

PARECER N.º 739/CITE/2023

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhador no gozo de licença parental por despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º CITE-D/3622/2023

I - OBJETO

1.1. Em 27.07.2023, a CITE recebeu, via carta com AR, da representante legal da entidade empregadora ..., pedido de parecer prévio ao despedimento de trabalhador no gozo de licença parental ..., no âmbito de processo de despedimento coletivo por motivos de mercado e estruturais.

1.2. Na comunicação dirigida a esta Comissão, datada de 26.07.2023, a entidade empregadora refere:

«Exmos. Senhores,

Os nossos melhores cumprimentos.

Vimos pela presente, na qualidade de instrutores no procedimento de despedimento coletivo promovido pela ..., o qual abrange o trabalhador ..., que se encontra no gozo de licença parental até ao próximo dia 6 de agosto de 2023, e em cumprimento do disposto no artigo 63.º, n.º 3, alínea b) do Código do Trabalho, para remeter cópia dos seguintes documentos:

a) Declaração sobre os motivos do despedimento coletivo — versão em língua portuguesa e em língua inglesa;

b) Comunicação inicial de despedimento coletivo entregue ao trabalhador;

c) Ata da reunião de informações e negociações — na qual o trabalhador ..., aceitou os motivos e fundamentos do despedimento coletivo, os quais reconheceu como válidos, bem como as suas consequências e efeitos; e

d) Documento comprovativo de como o trabalhador se encontra no gozo de licença parental desde 8 de julho de 2023 — data posterior ao da comunicação inicial de despedimento coletivo entregue ao trabalhador — até ao dia 6 de agosto de 2023.

Sem outro assunto de momento, renovamos os nossos melhores cumprimentos.

JUNTA: 5 (cinco) documentos».

1.3. No primeiro documento referido supra, intitulado «Declaração sobre os motivos do

despedimento coletivo», datado de 28.06., é referido o seguinte:

«Assunto: COMUNICAÇÃO DE INTENÇÃO DE DESPEDIMENTO COLETIVO, nos termos e para os efeitos previstos nos artigos 359.º e seguintes do Código do Trabalho.

Exmos. Senhores,

Como é do vosso conhecimento, o Grupo ... continua a atravessar uma grave crise de tesouraria, com as reservas de caixa a cobrirem apenas cerca de 2 meses de atividade em todo o Grupo, de acordo com as nossas melhores estimativas financeiras.

De facto, e de acordo com as nossas piores previsões, os ativos mais equivalentes de caixa do grupo estão agora ligados a Contas a Receber.

Sabemos que todas as entidades da ... estão a contribuir da melhor forma possível para reduzir as suas estimativas de custos, mas o objetivo desta comunicação é reforçar que todas as entidades da ... têm de proceder a exercícios de redução de custos com o objetivo de manter as nossas reservas de tesouraria o maior tempo possível.

Sabemos também que todas as entidades da ... estão a estudar as melhores soluções que têm para reduzir as suas responsabilidades financeiras e jurídicas.

Não obstante o acima exposto, foi decidido pelos membros do Conselho de Administração do Grupo o seguinte, com efeitos imediatos e a concluir até ao final de agosto de 2023:

- Foco na reorganização do Grupo em unidades funcionais lógicas, reduzindo o foco geográfico das operações para a EMEA e as Américas;*
- Retirada das atividades comerciais da Ásia-Pacífico;*
- A organização de Engenharia deve ser drasticamente reduzida e concentrada em 2 escritórios: EUA e Índia;*
- O anterior terceiro grupo de Engenharia, sediado em Lisboa, deverá ser descontinuado de imediato.*
- Em termos de recursos humanos, 23 colaboradores terão de ser reduzidos, tendo em conta as diferentes áreas geográficas, conforme abaixo indicado:*

(i) Índia: 8 colaboradores;

(ii) Malásia: 1 colaborador;

(iii) Paquistão: 5 colaboradores;

(iv) Portugal: 5 colaboradores;

(v) Singapura: 1 colaborador;

(vi) EUA: 3 colaboradores.

Para manter em aberto a possibilidade de angariação futura de clientes no mercado europeu, mantém-se, no escritório de Lisboa, uma pequena equipa de Marketing e Gestão, tendo em conta o benefício que poderão trazer no futuro, comparando com o custo reduzido que representam neste momento.

Por último, será um processo difícil para todas as entidades envolvidas, mas necessário

para a sobrevivência do Grupo ... Assim, contamos com as diferentes entidades para a implementação das medidas acima descritas.

Com os melhores cumprimentos».

1.4. Por carta datada de 30.06., entregue PMP ao trabalhador, a empresa refere ainda o seguinte:

«Assunto: Comunicação da intenção de promover um despedimento coletivo — Artigo 360.º do Código do Trabalho

Exmo. Senhor,

Os nossos melhores cumprimentos.

Nos termos e para os efeitos do artigo 360.º n.º 1 do Código do Trabalho, vem a ..., doravante designada por ..., pessoa coletiva n.º ..., com sede na ..., concelho de ..., freguesia da ..., comunicar a V. Exa. a necessidade e intenção de proceder ao despedimento coletivo de 4 (quatro) dos seus trabalhadores, o que se justifica pelos motivos de mercado e estruturais que de seguida se expõem e que conduziram ao necessário encerramento do departamento Tecnologia de Informação (IT) da empresa onde se encontram inseridos os 4 (quatro) trabalhadores, conforme infra melhor identificados.

Uma vez que não existe na empresa comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissão sindical, a presente comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo é efetuada a cada um dos trabalhadores abrangidos, onde se inclui V. Exa.

Mais transmitimos que, nos termos legais, os trabalhadores a abranger pelo despedimento poderão, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, contados da receção da presente comunicação, designar uma comissão representativa.

Informamos, ainda, que, nesta mesma data e, em cumprimento do disposto no n.º 5 do artigo 360.º do Código do Trabalho, notificaremos a DGERT - Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, Direção de Serviços para as Relações Profissionais Norte da nossa intenção de proceder ao presente procedimento, remetendo cópia das comunicações enviadas.

1. Enquadramento – Descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo (a. A) do n.º 2 do artigo 360.º do CT:

A ... dedica-se às atividades de desenvolvimento e venda de soluções de Gestão de Identidade e biometria, sendo a empresa representativa do grupo ... em Portugal.

No âmbito dessa atividade, a empresa contratou um conjunto de trabalhadores para exercerem funções no departamento de Tecnologia de Informação (IT) desenvolvido na empresa.

Integram, atualmente, o designado Departamento de Tecnologias de Informação da ...

os seguintes trabalhadores:

- ...;
- ...;
- ...; e
- ...

Sucedem que:

Por razões atinentes às debilidades de mercado de Tecnologia/TIC, o qual, em geral, vem desacelerando consideravelmente este ano, muitas das principais e mais estruturantes empresas da tecnologia adotaram medidas proativas, passando isso pela redução do número de trabalhadores e conseqüente encerramento de departamentos, ao qual a ... não passou incólume, fruto de um penoso e continuado circunstancialismo — no qual se insere a pandemia da doença Covid-19 e a situação de guerra na Europa que lhe sucedeu de imediato -, tornando-se, assim, insustentável manter o referido departamento de tecnologias de informação em funcionamento, o que culminou na inevitável decisão de proceder ao respetivo encerramento definitivo.

Veja-se com detalhe:

A pandemia mundial da doença COVID-19, decretada em março de 2020, determinou uma incomparável situação de crise socioeconómica a que a generalidade das empresas não foi alheia.

Como é consabido, o estado pandémico decorrente do surto do novo coronavírus exigiu a aplicação governamental de um conjunto de medidas extraordinárias e de caráter urgente de restrição de direitos e liberdades, em especial, no que respeita aos direitos de circulação e às liberdades económicas.

Tal circunstância teve, inevitavelmente, efeitos no setor do comércio e serviços, assistindo-se a uma drástica diminuição nos níveis de procura, com conseqüentes e incomparáveis quebras no volume de negócios e nos níveis de faturação das empresas. À situação pandémica descrita seguiu-se uma repentina guerra na Europa, com efeitos avassaladores nos preços e níveis de inflação, cujos valores dispararam, atingindo, num curto lapso de tempo, valores históricos.

Toda esta conjuntura de forte recessão económica refletiu-se com especial intensidade na estrutura da ... que, operando num segmento especializado do espaço ...: Gestão de Identidades, foi também fortemente atingida.

A ... integra um grupo de empresas de escala mundial, tendo sido criada por razões estratégicas, com vista à obtenção de novos clientes ao nível europeu.

No seu primeiro ano de existência, a ... foi totalmente financiada pela empresa mãe ..., sociedade de direito ..., com o NIPC português ..., e com sede em ..., tendo, à data, sido definido que os novos contratos na Europa seriam através dela celebrados. Enquanto não foi possível a captação de novos clientes e contratos, a equipa de IT foi alocada a projetos já em curso.

Sucedem que, muitos dos principais projetos alocados ao grupo, dos quais são obtidas as suas receitas, em que a ... coopera e desenvolve a sua atividade, foram desacelerados e adiados, principalmente nas áreas geográficas da Ásia-Pacífico, Oriente Médio e África, regiões importantes para a geração de receita da empresa, que no decorrer de problemas económico-financeiros, originaram uma conta corrente de valores muito avultados e que ascendem, neste momento, a 6 milhões de USD, insuportáveis financeiramente para o grupo.

Embora tenham sido realizados investimentos de capital consideráveis, com vista às expectativas de prospeção, a verdade é que as reservas de caixa foram-se esgotando de tal forma que a empresa prevê uma considerável dificuldade em cobrir os seus custos pelos próximos 3 a 4 meses.

Em consequência de todo o circunstancialismo descrito, os resultados granjeados pela ... ficaram muito aquém dos objetivos necessários para assegurar a liquidez, solvabilidade e sustentabilidade financeira da empresa.

Perante estas condições adversas de mercado, tornou-se impreterível para a empresa mãe ... reagir e adaptar-se às atuais condições de mercado, para não pôr em risco quer a sua própria subsistência, quer a subsistência das empresas a ela adstritas. Assim, por forma a tornar a organização mais enxuta e subtrair aos custos das operações, a empresa foi obrigada a reduzir a sua estrutura e a racionalizar as suas operações, passando isso por retirar custos da empresa em Portugal.

Visando este último escopo, e relativamente ao desenvolvimento técnico (Engineering), a empresa mãe ..., à qual a ... presta serviços, decidiu concentrar aquela função num único país (...), que irá gerir o trabalho de desenvolvimento de software da empresa.

Em consequência, e uma vez descontinuados os serviços de IT prestados pela ... à empresa mãe, não resta àquela outra alternativa que a de proceder à extinção de tal departamento.

A ... manterá, no entanto, o seu departamento de marketing, tendo concluído que, por razões estratégicas de mercado, a continuidade deste departamento se afigura conveniente.

Assim, por todo o exposto, e por não se vislumbrar - apesar de todas as tentativas - qualquer possibilidade de inverter o atual estado de coisas, não restou à ..., outra alternativa que a de decidir pelo encerramento definitivo do seu departamento IT.

Em função do antedito, e uma vez encerrado o referido departamento, ficam, invariavelmente, esvaziados de funções todos os trabalhadores afetos a tal atividade, revelando-se, em consequência, impossível manter as respetivas relações de trabalho.

Uma vez extintas as funções inerentes aos postos de trabalho a que estão afetos os trabalhadores supra aludidos, a ... não dispõe de qualquer outro posto de trabalho alternativo disponível que lhes possa ser oferecido, atenta a respetiva categoria profissional e competências, bem como a estrutura organizacional da empresa.

Assim, nos termos e para os efeitos do artigo 360.º n.º 1 do Código do Trabalho, e com fundamento nos motivos supra expostos, vem a ... comunicar a V. Exa. a necessidade e intenção de proceder ao despedimento coletivo dos seus 4 (quatro) trabalhadores afetos ao departamento IT acima mencionado, procedimento esse no qual está V. Exa. incluído.

II. Quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa (al. b) do artigo 360.º do CT):

Atualmente, o quadro de pessoal da empresa é composto por 9 (nove) trabalhadores, distribuídos pelos seguintes setores organizacionais: [TABELA]

III. Indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir (al. c) do artigo 360.º do CT):

Pelos motivos já discriminados no ponto I., e para onde se remete, verifica-se a necessidade de proceder ao despedimento dos 4 (quatro) trabalhadores da empresa afetos à atividade de gestão de produtos e investigação e desenvolvimento digital, funções essas desenvolvidas no âmbito do departamento de Tecnologias de Informação (IT), cujo encerramento está previsto para muito breve.

Assim, e concretizando, pretende a ... proceder ao despedimento de todos os seus trabalhadores cujas funções estão diretamente ligadas à aludida atividade — o que abrange os 4 (quatro) trabalhadores que infra melhor se identificam.

No que concerne aos trabalhadores alocados ao departamento de marketing, os respetivos vínculos laborais continuarão em vigor, uma vez que, na sequência do supra aludido, por razões estratégicas, manter-se-á o referido departamento em funcionamento.

Por outro lado, relativamente ao trabalhador ..., tendo sido também descontinuadas as suas funções, em função do circunstancialismo exposto, foi já com o mesmo celebrado um acordo de revogação, cujos efeitos se produzirão nos próximos dias. Por esse motivo, não é o referido trabalhador abrangido pelo presente procedimento de despedimento coletivo.

Em face do exposto, não tem lugar, no presente caso, a aplicação de qualquer outro critério de seleção dos trabalhadores a abranger pelo despedimento.

IV. Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas (al. d) do n.º 2 do artigo 360.º do CT):

Serão abrangidos pelo presente procedimento de despedimento coletivo os 4 (quatro) trabalhadores já mencionados, e a seguir melhor discriminados, com alusão à respetiva categoria profissional: [TABELA]

V. Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento coletivo (al. e) do n.º 2 do artigo 360.º do CT):

O procedimento de despedimento coletivo será implementado com observância dos prazos legais estabelecidos, incluindo o aviso prévio previsto no artigo 363.º do Código

do Trabalho o que, no seu caso, ocorrerá, previsivelmente, num período máximo de 60 (sessenta) dias.

VI. Indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir (al. f) do n.º 2 do artigo 360.º do CT):

Não se encontra prevista a atribuição de qualquer compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da compensação referida no artigo 366.º do Código de Trabalho, correspondente a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, por referência ao período compreendido entre a data da contratação e o dia 30 de abril de 2023, e a 14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, por referência ao período compreendido entre 1 de maio de 2023 e a data da cessação do contrato.

Sem outro assunto, subscrevemo-nos».

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 consideram-se, nomeadamente:

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

2.12. De acordo com o artigo 360.º do Código do Trabalho, a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo deve conter:

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

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

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

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

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 colectivo 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 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 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 tecnológica com unidades nos quatro continentes.

2.17. Neste momento, a empresa atravessa uma grave crise financeira, com as reservas de caixa a cobrirem apenas cerca de 2 meses de atividade em todo o Grupo, representando – os ativos mais equivalentes de caixa do grupo – ligados a Contas a Receber.

2.18. Face a este cenário negro, o objetivo da empresa é – pois - proceder a exercícios de redução de custos de todas as unidades da ..., com o objetivo de manter as nossas reservas de tesouraria o maior tempo possível.

2.19. Destarte do supra exposto, o CA do grupo já tomou determinadas decisões, a concluir até ao final de agosto do ano corrente. Entre estas, o anterior terceiro grupo de Engenharia, sediado em Lisboa, deverá ser descontinuado de imediato. No escritório sito nas ..., restará apenas a equipa de Marketing e Gestão da ..., para uma eventual angariação futura de clientes no mercado europeu.

2.20. Consultada a tabela de pessoal remetida pelo empregador, que indica todos/as os/as trabalhadores/as abrangidos pelo procedimento de despedimento e respetivas categorias profissionais, é possível confirmar que inexistem, aqui, discriminação alguma em função do sexo.

2.21. 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.

2.22. Analisado o processo, vemos que todos os elementos supra elencados foram – sem exceção - integralmente cumpridos.

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

III - CONCLUSÃO

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

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 16 DE AGOSTO DE 2023