

PARECER N.º 17/CITE/2024

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

Processo n.º 6150-DG-C/2023

I – OBJETO

1.1. Em 04.12.2023, a CITE recebeu, via CAR, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de Directora Técnica, inserida em procedimento de despedimento coletivo, por motivos de mercado e estruturais, abrangendo 6 trabalhadores.

1.2. Por carta, datada de 14.11.2023, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de proceder ao despedimento colectivo, nos termos do art.º 360º, n.º 3, a), do Código do Trabalho, conforme se transcreve:

“Assunto: Processo de despedimento coletivo - intenção de despedimento

Exma. Senhora:

Serve a presente para lhe comunicar, nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 360º, n.º 3 do Código do Trabalho, que, no âmbito de um despedimento coletivo, é intenção desta empresa proceder ao seu despedimento.

Em cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo supra citado, junto enviamos os seguintes elementos:

- i) Anexo A: os motivos invocados para o despedimento coletivo;*
- ii) Anexo B: quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;*
- iii) Anexo C: indicação dos critérios para seleção dos trabalhadores a despedir;*
- iv) Anexo D: indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas;*
- v) Anexo E: indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;*
- vi) Anexo F: indicação do método de cálculo da compensação a conceder aos trabalhadores a despedir.*

Mais informamos que, nos termos previstos no já referido artigo 360º, n.º 3, do Código do Trabalho, poderá, em conjunto com os restantes trabalhadores abrangidos pelo processo de despedimento coletivo, eleger de entre os trabalhadores abrangidos uma comissão representativa, com o máximo de cinco membros, que o represente na fase de informações e negociação a que se refere o artigo 361º do mesmo Código.

Com os melhores cumprimentos.

ANEXO A
MOTIVOS INVOCADOS PARA O DESPEDIMENTO COLECTIVO
(art.º 360º, n.º 2, al. a) do Código do Trabalho)

A ... é uma empresa que opera na área do comércio internacional e na área da consultoria financeira e fiscal, dedicando-se assim, essencialmente, às duas referidas áreas de negócio.

No âmbito da consultoria financeira e fiscal procede, nomeadamente, à elaboração, para as empresas suas clientes, de candidaturas a fundos Europeus e a programas de benefícios fiscais.

Neste âmbito, assumiu particular importância para a empresa, representando uma parte substancial da sua atividade nos últimos anos, a elaboração de candidaturas no âmbito do Programa Portugal2020.

Desde 2021, o negócio de consultoria financeira e fiscal da empresa tem vindo a sofrer um enorme e continuado impacto, como resultado da conjugação de vários fatores:

por um lado, verificou-se um derrapar dos prazos para a entrada em vigor do novo quadro comunitário Portugal2030, sendo que até à data de hoje abriu apenas um único concurso.

Significa o exposto que o programa Portugal2020 já encerrou, estando a atividade da empresa nesse âmbito quase totalmente concluída, e não se prevendo a hipótese de significativas novas candidaturas ao abrigo do referido programa, sendo por outro lado que para o Programa Portugal2030 não se prevê que possam vir a ser apresentadas candidaturas significativas antes do início de 2024.

Por outro lado, as candidaturas elaboradas e submetidas pela empresa ao abrigo do Plano de Recuperação e Resiliência Português (PRR) demoraram mais de um ano a ser aprovadas, o que fez com que os Clientes da empresa acabassem por desistir das referidas candidaturas.

Todo o cenário descrito foi e continua a ser agravado pela grave situação internacional que se vive em consequência da guerra na Ucrânia, que criou um clima de instabilidade e incerteza generalizado sobre a economia mundial, traduzindo-se num disparar da inflação, dos custos energéticos e na preocupante escassez de matérias primas.

Com efeito, o início da guerra na Ucrânia veio avolumar problemas já existentes e criar outros: os constrangimentos já existentes ao nível das cadeias de fornecimento globais agravaram-se ainda mais, verificando-se atualmente uma preocupante escassez de materiais e equipamento e o aumento galopante do seu custo.

Adicionalmente, assume-se que as perturbações nas cadeias de fornecimento globais, que se tem refletido na escassez de matérias-primas e outros bens e num aumento dos seus custos, se manterão por período imprevisível e tendencialmente se agravarão de forma acentuada.

Verifica-se igualmente uma alarmante subida da inflação, decorrente, em larga medida, da evolução dos preços dos bens energéticos.

Com efeito, se no início de 2022 se registava um aumento dos preços do gás natural para o quintuplo e do carvão para o dobro, atingindo recordes sem precedente na Europa e na Ásia, a situação agravou-se exponencialmente com o início da guerra.

Este aumento dos preços da energia implica, naturalmente, maiores custos para as empresas industriais.

Os preços das matérias-primas também têm vindo a aumentar de forma generalizada e significativa desde 2021, verificando-se também escassez de outros bens intermédios.

Os problemas no transporte de mercadorias tem sido um fator adicional com impacto nos custos das empresas e no alargamento dos prazos de entrega. Estes problemas têm sido evidentes no transporte marítimo, refletindo a escassez de contentores e os estrangulamentos em portos críticos.

Para além disso, adicionando a acumulação de situações de maior debilidade financeira com o fim das moratórias dos créditos bancários a que aderiram inúmeras empresas, a insolvência de empresas representa um risco significativo, prejudicando dessa forma a estabilidade financeira.

Todo este contexto de incerteza e agravamento de diversos custos de produção tem vindo inclusivamente já a determinar que várias empresas recorram a medidas de apoio ou até que encerrem, por não terem matéria-prima para produzir ou por não poderem suportar os inerentes custos energéticos.

Ora, a maioria dos clientes da ... na área de consultoria financeira e fiscal são precisamente empresas industriais que pautam os seus investimentos por critérios de racionalidade e expectativas em relação ao futuro.

Neste momento, há já vários clientes da empresa com projetos aprovados e em curso que estão a suspender e mesmo a cancelar os investimentos - incluindo, naturalmente, as candidaturas a fundos europeus que quase não abrem mas, quando abrem, demoram mais de um ano a ser aprovadas -, como consequência da conjuntura supra descrita, o que tem consequências para a ... ao nível da faturação no acompanhamento e gestão desses mesmos projetos.

Com efeito, comparando-se a faturação nos anos de 2021, 2022 e 2023, constata-se que esta tem vindo a decrescer drasticamente, caindo para menos de metade, concretamente:

De 01/01/2021 a 31/12/2021: faturação de 711.990,13 €;

De 01/01/2022 a 31/12/2022: faturação de 591.958,21 €;

De 01/01/2023 a 31/10/2023: faturação acumulada de aproximadamente 253.990,50 €.

Tal quebra de atividade gera uma situação insustentável para a empresa do ponto de vista financeiro, existindo fracas perspetivas deste negócio para o futuro, o que implica a necessidade de a empresa tomar medidas urgentes, no sentido de poder assegurar a sua viabilidade financeira e tentar manter a maioria dos seus postos de trabalho.

Nesta medida, tendo em conta por um lado a previsível redução do número de projetos em curso e, por outro, a inexistência de novos projetos aos quais os clientes da empresa possam candidatar-se, não existindo assim previsão de candidaturas para elaborar, a empresa vê-se na necessidade de deixar de se dedicar ao negócio de consultoria financeira e fiscal, que se tornou excedentário e também insustentável do ponto de vista económico e financeiro, nos termos supra descritos. Tal circunstância gera assim a necessidade de encerrar os departamentos da empresa que se dedicavam à referida área de negócio.

É pelos referidos motivos de mercado, concretamente a redução da atividade da empresa provocada pela diminuição da procura dos seus serviços, que se torna necessário a esta recorrer ao presente processo de despedimento coletivo.

ANEXO B
QUADRO DE PESSOAL,
DISCRIMINADO POR SETORES ORGANIZACIONAIS DA EMPRESA
(art.º 360º, n.º 2, al. b) do Código do Trabalho)

[IMAGEM]

ANEXO C
CRITÉRIOS PARA SELECÇÃO DOS TRABALHADORES A DESPEDIR
(art.º 360º, n.º 2, al. b) do Código do Trabalho)

Tendo em conta o que se expôs, nomeadamente no Anexo A que instrui o presente processo, concernente a fundamentação para o recurso à presente medida, verifica-se que o presente processo de despedimento coletivo resulta da necessidade de encerrar uma área de negócio da empresa, concretamente a área de consultoria fiscal e financeira, o que torna obviamente necessário proceder ao despedimento da generalidade dos trabalhadores que integravam os Departamentos da referida área de negócio - concretamente, o departamento Técnico, Comercial e de Marketing.

Assim, a medida a aplicar será em princípio extensível a todos os trabalhadores que integravam a área de consultoria fiscal e financeira, a não ser que seja possível encontrar alternativas para algum/alguns deles em fase de informações e negociação, como a possibilidade de reclassificação profissional com recolocação noutra Departamento da empresa nos quais existam postos de trabalho a necessitar de ser assegurados.

Assim, inexistem critérios específicos de seleção, pela necessidade concreta de aplicação da presente medida a toda aquela estrutura.

ANEXO D
INDICAÇÃO DO NÚMERO DE TRABALHADORES A DESPEDIR E DAS CATEGORIAS PROFISSIONAIS
ABRANGIDAS

(art.º 360º, n.º 2, al. d), do Código do Trabalho)

Em cumprimento do disposto no preceito legal acima citado, esclarece-se que, no âmbito deste despedimento coletivo, é intenção desta empresa proceder ao despedimento de 6 trabalhadores, que são os que integram a área de negócio de consultoria fiscal e financeira, que se vai extinguir.

Assim, os nomes e as categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento são os seguintes:

- 1. ... - Diretora Técnica do Departamento Técnico;*
- 2. ... - Consultora no Departamento Técnico;*
- 3. ... - Consultora no Departamento Técnico;*
- 4. ... - Consultora no Departamento Técnico;*
- 5. ... - Diretora Comercial no Departamento Comercial;*
- 6. ... - Técnica Comercial e de Marketing no Departamento Comercial e de Marketing.*

ANEXO E

INDICAÇÃO DO PERÍODO DE TEMPO NO DECURSO DO QUAL SE PRETENDE EFECTUAR O DESPEDIMENTO

(art.º 360.º, n.º 2, al. e), do Código do Trabalho)

Em cumprimento do disposto no preceito legal acima citado, comunica-se que se pretende concretizar a decisão de despedimento de todos os trabalhadores abrangidos cumpridas que estejam todas as fases legalmente previstas para o despedimento coletivo, e que se pretende que a referida decisão se torne efetiva e produza os seus efeitos decorridos que estejam os prazos de aviso prévio aplicáveis a cada trabalhador abrangido, consoante a sua antiguidade ao serviço da empresa, nos termos do disposto no art.º 363º, n.º 1, do Código do Trabalho, sem prejuízo da eventualidade de acordo, conforme previsto igualmente no mesmo preceito.

Ainda assim, o despedimento será feito de forma faseada, abrangendo primeiramente os trabalhadores que compõem o Departamento Comercial e de Marketing, e só depois os trabalhadores que integram o Departamento Técnico, uma vez que é necessário assegurar o acompanhamento técnico de projetos que ainda se encontram em curso - ao passo que, por outro lado, não se pretende angariar novos clientes nem projetos, o que torna o Departamento Comercial imediatamente dispensável.

Relativamente aos trabalhadores que integram o Departamento Técnico, o despedimento concretizar-se-á necessariamente no período dos três meses subsequentes à cessação dos contratos primeiramente abrangidos pelo presente despedimento, em cumprimento do disposto no n.º 1 do art.º 359º do Código do Trabalho, perspetivando-se que os respetivos contratos de trabalho venham a cessar no final do mês de janeiro de 2024.

ANEXO F

INDICAÇÃO DO MÉTODO DE CÁLCULO DA COMPENSAÇÃO A CONCEDER GENERICAMENTE AOS TRABALHADORES A DESPEDIR (art.º 360º, n.º 2, al. f) do Código do Trabalho)

Prevê esta empresa vir a pagar a cada um dos trabalhadores abrangidos uma compensação calculada exclusivamente de acordo com os critérios legais, nos termos do disposto no art.º 366º do Código do Trabalho.

Tendo em conta a data de admissão dos trabalhadores a abranger pelo despedimento coletivo, inexistem disposições transitórias a aplicar, pelo que a compensação a atribuir a cada um dos referidos trabalhadores será a correspondente a 14 dias de retribuição base por cada ano de antiguidade, sendo calculada proporcionalmente em caso de fração de ano.

Excetua-se do disposto no parágrafo anterior as trabalhadoras vinculadas à empresa por contrato de trabalho a termo, caso em que a compensação a pagar será a prevista no n.º 2 do artigo 344.º do Código do Trabalho, em cumprimento do disposto no n.º 6 do art.º 366º do mesmo diploma.”

1.3. Do processo constam igualmente as actas das reuniões de informação e negociação, ocorridas em 20.11.2023 e 24.11.2023, nas quais a trabalhadora não esteve presente.

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 direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

2.3. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à referida construção jurisprudencial, do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, nos considerandos 23 e 24 que expressamente referem o seguinte: *Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.*

2.4. Em sintonia com o Direito Comunitário, a Constituição da República Portuguesa reconhece aos pais e às mães o direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, como garantia da realização profissional e de participação na vida cívica do País. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.²

2.5. A nível infraconstitucional, o artigo 63.º do Código do Trabalho, que estabelece uma especial proteção em caso de despedimento, prevê que o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da

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

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

igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

A CITE, por força da alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, é a entidade competente para a emissão do referido parecer.

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

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

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

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

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

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

2.8. 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.

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

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

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

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

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

(...) A indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir, deve servir para estabelecer a necessária ligação entre os motivos invocados para o despedimento coletivo e

o concreto despedimento de cada trabalhador abrangido, por forma a que o trabalhador abrangido possa compreender as razões pelas quais foi ele o atingido pelo despedimento. (...) há que individualizar ou concretizar os trabalhadores abrangidos, ou seja, “há que converter esses números em nomes”³, servindo os critérios de seleção para impedir arbitrariedades ou discricionariedades injustificadas. (...)

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

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

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

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

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

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

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

2.11. No Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 11.05.2015, Processo 1004/13.9 TTPNF.G1, disponível em www.dgsi.pt, menciona-se o seguinte: “I – O empregador deve fazer constar da comunicação inicial da intenção de proceder a despedimento colectivo os elementos mencionados no n.º 2 do art. 360.º do Código do Trabalho, não estando obrigado a incluir quaisquer outros.

II – Tal comunicação deve, quanto aos diversos elementos que dela devem constar, ser apreensível pelos trabalhadores visados e pelos demais intervenientes, e, em última análise, pelo tribunal que seja chamado a pronunciar-se sobre a regularidade e licitude do despedimento, garantindo a sua sindicabilidade, o que se conclui estar devidamente observado se os interessados demonstram na oposição que fazem ter apreendido cabalmente os termos das questões.

III – Na falta de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissões sindicais, a circunstância de o empregador não proceder ao envio das informações aludidas no n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho de 2009 aos trabalhadores que possam ser abrangidos pelo despedimento colectivo e estes não designarem a comissão ad hoc representativa prevista nos n.ºs 3 e 4 do artigo 360.º citado, não constitui motivo determinante da ilicitude do despedimento colectivo.

IV – Na ausência das estruturas representativas dos trabalhadores a que se refere o n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho de 2009, e não sendo designada a comissão ad hoc representativa dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo, aludida no n.º 3 do mesmo artigo, o empregador não é obrigado a promover a fase de informações e negociação tal como se acha desenhada no artigo 361.º seguinte. (...)”.

III – O CASO EM ANÁLISE

3.1. Dos elementos do processo conclui-se que o despedimento colectivo em causa se funda em motivos de mercado devido à diminuição da procura dos serviços e correspondente decréscimo drástico da facturação, gerando a necessidade da empresa deixar de se dedicar à actividade de consultoria financeira e fiscal, encerrando a respectiva área de negócio e assegurando assim a sua viabilidade financeira e a manutenção da maioria dos postos de trabalho.

3.2. O critério para a selecção dos trabalhadores a despedir é assim a alocação aos departamentos Técnico, Comercial e de Marketing, que integram a área de consultoria fiscal e financeira, abrangendo

um total de seis trabalhadores (quatro integrados no Departamento Técnico, nos quais se inclui a trabalhadora, um no Departamento Comercial e um no Departamento Comercial e de Marketing).

3.3. Nestes termos, da análise dos elementos constantes do processo, afigura-se que inexistem indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da trabalhadora especialmente protegida no presente despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

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

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 3 DE JANEIRO DE 2024.