

PARECER N.º 780/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras lactantes inseridas 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 3530-DL-C/2024

I – OBJETO

1.1. Em 25.06.2024, a CITE recebeu, via CAR, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento das trabalhadoras lactantes ...e ..., com as categorias profissionais, respetivamente, de Ajudante de Ação Educativa 3.ª e Auxiliar de Serviços Gerais, inserida em procedimento de despedimento coletivo, por motivos de mercado, abrangendo quatro trabalhadores.

1.2. Por correio registado datado de 05.06.2024, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora ..., e por carta entregue em mão 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:

“(…)

Assunto: Comunicação de despedimento coletivo.

Exma. Senhora,

Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho, vimos por este meio comunicar a V. Exa. a necessidade de extinguir o posto de trabalho, atualmente ocupado por V. Exa., conjuntamente com outros funcionários da Instituição, porquanto se comunica o início de um procedimento de despedimento coletivo tendente à conseqüente cessação do seu contrato de trabalho.

Assim sendo, atendendo ao teor do citado artigo 360.º, enviamos em anexo o documento justificativo do despedimento coletivo.

A extinção do posto de trabalho ocupado por V. Exa., através do procedimento de despedimento coletivo, implicará a cessação do contrato de trabalho existente com a instituição

Contudo, a cessação do vínculo laboral apenas se concretizará no termo do processo ora iniciado, ou seja, com a comunicação da decisão final, a qual será enviada a V. Exa. e da qual constará, entre outros elementos exigidos por lei, a data prevista para a cessação do contrato de trabalho.

A presente comunicação não será enviada à comissão de trabalhadores, à comissão intersindical ou comissão sindical, nem ao seu sindicato, uma vez que não é do nosso conhecimento que V. Exa. seja representante sindical. Assim, convidam-se os trabalhadores abrangidos por este processo de despedimento coletivo a nele intervirem e participarem, podendo, se assim o entenderem, designar uma comissão representativa como máximo de 5 (cinco) membros, nos termos previstos no artigo 360.º, n.º 3 do Código do Trabalho.

Em cumprimento do disposto no artigo 361.º do Código do Trabalho, é desde já designado o dia ...-2024, pelas 10h:30 horas, na ... sita na ..., ... para uma reunião de informações e negociação.

Sem outro assunto de momento, nos subscrevemos, com os nossos melhores cumprimentos.

EXPOSIÇÃO DOS MOTIVOS PARA O DESPEDIMENTO

- 1. A ... (adiante Fundação) é uma Fundação Privada de Utilidade Pública, uma Instituição Particular de Solidariedade Social e uma Organização Não Governamental para o Desenvolvimento, sem fins lucrativos, criada no ano de 2011, tendo como fim essencial a ação social.*
- 2. No âmbito desse mesmo fim criou o a ... em*
- 3. A ... foi criada no âmbito de um acordo de cooperação com o Instituto de Segurança Social com vista a proceder ao acolhimento de crianças e jovens.*
- 4. A manutenção da ... dependia legalmente e financeiramente de autorização e financiamento do Instituto de Segurança Social.*
- 5. No dia 5 de abril de 2024 a Fundação foi notificada pelo Instituto da Segurança Social que o acordo de cooperação iria terminar no dia 31 de abril de 2024.*
- 6. Sendo que o Instituto de Segurança Social colocou as crianças e jovens que se encontravam na ... em outras entidades.*
- 7. A ... está, na presente data, sem qualquer atividade e não existe qualquer perspetiva de que possa voltar a obter autorização e financiamento do Instituto de Segurança Social.*
- 8. Assim a ... ficou, legalmente e financeiramente, impossibilitada de prosseguir com o seu funcionamento.*
- 9. Pelo que a Fundação se vê obrigada a encerrar a ..., visto que não poderá continuar em atividade.*
- 10. Face ao supra exposto, a Fundação vê-se obrigada ao recurso do instituto do despedimento coletivo de todos os funcionários afetos à*
- 11. Em suma, a supra indicada ordem de encerramento com conseqüente impossibilidade económica de manutenção o consubstancia num motivo de mercado e de natureza estrutural que é passível de fundamentar a redução de pessoal, nos termos do art. 359.º, n.º 2, alíneas a) e b) do Código do Trabalho.*
- 12. Na sequência da ordem de encerramento, verifica-se que a Instituição tem uma grande quantidade de compromissos para com credores, tanto individuais como perante o estado, que pretende cumprir.*
- 13. Pelo que se verifica uma necessidade de minimizar os prejuízos da Fundação com o com o encerramento total da*
- 14. Sendo completamente impossível, juridicamente e economicamente, manter o seu funcionamento.*
- 15. Isto é, o acima explanado encerramento compreende num motivo estrutural e de mercado, o qual se assume como fundamentação bastante para o despedimento da totalidade dos seus funcionários da ..., nos termos do art. 359.º, n.º 2, alíneas a) e b) do Código do Trabalho.*
- 16. Face ao exposto, é evidente a existência dos motivos de mercado, os quais serão determinantes para a justificação despedimento coletivo.*
- 17. Para além disso, sempre se dirá que os motivos indicados não são devidos a uma atuação culposa do empregador.*

18. A Fundação vem, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, juntar o quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da instituição, documento que se anexa à presente comunicação.

19. A Instituição, nos termos da alínea d) do n 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho decidiu incluir no presente despedimento coletivo 9 trabalhadores:

	... de ...	Educadora
	... de ...	Ajudante de Ação Educativa
	... de ...	Auxiliar de Serviços Gerais
	... de ...	Ajudante de Ação Educativa
	... de ...	Ajudante de Ação Educativa
	... de ...	Ajudante de Ação Educativa
	... de ...	Ajudante de Ação Educativa
	... de ...	Ajudante de Ação Educativa
	... de ...	Ajudante de Ação Educativa
	... de ...	Auxiliar de Serviços Gerais

20. Neste sentido, nos termos do disposto da alínea c) do n.º 2 do art. 360.º do Código do Trabalho, vimos expor que em virtude do encerramento foram incluídos **todos** os trabalhadores afetos à

21. Ou seja, resulta claro que não estamos perante critérios discriminatórios, bem pelo contrário, estamos perante uma postura bastante correta da entidade empregadora para com os trabalhadores.

22. A Entidade Empregadora não usou qualquer discriminatório, visto que o critério utilizado foi incluir todos os trabalhadores afetos à

23. Pelo que, resulta do supra exposto, que sempre teriam que ser os trabalhadores supra identificados os abrangidos pelo presente procedimento de despedimento coletivo.

24. A empregadora, vem nos termos da alínea c) do n 2 do art. 360.º do Código do Trabalho, declarar que pretende cumprir todas as normas legais aplicáveis.

25. A Instituição, vem nos termos da alínea f) do n 2 do art. 360.º do Código do Trabalho, declarar que o valor das compensações pelo despedimento coletivo, atenta a situação económica da Fundação, terá que se fixar nos mínimos legalmente fixados.

26. Posto isto, conclui-se que o encerramento da ..., por razões de ordem estrutural e de mercado, justifica, nos termos do artigo 359 do Código do Trabalho, o conseqüente despedimento coletivo que abrange os funcionários supra identificados.

Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 363.º do Código do Trabalho, vimos por este meio comunicar a V. Exa. a necessidade de extinguir o posto de trabalho, atualmente ocupado por V. Exa., conjuntamente com outros funcionários da Instituição, porquanto o contrato de trabalho irá cessar no dia 31 de agosto de 2024, no âmbito do despedimento coletivo.

Os valores a pagar serão os fixados no documento anexo.

(...)"

1.3. Por correio eletrónico datado de 07.06.2024 foi remetido à DGERT a comunicação inicial do despedimento coletivo.

1.4. Foram descritos os motivos invocados para o despedimento coletivo, foi ainda esclarecido o período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento e qual o método de cálculo de compensação a atribuir aos/às trabalhador/as abrangidas pelo procedimento de despedimento coletivo.

1.5. Consta também, do processo remetido à CITE, o quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da entidade empregadora, com a indicação e identificação dos trabalhadores/as a despedir e as respetivas categorias profissionais.

1.6. Foram indicados quais os critérios de seleção dos/as trabalhadores/as a despedir.

1.7. Em 14.06.2024 foi efetuada a 1.^a reunião de informações e negociação, nos termos que a seguir se transcrevem:

“ACTA

Aos catorze e um dias do mês de Junho de 2024, pelas 10h00, nas instalações da empregadora sitas ..., teve lugar uma reunião, a qual, nos termos da lei, tinha como objetivo a obtenção de um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar, bem como a eventual aplicação de medidas alternativas, no âmbito do processo de despedimento coletivo iniciado pela ..., pessoa coletiva n.º

Estavam presentes:

- ...

- ...

- ...

- ...

- ...

- ...

- ...

- ...

...

- ... - *Mandatário da Instituição*

- ... - *Legal representante*

Professor .. - Legal representante

Em primeiro lugar, foi invocado pelo Senhor ... que estar-se-ia, no presente momento, perante uma fase de informações e negociações, onde foi feita igualmente referência à possibilidade de eventuais medidas alternativas ao despedimento, pelo que as mesmas deveriam ser equacionadas no decurso da fase de negociações.

Foram reiterados todos os fundamentos constantes da comunicação inicial remetida aos trabalhadores.

Os trabalhadores foram informados que o despedimento é essencial, não existindo qualquer alternativa ao mesmo. Sendo que o mandatário da Instituição informou que a Trabalhadora ...apenas recebeu a notificação do inicial do presente processo no dia 11.06.2024, sendo que os demais trabalhadores receberam a notificação no dia 03.06.2024.

Assim sendo, no que respeita à trabalhadora ...ainda está a decorrer o prazo do artigo 36O n 3 alínea b).

Porquanto, se decide suspender a presente reunião, sendo designada a sua continuação para o dia 21.06.2024 pelas 10h30 nas instalações da empregadora, sitas na

E nada mais tendo a dizer, foi dada por encerrada a presente reunião, da qual foi lavrada a presente ata, a qual, depois de lida, vai ser assinada pelas partes.”

1.8. Em 21.06.2024 foi efetuada a 2.^a reunião de informações e negociação, nos termos que a seguir se transcrevem:

“ACTA

Aos vinte e um dias do mês de Junho de 2024, pelas 10h30, nas instalações da empregadora sitas ..., teve lugar uma reunião, a qual, nos termos da lei, tinha como objetivo a obtenção de um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar, bem como a eventual aplicação de medidas alternativas, no âmbito do processo de despedimento coletivo iniciado pela ..., pessoa coletiva n.º

Estavam presentes:

- ...

- ...

- ...

- ...

- ...

- ...

- ...

- ...

- ...

- ... - Mandatário da Instituição

- Irmão ... - Legal representante

- Professor ... - Legal representante

Em primeiro lugar, foi invocado pelo Senhor ... que estar-se-ia, no presente momento, perante uma fase de informações e negociações, onde foi feita igualmente referência à possibilidade de eventuais medidas alternativas ao despedimento, pelo que as mesmas deveriam ser equacionadas no decurso da fase de negociações.

Foram reiterados todos os fundamentos constantes da comunicação inicial remetida aos trabalhadores.

Os trabalhadores foram informados que o despedimento é essencial, não existindo qualquer alternativa ao mesmo.

A Empregadora apresentou uma proposta, a cada um dos trabalhadores, que consiste no pagamento das compensações pelo valor mínimo legalmente previsto, acrescido dos valores relativos a demais créditos salariais.

A Empregadora propôs aos Trabalhadores pagar o valor do aviso prévio com vista ao despedimento ter efeitos após a receção da notificação da decisão da Empregadora.

Os Trabalhadores ..., ..., ..., ..., ..., ... e ... não se opuseram a proposta da Empregadora relativamente ao aviso prévio, com a condição de o valor correspondente ao mesmo ser liquidado.

Quanto às trabalhadoras, ...e ... a decisão de despedimento terá que ser remetida ao CITE, visto que as mesmas são lactantes, e só após o parecer de tal entidade é que poderá ter efeitos o despedimento e após o qual se iniciará o prazo de aviso prévio.

A Instituição propôs proceder ao pagamento de todos os valores no prazo de 8 dias após receção da decisão (quando o mesmo tenha efeitos imediatos) ou até ao último dia do aviso prévio nos casos em que se mantenha em vigor o contrato de trabalho no período do aviso prévio.

Os trabalhadores declaram não se opor aos pagamentos nos termos propostos.

Nos termos do resultado da reunião, resultou claro que o despedimento é a única possibilidade, pelo que a Instituição informou que irá entregar aos Trabalhadores, ..., ..., ..., ..., ..., ... e ..., a decisão de despedimento, sendo o desemprego dos mesmos involuntário.

Quanto às trabalhadoras ...e ... a Empregadora irá remeter a decisão de despedimento ao CITE para parecer prévio nos termos da alínea b) do n.º 3 do artigo 63 do Código do Trabalho.

A decisão da Instituição de despedir a totalidade dos trabalhadores é fundamentada na impossibilidade de manter a instituição em funcionamento por ordem da Segurança Social.

Pelo que foi a reunião suspensa por 30 minutos para preparação da ata.

Por conseguinte, foi neste momento entregue aos trabalhadores ..., ..., ..., ..., ..., ... e ... carta a comunicar o despedimento coletivo.

E nada mais tendo a dizer, foi dada por encerrada a presente reunião, da qual foi lavrada a presente ata, a qual, depois de lida, vai ser assinada pelas partes.

(...)"

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 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

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

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.”

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

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.

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

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

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 coletivo em causa se funda em motivos estruturais e financeiros, em concreto o encerramento de um dos estabelecimentos propriedade da entidade empregadora.

3.2. A entidade empregadora é uma Instituição Particular de Solidariedade Social e uma Organização Não Governamental para o Desenvolvimento, tendo como fim essencial a ação social, e tendo, nesse âmbito, criado a ... em

3.3. A ... foi criada no âmbito de um acordo de cooperação com o Instituto de Segurança Social com vista a proceder ao acolhimento de crianças e jovens, dependendo legal e financeiramente de autorização e financiamento do Instituto de Segurança Social, contudo, em abril de 2024 a Fundação foi notificada pelo Instituto da Segurança Social que o acordo de cooperação iria terminar no dia 31 de abril de 2024, tendo o Instituto de Segurança Social colocado as crianças e jovens em outras entidades.

3.4. Atualmente, a ... está, sem qualquer atividade, havendo necessidade de proceder ao seu encerramento, porquanto inexiste qualquer perspetiva de que possa voltar a obter autorização e financiamento do Instituto de Segurança Social, motivo pelo qual, a entidade empregadora recorreu ao despedimento coletivo de todos/as os trabalhadores/as que desempenhavam funções neste estabelecimento.

3.5. Por conseguinte, o critério para a seleção dos/as trabalhadores/as a despedir é, assim, a afetação ao estabelecimento a encerrar, o qual, em conformidade com o quadro de pessoal da empresa, abrange 9 trabalhadores/as, 1 educadora de infância, 6 ajudantes de ação educativa e 2 auxiliares de serviços gerais.

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 das trabalhadoras lactantes ...e ... no despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 17 DE JULHO DE 2024, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN)