetivo comprovativo CTT;
5. Cópia da carta enviada à trabalhadora lactante ... e respetivo comprovativo CTT;
6. Cópia da carta enviada à trabalhadora grávida ... e respetivo comprovativo CTT;
7. Quadro de pessoal abrangido pelo despedimento coletivo;
8. Quadro de pessoal da organização;
9. Fórmula de cálculo das compensações devidas aos/às trabalhadores/as visados/as pelo despedimento coletivo;
10. Motivos invocados para o despedimento coletivo;
11. Ata final do acordo firmado com os/as trabalhadores/as da comissão representativa, datado de 16.12.2022;
12. Ata final do acordo firmado com a trabalhadora lactante não pertencente à comissão representativa, datado de 26.12.2022.

1.3. Na carta remetida pelo empregador, datada de 03.11.2022, enviada às trabalhadoras PMP e via CAR, é referido o seguinte:

«Assunto: Processo de reorganização da atividade da ... e despedimento coletivo de trabalhadores com a categoria profissional de ... e de ...

Exmo.(a) Senhor(a),

Vimos, nos termos e para os efeitos previstos no n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho (CT), pela presente comunicar o seguinte:

a) Atualmente, a ... dispõe de 57 trabalhadores com a categoria profissional de ..., tendo um destes apresentado a carta de denúncia, encontrando-se a decorrer o período de pré-aviso, e 12 trabalhadores com a categoria profissional de ... nos seus ...;

b) A ... decidiu eliminar a função de Consultor ... e de Coordenador ... dos seus ...;

c) Foi tomada a decisão estratégica e de gestão de adaptar o modelo de vendas para um novo modelo que permita que as vendas passem a ser desenvolvidas e realizadas através de um processo on-line e não com recurso a um contacto de proximidade mediado por um trabalhador;

d) O novo software a implementar funcionara também como uma ferramenta de otimização da gestão e dos processos administrativos;

e) As referidas alterações conduzirão a uma reorganização da produção e a eliminação da categoria profissional de Consultor ... e de Coordenador ...;

f) A cessação dos contratos de trabalho dos trabalhadores com a categoria profissional

de Consultor ... e de Coordenador ... irá operar por despedimento coletivo, nos termos previstos no CT;

g) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir são de natureza objetiva, uma vez que todos os trabalhadores que tenham a categoria profissional de Consultor ... e de Coordenador ... integram o procedimento de despedimento coletivo.

Em cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 360.º do CT, junta-se em anexo à presente comunicação, os seguintes documentos e informações que se dão por integralmente reproduzidos e dela fazem parte integrante:

- a) Motivos do despedimento coletivo (Anexo I);*
- b) Quadro de pessoal discriminado por sectores da empresa (Anexo II);*
- c) Número de identificação dos trabalhadores a despedir e respetiva categoria profissional (Anexo III);*
- d) Método de cálculo da compensação (Anexo IV).*

Mais se informa que, nos termos do referido preceito, o despedimento ocorrerá, previsivelmente, até ao final do mês de janeiro de 2023 e produzira efeitos 15/30/60 dias após a respetiva comunicação por força da duração dos contratos de trabalho, como resulta do quadro abaixo:

[Tabela com 68 trabalhadores/as, dos quais 30 homens e 38 mulheres, de entre os/as quais as três visadas]

O presente despedimento coletivo decorre do processo de reestruturação da ... e abrange os trabalhadores supra identificados».

1.4. Em anexo à carta remetida pelo empregador, a empresa refere ainda o seguinte:

«Motivos para o despedimento coletivo

No presente despedimento coletivo são os seguintes os motivos que o impõem:

A ... (doravante designada por ..., empresa ou organização) dedica-se à conceção, desenvolvimento, exploração, gestão e manutenção de ...; e a prestação de serviços e ...

Após o início da atividade da ... em 2011, verificou-se um constante crescimento da atividade da empresa.

Oito anos após o início da sua atividade, a organização entrou num período de estabilização e consolidação do negócio, o qual coincidiu com a entrada de novos acionistas na sociedade em 2018 e criação do ... O ... é um grupo de ... que opera no mercado ... e o mercado português, tal como a ..., o grupo tinha, até ao início da pandemia uma estratégia de crescimento ambiciosa na qual alicerçou todas as suas opções de gestão, seja no campo do financiamento, do investimento e da operação da atividade.

No dia 30 de janeiro de 2020, a Organização Mundial de Saúde declarou o vírus Sars-



Cov 2 – causador da doença COVID-19 - uma emergência de saúde pública de âmbito internacional, tendo classificado a doença COVID-19 como uma pandemia, no dia 11 de março de 2020.

No dia 22 de março de 2020, os ... foram encerrados em Portugal, por determinação do Governo, no âmbito do combate à pandemia gerada pelo vírus da COVID-19. Todavia, no dia 13 de março de 2020, às 20 horas, a ... decidiu encerrar todos os seus ... em Portugal e ... como medida antecipatória para contribuir para o esforço coletivo de redução da propagação do contágio.

Os ... reabriram, em Portugal a partir de 1 de junho de 2020.

No dia 15 de janeiro de 2021, os ... foram novamente encerrados no nosso país, por determinação do Governo, devido a uma nova vaga pandémica da doença COVID-19, vindo a reabrir no dia 5 de abril de 2021.

Durante os períodos de encerramento dos seus ... o retorno financeiro para a ... foi praticamente nulo ou inexpressivo, verificando-se uma quebra abrupta e acentuada da faturação da organização.

Após a reabertura dos ..., a atividade desenvolveu-se com limitações de horários, no sentido da redução dos horários de funcionamento dos ..., e com limitação de número de utentes que podiam utilizar em simultâneo o ...

O contexto referido gerou uma retração da atividade da ... e enormes dificuldades financeiras à organização e ao grupo ...

Com o seu crescimento diminuído pela pandemia, o grupo ... onde a ... se inclui, precisava de um software que pudesse aplicar em todos os seus ... que fosse, simultaneamente uma solução estável, facilmente adaptável a todas as localizações e que lhe permitisse retomar as suas metas de expansão e vendas.

Para o efeito, o grupo escolheu como parceiro a empresa tecnológica ...

A solução desenvolvida pelo parceiro ... foi implementada nos ... no mercado ..., em agosto de 2021, tendo a fase piloto sido iniciada em 12 de julho de 2021.

Existe uma orientação estratégica ao nível do grupo no sentido de replicar, no mercado português, alguns dos modelos testados e implementados na prática em ... Um desses modelos é o modelo de vendas.

Foi tomada a decisão estratégica e de gestão de adaptar o modelo de vendas para um novo modelo que permitisse que as vendas passassem a ser desenvolvidas e realizadas através de um processo on-line e não com recurso a um contacto de proximidade mediado por um trabalhador, no caso um Consultor ...ou um Coordenador ...

Por outro lado, as soluções desenvolvidas conjuntamente com parceiro ... visam capacitar os sócios e funcionários a gerir grande parte das necessidades, como clientes e como funcionários do ..., a partir de qualquer dispositivo, em qualquer lugar, a qualquer hora. Através das soluções implementadas passou a ser possível responder às necessidades dos clientes através de ferramentas de auto atendimento – que

funcionarão nomeadamente através de uma aplicação (APP) –, permanentemente disponíveis.

Assim, a inclusão de um novo software está compreendida na estratégia comercial do grupo ... mas funciona também como uma ferramenta de otimização da gestão e dos processos administrativos, configurando uma melhoria do serviço aos sócios da

Este novo software encontra-se em fase de teste no mercado português no ... para poder, em seguida expandir-se para todos os ... do País.

Esta mudança estratégica trará os seguintes benefícios:

- *Otimização da gestão de vendas (serviço ao cliente, faturação, controlo, relatórios e análise detalhada das vendas).*
- *Flexibilidade para gerir produtos, preços e campanhas de marketing, nomeadamente fazendo a integração com ferramentas de automatização de marketing para a realização de campanhas;*
- *Reação mais rápida e eficaz às mudanças nas condições do mercado, sendo possível, nomeadamente, extrair relatórios diários dos membros para acompanhar o desempenho de cada ...;*
- *Melhor experiência do membro em todos os canais, passando a ser possível aos membros realizar diretamente operações relativas ao seu contrato na aplicação e no website (cancelamento, upgrade/downgrade, suspensão).*

Por outro lado, se antes da pandemia o grosso das vendas da ... era feito por contacto de proximidade mediado por um trabalhador, o Consultor Comercial, após a pandemia o grosso das vendas da ... já decorre via online.

Vejamos:

Em fevereiro de 2020, 90% das vendas da ... era realizada por Consultores Comerciais. De agosto de 2021 a janeiro de 2022, ainda durante o período no qual a pandemia se fez sentir com maior impacto, foram testadas na ... as vendas sem a intervenção de Consultores Comerciais, mais precisamente em 6 ..., por forma a verificar o impacto da 'não intervenção' no número de vendas realizadas.

Em setembro de 2022, 89% das vendas realizadas nos ... são feitas online ou por outros meios sem a intervenção dos Consultores Comerciais.

Atualmente, apenas 11% das vendas totais da ... são feitas por Consultores Comerciais. Assim, fica demonstrado de forma clara o crescimento da venda online na empresa e a necessária opção pelo caminho da venda online versus a venda feita por contacto de proximidade mediado por um trabalhador.

A alteração pressupõe um novo e robusto website, capaz de lidar com o volume de tráfego da web e de realizar vendas on-line que serão geradas continuamente.

Estas alterações têm particular impacto no processo de vendas da organização onde se inclui o processo de obtenção de referências para novas vendas e no serviço ao cliente.

Vejamos, cada um destes processos:

Processo de vendas

Situação atual

Sempre que um potencial cliente se dirige a um ..., o Consultor Comercial atende-o, explica as condições de adesão e, se concretizar a venda, processa todo o registo através de uma ligação comercial. Esta informação é transmitida à Sales Secretary que introduz a informação no programa informático ainda vigente denominado LeisurePoint.

Situação projetada

Sempre que um potencial cliente se dirige a um ..., quem se encontrar disponível junto à receção dá-lhe a informação sobre as condições de adesão, e se o potencial cliente quiser inscrever-se, tem as seguintes opções:

- *Pode inscrever-se nos computadores no balcão da receção.*
- *Pode inscrever-se através de qualquer aparelho com ligação à internet, através da APP ou através do website da empresa, a qualquer hora e a partir de qualquer lugar.*

Obtenção de referências para novas vendas

Será o sócio que, através da aplicação informática a implementar, remeterá um convite aos seus amigos para que os mesmo autorizem ser contactados pela ... – procedimento muito eficaz de venda e compatível com o cumprimento escrupuloso das normas do RGPD.

Gestão de sócios e serviço ao cliente

Situação atual

Atualmente todo o apoio é realizado por comerciais e administrativos, nomeadamente alterações contratuais (e-mail, IBAN, morada, tipo de quota, atualizações, etc.).

Situação projetada

Gestão pelo cliente através da sua área reservada. O que implicará uma diminuição muito significativa do trabalho de natureza administrativa associado ou não ao trabalho comercial e de gestão de cliente, sendo que o impacto mais visível de imediato estará na redução do volume de e-mails.

Marketing

Situação atual

Atualmente, faz parte das funções dos Consultores Comerciais ‘ir para a rua’, fazer vendas ao público, ou seja, a ... promove por contacto de proximidade e de forma direta realização das vendas da sua empresa.

Situação projetada

A ... e o grupo ... entendem que faz sentido apostar nas novas formas de marketing digital, tanto pelo desenvolvimento tecnológico pós pandémico que esta forma de marketing teve, como pela ligação que é possível fazer entre a mesma e a venda online – ou seja, através da apresentação de um link direcionasse o consumidor para a APP ou

para o site da empresa por forma a fazer de imediato a adesão como sócio da

Pelo exposto, a ... decidiu extinguir a categoria profissional de Consultor Comercial, a qual se dedica à angariação de novos sócios na medida em que essa angariação irá passar a ser realizada por canais digitais junto de clientes e potenciais clientes, sem necessidade de mediação de um trabalhador que exerça funções comerciais.

A ... decidiu extinguir, igualmente, a categoria profissional denominada por Coordenador Comercial (Sales Coordinator) categoria profissional que, tal como os Consultores Comerciais, se dedica à angariação de novos sócios, e que assegura e realiza o trabalho de apoio às vendas realizadas, nomeadamente:

- *Gestão dos contactos feitos a sócios antes da inserção em sistema com dados incorretos;*
- *Gestão da equipa comercial garantindo o correto processo de trabalho e os ... definidos pela empresa;*
- *Elaboração do relatório de cancelamentos mês anterior e posterior contacto;*
- *Elaboração do ficheiro de devedores de pessoas que se inscreveram no mês anterior e posterior contacto;*
- *Elaboração do ficheiro para salários e pagamento de comissionamento;*
- *Elaboração do ficheiro mensal de avaliação dos ... da equipa comercial;*
- *Criação dos links para cada consultor comercial.*

Por um lado, o grosso das tarefas desenvolvidas pelos Coordenadores Comerciais sendo tarefas de angariação de novos sócios, são tarefas idênticas às tarefas de um Consultor Comercial, tarefas que pelos motivos supra expostos deixarão de ser desenvolvidas com recurso a um contacto de proximidade mediado por um trabalhador. Por outro lado, as funções desempenhadas pelos trabalhadores com a categoria profissional denominada por Coordenador ... são dependentes e inevitavelmente associadas ao trabalho desempenhado pelos Consultores Comerciais, pelo que a eliminação da categoria profissional de Consultor Comercial determina, necessariamente, a extinção da categoria profissional de Coordenador

Pelo exposto, são motivos estruturais decorrentes da reestruturação da organização produtiva e motivos tecnológicos que justificam a decisão de eliminação das categorias profissionais de Consultor ... e de Coordenador

É a eliminação da categoria profissional de Consultor ... e de Coordenador ..., pelos motivos acima indicados, que constitui o critério para a seleção dos trabalhadores a despedir no presente processo de despedimento coletivo».

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 consagrar 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/a 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 consideraram-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:

Como refere o 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».

Por seu turno, «(...) 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», refere o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 25.03.2009, Processo 3278/08.8TTLSB-4, em www.dgsi.pt

2.15. E, 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 numa sociedade dedicada à conceção, desenvolvimento, exploração, gestão e manutenção de ...; e a prestação de serviços e ...

2.17. Com início de atividade em 2011, o ... teve um crescimento constante e consistente durante oito anos consecutivos.

2.18. No entanto, quando o País, e o mundo, foram assolados pela COVID – e decretado o respetivo estado de emergência, em março de 2020 – o ... decidiu encerrar todas as suas dependências para conter a propagação do contágio pandémico.

2.19. Reabrindo os ... um trimestre depois, volvidos seis meses foi necessário voltar a encerrar as instalações devido a uma segunda vaga da COVID.

2.20. A reabertura tornou a ocorrer um trimestre depois, mas a quebra «abrupta e acentuada» da faturação da organização – consequência da falta de retorno financeiro durante os meses de incerteza que a clientela do ginásio viveu durante a pandemia -, a par das limitações de horários e do número de utentes – novamente, dada a COVID – colocou o ... em «enormes dificuldades financeiras».

2.21. Pelos motivos supra expostos, o ... reestruturou a sua estratégia, optando por colocar um software a fazer o trabalho de uma série de pessoas – homens e mulheres - , ao mesmo tempo que organiza ainda as contas da empresa.

2.22. Reitere-se que, para efeitos dos elementos obrigatórios, toda a comunicação da intenção de proceder a um 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.

2.23. Cotejadas as cartas enviadas pelo empregador às trabalhadoras grávidas e lactante com os elementos supra elencados, vemos que foram todos – sem exceção - integralmente cumpridos.

2.24. Assim, decorre do processo que ficam afastados na íntegra a totalidade dos indícios discriminatórios por motivo de parentalidade pela inclusão de trabalhadora especialmente protegida no presente despedimento coletivo.

III - CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE não se opõe à inclusão das trabalhadoras ..., ... e ... 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 18 DE JANEIRO DE 2023**