

PARECER N.º 779/CITE/2024

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

Processo n.º 3528-DP-C/2024

I – OBJETO

1.1. Em 24.06.2024, a CITE recebeu, via correio eletrónico, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera ..., com a categoria profissional de Educadora de Infância, inserida em procedimento de despedimento coletivo, por motivos de mercado, abrangendo, a totalidade dos seus trabalhadores/as - oito trabalhadores, nos seguintes termos:

“(...)

Assunto: *Pedido de parecer prévio ao despedimento de trabalhadora em Licença Parental Inicial, incluída em Processo de Despedimento Coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.*

EMPREGADORA - ..., matriculada na Conservatória do Registo Comercial de ... e pessoa coletiva número ...

TRABALHADORA - ..., educadora de infância, data de admissão2018

1 - Objeto

1. No dia 14 de junho de 2024, em Assembleia Geral extraordinária da ..., ..., matriculada na Conservatória do Registo Comercial de ... e pessoa coletiva número ..., com sede na ..., Distrito: ... Concelho: ... Freguesia: ..., ..., como capital social de ..., empresa que exerce a sua atividade na área Ensino básico (1º Ciclo), Outras atividades educativas, n.e, foi deliberado e aceite pelo Sócio único ..., NIF ..., residente na ..., ..., ..., detentor da totalidade do Capital Social, que não estavam reunidas as condições para a continuação da atividade, atentos vários motivos, mas essencialmente, atento o facto de a sociedade ter sido notificada da não renovação do contrato de arrendamento, ter de entregar o locado, não ter condições financeiras para arrendar novo espaço e muito menos para investir na adaptação do mesmo a atividade, cumprindo os requisitos legais exigidos.

2. Pelo que, deliberou proceder ao encerramento do externato com efeitos a ... de 2024, tendo necessariamente de proceder ao Despedimento Coletivos de **todos** os trabalhadores da Sociedade, no âmbito do encerramento definitivo do estabelecimento explorado, designado de

3. Tal decisão determina a cessação dos contratos de trabalho com efeitos a partir do dia 31 agosto de 2024.

4. Para além do constrangimento do local para exercício da atividade, desde o surgimento do COVID 19, pouco tempo após o início da atividade exercida, e com todas as consequências subjacentes ao mesmo, o ... teve uma grande perda de alunos, gerando, conseqüentemente, um evidente desequilíbrio financeiro, tendo sido requeridos apoios financeiros, que se encontram a ser pagos até à presente data ..

5. Quanto ao arrendamento do imóvel, mesmo após várias tentativas de negociação com o senhorio e varias tentativas de prorrogação do contrato, em manter o edifício arrendado, no qual exerce funções, a ..., terá de entregar o locado ao senhorio, devido à cessação do contrato de arrendamento, não existindo, como já referido, condições económico-financeiras para adquirir um edifício, sendo impossível a aquisição de um empréstimo bancário para aquisição de outro espaço face aos encargos existentes.

6. Além disso, têm ocorrido diversas denúncias e fiscalizações que, apesar de não terem resultado em coimas aplicadas por falta de preenchimento dos requisitos legais, implicam uma significativa perda de tempo para o gestor e abalam a estabilidade necessária para o exercício da atividade.

7. Adicionalmente, verifica-se uma carência de professores, os quais inicialmente se propõem a participar no projeto, mas que posteriormente obtêm vagas no setor público, cessando assim o contrato. Estas situações resultam em constrangimentos adicionais ao exercício da atividade que, em conjunto impossibilitam a viabilização do funcionamento das atividades laborais, acentuando uma degradação da situação económico-financeira durante o último ano.

8. Os factos acima descritos provocaram um desequilíbrio económico-financeiro na sociedade. A falta de um espaço adequado para a atividade laboral e a carência de professores para lecionar conduzem a necessidade imperativa de encerrar o estabelecimento, cessar a atividade e, conseqüentemente, dissolver a própria empresa.

9. Por este motivo, não tem a empregadora ..., ..., condições de propor quaisquer medidas alternativas ao despedimento coletivo.

10. Mais, reiteramos que, irão ser calculadas os créditos salariais e compensação legal que se encontra assegurada.

II· Dos fundamentos:

A) A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta a assinatura, ratificação a adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade como artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Serie A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que: "Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...) Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

B) A diretiva do Conselho, de 19 de outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez.

C) Um dos considerandos da referida Diretiva refere que " ... o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento;"

D) Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido a 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.

E) Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º, n.º 1 do Código do Trabalho, que "o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres que e esta Comissão, conforme alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

F) Nos termos do artigo 359.º do Código do Trabalho:

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

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

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

G) Em conformidade como artigo 360.º do referido Código:

"1 - O empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo comunica essa intenção, por escrito, a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical ou as comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger.

2 - Da comunicação a que se refere o número anterior devem constar:

- a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;
- b) O quadro de pessoal, discriminado por sectores 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.

3 - Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos, os quais podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

4 - No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão neste referida os elementos de - informação discriminados no n.º 2. "

5 - O empregador, na data em que procede à comunicação prevista no n.º 1 ou no número anterior, envia cópia da mesma ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva".

H) No despedimento coletivo "sub judice", a entidade empregadora apresentou os fundamentos do mesmo, consubstanciados em motivos de mercado, não havendo qualquer critério de seleção de trabalhadores, uma vez que, abrange a totalidade face ao encerramento do estabelecimento e da atividade, não haverá lugar a manutenção de qualquer contrato de trabalho, estando salvaguardados os créditos salariais de todos os trabalhadores, bem como a compensação de vida.

I) É neste contexto que se insere, como último recurso, o presente processo de despedimento coletivo, sendo estes motivos de mercado e estruturais que não permitem a manutenção de qualquer trabalhador ao seu serviço, com os custos daí decorrentes, impondo, pois, a cessação de contratos de trabalho.

J) Face ao exposto, tendo em conta as circunstâncias em que se insere, não considera a sociedade, que se vislumbre qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da referida trabalhadora, no gozo Licença Parental Inicial, no presente processo de despedimento coletivo.

K) A cessação dos contratos ocorrerá no dia 31 de agosto de 2024

L) Os trabalhadores já foram notificados do procedimento que se junta.

Vem assim a empregadora, ao abrigo do artigo 63º do código do trabalho parecer prévio a esta entidade.

(...)"

1.2. Por carta entregue em mão e datada de 13.06.2024, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de proceder ao despedimento coletivo, nos termos do art.º 360º, nº 3, a), do Código do Trabalho, conforme se transcreve:

"(...)

Entregue em mão e REGISTADA COM AVISO DE RECEPÇÃO

C/Conhecimento: Direção de Serviços de Relações Profissionais/ACT

ASSUNTO: Comunicação de intenção de despedimento no âmbito de despedimento coletivo

Exmo.(a) Senhor(a),

Ao abrigo do disposto no nº 3, do artigo 360º, do Código do Trabalho e constatando-se a inexistência, no seio desta empresa, de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou de quaisquer comissões sindicais de que tenhamos conhecimento, vimos pela presente informar V. Exa. que é intenção da ..., ..., proceder a despedimento coletivo, promovendo a cessação do contrato individual de trabalho de V. Exa. e dos restantes trabalhadores.

Pretende-se que os referidos contratos de trabalho abrangidos por este despedimento coletivo cessem a sua vigência no máximo até ao dia 31 de agosto de 2024, nos termos legais e de acordo com a antiguidade de cada trabalhador, sendo certo que o estabelecimento que exploramos e onde V. Exa. trabalha, designado ..., encerrará de forma definitiva e já não aceita inscrições para o próximo ano letivo.

Fazemos notar que os trabalhadores podem, nos termos da lei, e no prazo de 5 (cinco) dias úteis contados da data de entrega da presente comunicação, designar um comissão ad hoc que os represente na fase de consultas que se segue, comissão essa que no caso presente poderá ser composta por um máximo de 3 (três) trabalhadores.

Convidamos, assim, V. Exa. a comunicar-nos, logo que possível, a eventual constituição e composição de uma tal comissão, sob pena de o procedimento seguir os seus termos legais até final.

Apesar de a lei o não exigir, procede-se desde já ao envio, em anexo, da documentação prevista no referido artigo 360º, sem embargo de, após a recepção de informação sobre a constituição da comissão ad hoc, se repetir o envio àquela Comissão então designada, nos termos da Lei.

EM ANEXO: O mencionado no nº 2, do artigo 360º, do Código do Trabalho.

ANEXO

Despedimento Coletivo na sociedade comercial denominada:

...,, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de ... e pessoa coletiva número ..., com sede na ..., Distrito: ... Concelho: ... Freguesia: ...,, com o capital social de ..., e com o NISS

Do presente anexo constarão os seguintes itens:

LISTAGEM:

Fundamentos do despedimento coletivo.

Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;

Os critérios de seleção não serão especificados porque abrange a totalidade dos trabalhadores (encerramento da atividade);

O número de trabalhadores (serão a totalidade)

Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento coletivo;

Indicação do método de cálculo de eventuais compensações genéricas a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da prevista no artigo 366º, do Código do Trabalho

1. FUNDAMENTOS PARA O DESPEDIMENTO COLETIVO

A) INTRODUÇÃO

...,, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de ... e pessoa coletiva número ..., com sede na ..., Distrito: ... Concelho: ... Freguesia: ...,, com o capital social de ..., é uma empresa que exerce a sua atividade na área Ensino básico (1º Ciclo). Outras atividades educativas, n.e

Esta sociedade foi constituída em julho de 2014, tendo iniciado a exploração do Externato em ... / 2014.

Trata-se de uma sociedade ..., que ao longo dos últimos 5 anos se tem deparado com diversas contrariedades, e sobrevivido com grandes dificuldades.

Logo após o início da exploração, surgiu o COVID 19, o que conduziu à perda de cerca de três dezenas de alunos, o que numa estrutura de pequena dimensão (à data cerca de 90 alunos), e com poucos anos de atividade, conduziu a um desequilíbrio financeiro, o que levou a sociedade a recorrer a apoios, os quais ainda se encontra a pagar.

Por outro lado, apenar de tentar manter o próprio edifício, que é arrendado, a ..., ... terá de deixar o edifício onde está instalado o Externato devido à cessação do contrato de arrendamento.

A Sociedade não tem condições económico-financeiras para adquirir um edifício, e o arrendamento de um novo espaço torna-se impossível face à exigência dos requisitos de funcionamento que a atividade em causa exige, necessitando de um grande investimento que a sociedade neste momento não tem como obter, para além de, necessitar de autorização do senhorio para alterações, o que não se tem conseguido.

Acresce que, na têm existido diversas denúncias e fiscalizações que, apesar de não terem resultado em coimas aplicadas, por não preencherem os requisitos, são situações que implicam a perda de tempo do gestor e que abala igualmente a estabilidade necessária para o exercício da atividade.

Acresce que, tem existido igualmente falta de professores, que inicialmente se propõe participar no projeto, mas que depois conseguem vagas no setor público e que cessão o contrato, sendo situações que acabam por criar constrangimentos também no exercício da atividade.

Acreditando que as medidas de gestão adoptadas, conjugadas com a melhoria das condições de mercado, permitiriam inverter a situação deficitária, o sócio, ao longo dos anos, fez um elevado esforço financeiro, dotando a empresa com Prestações Suplementares de Capital e Suprimentos e contraindo empréstimos junto da Banca, de forma a possibilitar a solvência dos compromissos com os fornecedores, o sector público e os trabalhadores, cujos pagamentos estão totalmente em dia e as compensações asseguradas.

Apesar de todos os esforços efetuados não foi possível inverter a situação, tendo-se inclusive verificado uma acentuada degradação da situação económico-financeira durante o último ano.

Os factos descritos provocaram o desequilíbrio económico-financeiro da empresa e a falta de um espaço para laboral e de professores para lecionar, conduzem à necessidade absoluta de encerrar o estabelecimento, a atividade e encerrar a própria empresa.

É neste contexto que se insere, como último recurso, o presente processo de despedimento coletivo, sendo estes motivos de mercado e estruturais que não permitem a manutenção de qualquer trabalhador ao seu serviço, com os custos daí decorrentes, impondo, pois, a cessação de contratos de trabalho.

2. QUADRO DE PESSOAL, DISCRIMINADO POR SECTORES ORGANIZACIONAIS DA EMPRESA

Nº Nome Categoria Início

001 ... Professora 1º ciclo ...

002 ... Cozinheira ...

003 .. Auxiliar de educação ...

004 ... Professora 1º ciclo ...

005 ... Educadora de Infância ...

006 ... Auxiliar de Educação ...

007 ... Educadora de Infância ...

008 ... Auxiliar de Educação ...

3. Não se recorreu a qualquer critério de seleção de trabalhadores uma vez que abrange todos face ao encerramento do estabelecimento e da atividade.

O presente despedimento abrange todos os trabalhadores da empresa atendendo a que não é possível continuar a atividade, por encerramento da atividade e entrega do imóvel ao senhorio que não pretende a renovação do contrato de arrendamento.

4. O NÚMERO DE TRABALHADORES A DESPEDIR SÃO ASSIM 8 NA TOTALIDADE

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

O trabalhador mais antigo é de fevereiro de 2018, os contratos dos trabalhadores abrangidos serão feitos cessar de modo simultâneo no culminar do processo ora indicado, previsto para 31 de agosto de 2024.

6. INDICAÇÃO DO MÉTODO DE CÁLCULO DE EVENTUAIS COMPENSAÇÕES GENÉRICAS A CONCEDER AOS TRABALHADORES A DESPEDIR, PARA ALÉM DA REFERIDA NO Nº 1, DO ARTIGO 401º, DO CÓDIGO DO TRABALHO

Não estão previstas compensações genéricas a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da compensação a calcular nos termos do disposto no artigo 366º, do Código do Trabalho.

Os pagamentos das compensações e créditos salariais serão pagos com a cessão dos contratos e nos termos previstos legalmente.

(...)

1.3. Não foi constituída comissão representativa nos termos do art.º 360º, nº3, b), do Código do Trabalho, conforme indicado pela entidade empregadora por correio eletrónico datado de 12.07.2024.

1.4. Do processo consta ainda o Quadro de Pessoal da empresa.

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 excepcionais 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

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).

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

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 sindicarem 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 ..., de 25.03.2009, Processo 3278/08.8TTLSB-4, em www.dgsi.pt

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

“(…) ... 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 ..., de 20.05.2009, Processo 3277/08.0TTLSB.L1-4, em www.dgsi.pt.

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 coletivo 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 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. (...)”.

III – O CASO EM ANÁLISE

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

3.1. Dos elementos do processo conclui-se que o despedimento coletivo em causa se funda em motivos estruturais e de mercado, em concreto o encerramento do estabelecimento onde a entidade empregadora ..., ..., .., exercia a sua atividade, por cessação do respetivo contrato de arrendamento, bem como inviabilidade económica do referido estabelecimento devido à redução da actividade da empresa provocada pela diminuição da procura desde a pandemia provada pela Covid-19..

3.2. O critério para a seleção dos trabalhadores a despedir é, assim, o encerramento do estabelecimento, abrangendo, conseqüentemente, no caso em concreto, todos os/as trabalhadores/as.

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 puérpera ... no despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora ..., ..., .

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 17 DE JULHO DE 2024