

PARECER N.º 713/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante 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/3241/2024

I - OBJETO

1.1. Em 07.06.2024, a CITE recebeu, via eletrónica, da entidade empregadora ..., pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., no âmbito de processo de despedimento coletivo por motivos estruturais de mercado, relacionados com o encerramento definitivo do local de trabalho.

1.2. Na comunicação dirigida a esta Comissão, datada de 07.06.2024, a entidade empregadora refere:

«Assunto: Comunicação de Despedimento Coletivo Trabalhadora em Gozo de Licença Parental – Artigo 63.º, n.º 3.º alínea a) do Código do Trabalho

Exmos. Senhores,

Nos termos e para os efeitos do disposto, da alínea a) do número 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, a ..., associação sem fins lucrativos, com sede na ..., freguesia de ..., concelho de ..., de ora em diante designada de ..., vem, pelo presente, comunicar a V. Exas. que a sua trabalhadora Exma. Sra. ..., a qual se encontra em gozo de licença parental até ao dia 19 de junho de 2024, foi incluída no procedimento de despedimento coletivo iniciado pela

Em cumprimento do disposto na supra referida normal legal, a ... instrui o presente pedido de parecer com a cópia integral dos elementos que compõem o procedimento de despedimento coletivo, a saber:

- a) Comunicação, dirigida pela ... à Exma. Sra. ..., pela qual esta trabalhadora foi notificada da sua inclusão no procedimento de despedimento coletivo;*
- b) Comunicação, dirigida pela ... à DGERT, nos termos e para os efeitos do cumprimento do disposto nos números do artigo 369.º do Código do Trabalho;*
- c) Ata da reunião a que se refere o artigo 361.º do Código do Trabalho;*
- d) Quadro com a relação na qual consta o nome de cada trabalhador, morada, datas de nascimento e de admissão na empresa, situação perante a segurança social, profissão, categoria, retribuição, a medida decidida e a data prevista para a sua aplicação, elaborado nos termos e para os efeitos do disposto na alínea a) do número 3 do artigo*



363.º do Código do Trabalho.

Mais se informa que:

a) Não foi constituída a comissão representativa prevista no n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho.

b) Nenhum dos trabalhadores abrangidos no procedimento de despedimento coletivo iniciado pela ... é sindicalizado e, por isso, não se encontram abrangidas por qualquer estrutura de representação coletiva de trabalhadores;

c) Inexiste comissão de trabalhadores na

A ... coloca-se, desde já, à inteira disposição de V. Exas. para prestar todos esclarecimentos que considerem pertinentes relativamente a esta situação.

Com os melhores cumprimentos».

1.3. Na carta entregue PMP pelo empregador à trabalhadora, datada de 03.06.2024, é referido o seguinte:

«Assunto: Comunicação de Intenção de Despedimento Coletivo, nos termos do Artigo 360º do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro)

Exma. Senhora,

A ..., associação sem fins lucrativos, com sede na ..., freguesia de ..., concelho de ..., de ora em diante designada de ..., sua entidade empregadora, vem, pela presente, comunicar a V. Exa. a intenção de proceder ao seu despedimento, no âmbito do processo de **DESPEDIMENTO COLECTIVO** que ora se inicia.

A presente comunicação será, nos termos legais, enviada aos serviços competentes do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho).

A intenção de proceder ao despedimento coletivo de todos os trabalhadores da ... que desempenham a sua atividade profissional no ..., sito na ..., decorre da necessidade de encerrar o referido Lar, devido a motivos de mercado estruturais consubstanciado num sério desequilíbrio económico-financeiro em virtude da existência de elevados custos operacionais associados à gestão e manutenção do referido Lar.

I- **MOTIVOS DO DESPEDIMENTO COLETIVO**
(alínea a) do n.º 2 do Artigo 360.º do Código do Trabalho)

A ... é uma associação sem fins lucrativos, que tem por objetivo o apoio à população de todas as faixas etárias, de forma a promover a sua integração social e comunitária, prestando apoio social à população infantil, juvenil e idosa.

Atenta a sua finalidade não lucrativa, os serviços prestados pela ... são tendencialmente gratuitos, sendo o preço dos serviços remunerados determinados tendo em



consideração a situação económico-financeira dos seus utentes. Assim, e atenta a comum situação de carência financeira dos utentes da ..., a capacidade e subsistência financeira da associação depende, em parte, dos subsídios, doação e legados de beneficentes privados.

Atualmente, a ... dispõe de três valências:

a) O Centro de Apoio Social (CAS), cuja inauguração ocorreu em 2010 e que dispõe de refeitório diário com protocolo de Cantina Social com o Instituto da Segurança Social, balneário, rouparia, atendimentos sociais e clínicos, bem como presta apoio ao estudo para crianças e alfabetização de adultos.

b) O Espaço do ..., que funciona como uma loja social e de empreendedorismo, promovendo a economia circular e proporcionando espaços de venda à consignação para artesãos locais enquanto proporciona formações práticas de empreendedorismo

c) O ..., que corresponde a um lar residencial para idosos.

Em face do enquadramento acima exposto, a ... verifica, agora, que a sua capacidade para continuar a apoiar e prestar serviços de cariz social aos seus utentes se encontra em causa por força dos sucessivos resultados financeiros negativos associados à gestão do

Com efeito, e como o quadro infra inequivocamente demonstra:

a) Entre os anos de 2020 e 2023, os resultados financeiros acumulados do ... atingem o valor total de € -164.123,96 (cento e sessenta e quatro mil, cento e vinte e três euros e noventa e seis cêntimos negativos);

b) Apesar de em 2023, comparativamente com o ano de 2022, o resultado financeiro negativo do ... ter diminuído de € -60.397,05 (sessenta mil, trezentos e noventa e sete euros e cinco cêntimos negativos) para € -17.989,57 (dezassete mil, novecentos e oitenta e nove euros e cinquenta e sete cêntimos negativos), tal decorre unicamente do valor total dos subsídios, doação e legados de beneficentes privados ter atingido o valor recorde de € 79.004,40 (setenta e nove mil e quatro euros e quarenta cêntimos), o que corresponde a cerca de o dobro do verificado em 2022, isto é, € 42140,98 (quarenta e dois mil, cento e quarenta euros e noventa e oito cêntimos). Assim, a aparente melhoria dos resultados financeiros do ... no ano de 2023, que, saliente-se, permanece negativa, decorreu de uma situação excecional e que não representa, por isso, uma melhoria na futura capacidade financeira do referido lar. Nesta circunstância, bastará atentar que sem tal valor de subsídios, doação e legados o resultado financeiro do ... em 2023 atingiria o valor de € -96.993,97 (noventa e seis mil, novecentos e noventa e três euros e noventa e sete cêntimos negativos);

c) Desde 2020, o maior gasto financeiro do ... corresponde à despesa relacionada com as remunerações e prestações retributivas dos trabalhadores que desempenham as suas funções profissionais no mencionado Lar. Atenta a necessidade de manutenção do rácio de trabalhadores por número de utentes no ..., não se demonstra possível e



praticável a redução parcial dos gastos salariais;

d) Com particular incidência em 2022 e em 2023, o ..., em consonância com o sentido pela generalidade dos consumidores nacionais e europeus, verificou um crescimento exponencial no valor dos gastos relacionados com a aquisição de produtos e serviços externos, decorrente em grande medida pelo aumento vertiginoso da taxa de inflação. Nestes termos, os gastos totais com a aquisição de produtos e serviços externos atingiu, em 2022, o valor de € 97.041,22 (noventa e sete mil e quarenta e um euros e vinte e dois cêntimos), tendo, em 2023, aumentado para € 98.726,10 (noventa e oito mil euros, setecentos e vinte e seis euros e dez cêntimos), quando, em 2021, tal valor fixou-se nos € 60.873,77 (sessenta mil, oitocentos e setenta e três euros e setenta e sete cêntimos). De seguida, apresentamos a demonstração de resultados correspondentes ao ..., que ilustra o acima referido:

[Tabela]

Em virtude do acima exposto, resulta evidente que não é possível à ... manter a gestão do ..., considerando o grave desequilíbrio económico-financeiro, cuja gravidade e extensão põe em causa a solvabilidade financeira de toda a associação e, conseqüentemente, poderá determinar a diminuição ou mesmo o encerramento das demais valências geridas pela ... e que, em número absoluto, prestam assistência a um número muito superior de pessoas em comparação com os utentes do

Com efeito, a ... tem-se visto compelida a aplicar resultados financeiros positivos, obtidas pelas atividades de outras valências, no ..., de forma a cumprir com todas as suas obrigações decorrentes da gestão deste Lar. Esta circunstância tem vindo a limitar a capacidade de prestação pela ... de serviços de apoios sociais de outra natureza, o que se afigura particularmente nocivo atenta a natureza de tais apoios e a situação de absoluta necessidade dos seus utentes.

Considerando a grave e insanável situação de desequilíbrio económico-financeiro acima descrita, a Direção da ... decidiu proceder ao encerramento do ... e, conseqüentemente, iniciar o procedimento de despedimento coletivo de todas as trabalhadoras que desempenham as suas funções profissionais neste Lar.

Os motivos que presidem à referida decisão são de natureza objetiva e relacionam-se, unicamente, com a referida situação de desequilíbrio económico-financeiro verificado na ... e decorrente da gestão do

II - QUADRO DE PESSOAL

(alínea b) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho)

Considerando o quadro de pessoal da ..., verifica-se que a associação apresenta atualmente o total de 25 trabalhadores, estando 14 trabalhadoras a prestar serviço no



..., o qual será encerrado, conforme Anexo 1 à presente comunicação.

Conforme resulta dos motivos acima apresentados e do organograma que constitui o Anexo 1, não é possível manter os contratos de trabalho celebrados com as trabalhadoras que prestam serviço no ... após o seu encerramento, pelo que se comunica, por este meio, a intenção de proceder ao seu despedimento coletivo.

III – CRITÉRIOS PARA SELEÇÃO DOS TRABALHADORES A DESPEDIR
(alínea c) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho)

No que respeita aos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir, informa-se que o único critério para seleção das trabalhadoras abrangidas pelo despedimento coletivo foi o critério objetivo relacionado com o local de trabalho, considerando as razões que motivam este processo de despedimento coletivo. Considerando que V. Exa. presta a sua atividade no ..., o qual é gerido pela ..., informamos que V. Exa. será abrangida pelo presente despedimento coletivo.

IV – NÚMERO DE TRABALHADORES A DESPEDIR E CATEGORIAS PROFISSIONAIS ABRANGIDAS
(alínea d) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho)

Conforme resulta da análise do Anexo 1, o número de trabalhadores a despedir corresponde à totalidade dos trabalhadores da ... que prestam atividade no ..., gerido pela associação, ou seja, 14 trabalhadoras, abrangendo as categorias profissionais de Animadora Sociocultural, Enfermeira e Auxiliar de Serviços Gerais:

[Tabela]

*V – PERÍODO DE TEMPO NO DECURSO DO QUAL SE PRETENDE EFETUAR O
DESPEDIMENTO*

(alínea e) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho)

O processo de despedimento coletivo ora iniciado deverá estar concluído no dia 31 de Agosto de 2024, sem prejuízo dos prazos legais a cumprir.

VI – MÉTODO DE CÁLCULO DA INDEMNIZAÇÃO

(alínea f) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho)

A ... pagará a V. Exa. a indemnização a que tem direito nos termos legais, ou seja, uma indemnização equivalente a 14 dias de retribuição base por cada ano completo de antiguidade ou em caso de fração de ano, o valor proporcional.

Nestas condições, vimos comunicar a V. Exa., nos termos dos artigos 359º e seguintes do Código do Trabalho, a necessidade de proceder ao seu despedimento em virtude do procedimento de despedimento coletivo que a ... ora inicia.

VII – INFORMAÇÕES ADICIONAIS/DIREITOS LEGAIS DOS TRABALHADORES

Desde já se informa V. Exa. que os trabalhadores da ... dispõem do prazo de 5 dias úteis, contados da receção da presente comunicação, para, querendo, designar uma comissão representativa, com o máximo de cinco elementos.

Finalmente, comunica-se ainda a V. Exa. que nos próximos 5 dias terá lugar uma fase de informações e negociações entre a ... e a estrutura representativa dos trabalhadores ou os próprios trabalhadores, nos termos do artigo 361º do Código do Trabalho, na qual serão convidados a participar, igualmente, os serviços competentes do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do disposto no artigo 362º do Código do Trabalho.

Indica-se, desde já, o dia 7 de junho de 2024, pelas 11 horas, para realização da reunião de concertação, que se realizará no ..., sito na

Junta: Anexo 1 [Organograma da ACRA]».

1.4. A Trabalhadora não apresentou resposta alguma.

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 63.º, 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 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 (...)».

2.16. No caso em análise, a entidade empregadora consiste numa Associação sem Fins Lucrativos dotada de três valências: Lar de Idosos, Centro de Apoio Social e uma Loja Social.

2.17. Dependendo, essencialmente, de subsídios, doações e legados de beneficiários privados, a situação económica do empregador tem-se vindo a agravar progressivamente nos últimos anos devido à conjuntura económico-financeira que, por um lado, aumentou o número de pessoas carenciadas que procuram lá ajuda; por outro lado, devido ao preço dos bens e serviços (traduzidos no pagamento de salários aos seus prestadores) que aumentaram como consequência da inflação.

2.18. Face a esta situação, e para não ter de encerrar a organização no seu todo, a direção decidiu encerrar definitivamente o ramo que dá maior prejuízo, ou seja, o Lar de Idosos, para poder manter em funcionamento, quer o Centro de Apoio Social, quer a Loja Social.

2.19. Em termos práticos, isto significa despedir todas as pessoas que estavam alocadas ao Lar de Idosos (14) do universo total dos/as trabalhadores/as ao serviço do empregador (25).

2.20. A trabalhadora lactante no gozo de licença parental em causa faz parte desse grupo de 14 trabalhadoras que prestavam serviço no Lar de Idosos – sendo a única Enfermeira, de um conjunto de mais 13 Auxiliares de Serviços Gerais.

2.21. Sendo que não há como reaproveitar o seu perfil profissional, no Centro de Apoio Social - que consiste numa cantina fornecedora de refeições gratuitas, de um balneário onde os utentes podem tratar da sua higiene sem custos, de atendimentos sociais, bem como de apoio ao estudo a crianças e alfabetização de adultos.

2.22. Não sendo também possível absorvê-la na segunda valência da organização – a Loja Social criada com o intuito de promover a economia circular, estimulando a venda de produtos de artesãos locais, bem como a promoção de formações práticas de empreendedorismo.

2.23. A trabalhadora lactante no gozo de licença parental é, como já foi referido, uma das 14 pessoas contratadas para o Lar de Idosos a encerrar. Como ela, serão despedidas todas as colegas da equipa.

2.24. Recorde-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.

2.25. Cotejados os elementos constantes do processo remetido à CITE com os elementos supra elencados, vemos que foram todos – sem exceção - integralmente cumpridos.

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

III - CONCLUSÃO

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

**APROVADO POR UNANIMIDADE PELOS MEMBROS DA CITE, EM 3 DE JULHO DE
2024**