

PARECER N.º 1122/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas (2) e lactantes (3), 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 5561-DGL-C/2024

I – OBJETO

1.1. Em **01.10.2024**, a CITE recebeu, via correio registado, da entidade empregadora, ... pedido de emissão de **parecer prévio ao despedimento das trabalhadoras grávidas ... e ... e das trabalhadoras lactantes ...**, ... e ..., inseridas em procedimento de despedimento coletivo, por motivos de mercado, económicos e estruturais, abrangendo 22 trabalhadoras.

1.2. Por documento entregue em mão, em **13.09.2024**, a entidade empregadora **comunicou** às trabalhadoras a intenção de proceder ao despedimento coletivo, nos termos do art.º 360º, n.º 3, a), do Código do Trabalho, conforme se transcreve:

“(…)

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 360.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (“Código do Trabalho”), vimos pela presente comunicar a V. Exa a intenção da ..., sociedade por quotas, com sede em ..., matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa, sob o número único de matrícula e de identificação de pessoa coletiva ... (“Entidade Empregadora” ou “...”), em iniciar um processo de despedimento coletivo, no qual V. Exa. se encontra abrangida.

Junto enviamos o relatório e respetivos anexos contendo a informação exigida por lei (artigo 360.º, n.º 2, do Código do Trabalho), documentando a intenção da ... em proceder ao despedimento coletivo.

Nos termos do artigo 360.º, n.º 3, do Código do Trabalho, os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo poderão designar uma comissão representativa, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção da presente comunicação.

Comunicamos ainda que a sessão de informações e negociações, tal como exigida pelo artigo 361.º do Código de Trabalho, terá lugar no dia 23 de setembro de 2024, às 10 horas, no ..., pelo que agradeceríamos a comparência de V. Exa. ou do seu representante.

A ... manifesta-se disponível para prestar qualquer esclarecimento ou facultar informações adicionais, não confidenciais, que V. Exa. entenda como necessárias.

*

RELATÓRIO ANEXO À COMUNICAÇÃO INICIAL DE DESPEDIMENTO COLETIVO

Composto por:

Anexo 1 — Indicação dos motivos invocados para o despedimento coletivo

Anexo II — Identificação dos colaboradores da empresa por departamento

Anexo III — Critérios utilizados para seleção dos trabalhadores a despedir

Anexo IV — Número e lista de trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo

Anexo V — Calendário do despedimento coletivo

Anexo VI — Método de cálculo das compensações

Anexo VII - Autorizações do Administrador de Insolvência ao processo de despedimento Coletivo

ANEXO 1

INDICAÇÃO DOS MOTIVOS INVOCADOS PARA O DESPEDIMENTO COLETIVO

(nos termos e para os efeitos do disposto na alínea a) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho)
Para conhecimento de V. Exa., e nos termos exigidos pelos n.ºs 2 e 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação em vigor (“Código do Trabalho”), o processo de despedimento coletivo promovido pela ..., sociedade por quotas, com sede em ..., matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa, sob o número único de matrícula e de identificação de pessoa coletiva ... (“Entidade Empregadora” ou “...”) fundamenta-se, conforme abaixo se detalhará, em motivos de mercado e de carácter estrutural, nomeadamente, na declaração de insolvência da ..., tal como previsto e permitido pelas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho.

1. ENQUADRAMENTO GERAL

A ... é uma sociedade por quotas fundada em ..., tendo por objeto social a exploração de estabelecimentos de ensino particular, de todos os tipos e graus de ensino.

... é uma sociedade por quotas com o NIPC ..., com sede na E tem por objeto social “a exploração de estabelecimentos de ensino particular, de todos os tipos e graus de ensino podendo explorar qualquer outro ramo em que os sócios acordem”. Foi constituída a 14 de agosto de ..., com um capital social de € ..., integralmente subscrito e realizado,

É seu gerente o Sr.º ...

A ... é responsável pela gestão do ..., desde ..., e desde 1 de outubro de 1997, na sequência de concurso público a que foi concorrente, era também gestora do ... vindo este a encerrar em agosto de 2023.

O ... é um estabelecimento de ensino particular com paralelismo pedagógico, que tem como atividade a educação pré-escolar e a do ensino básico integrado dos 10, 2º e 3º Ciclos (de acordo com a Lei de Bases do Sistema Educativo — Lei n.º 44/86 de 14 de outubro e legislação complementar).

Durante e após a pandemia, a ... começou a apresentar acentuadas dificuldades de tesouraria provocadas por, durante esse período, não ter tido as suas receitas normais o que teve como consequência a impossibilidade de responder a todos os credores desajustando a estrutura de custos ao volume de negócios o que originou resultados negativos que, por sua vez, provocaram grandes constrangimentos de tesouraria.

Esta situação precipitou a devedora a ter que recorrer a um processo especial de revitalização, como meio para obter a sua reestruturação e subsidiariamente a sua recuperação, mas não tendo sido possível o acordo com a autoridade tributária teve que recorrer a um processo de Insolvência com Negociação, que está a decorrer.

Paralelamente, em agosto de 2023 foi denunciado, pela ..., o contrato de prestação de serviços de Infantário que veio a provocar o seu encerramento com a libertação de todos os seus trabalhadores por ter desaparecido o objeto da sua atividade laboral.

É assim, no âmbito desta situação que se procede ao despedimento coletivo dos trabalhadores que exerciam a sua atividade no encerrado Infantário

2. SITUAÇÃO ECONÓMICO-FINANCEIRA

A ... encontra-se atualmente em processo de insolvência.

Enfrentando desde há largos meses uma situação económica difícil e um grave desequilíbrio económico-financeiro, decorrente da redução estrutural da procura dos serviços prestados pela ..., esta recorreu a um processo especial de revitalização (“PER”), pelo qual aprovou com os seus credores um plano de recuperação, homologado por douta sentença com trânsito em julgado em 23 de fevereiro de 2024. Contudo, a sentença de homologação declarou o plano de recuperação ineficaz em relação aos créditos de que é titular o Estado Português — Autoridade Tributária.

Perante tal ineficácia, a ... tentou junto da Autoridade Tributária promover o enquadramento da sua dívida em plano em prestações, em sede de processo executivo, mas sem sucesso.

Na sequência do supra exposto, a ... apresentou pedido de declaração de insolvência, tendo sido declarada insolvente, por sentença de 24 de maio de 2024, no processo n.º ... do Juízo do Comércio de Lisboa, Juiz 2, do Tribunal Judicial da Comarca de Lisboa.

A ... está, portanto, em situação de insolvência, circunstância que por si só consubstancia um motivo estrutural que justifica o despedimento coletivo de determinados trabalhadores da empresa, em particular de

todos quantos trabalhavam no âmbito do ...— ... (“...”), que a ... explorava desde 1997 e que irá deixar de explorar a partir de 31 de outubro de 2024.

Com efeito, a ... e a ... celebraram um contrato de prestação de serviços com entrada em vigor a 1 de outubro de 1997 (“Contrato de Prestação de Serviços 1997”).

Ao abrigo do Contrato de Prestação de Serviços, a ... pôs à disposição as suas instalações, sitas no ..., para organização e manutenção em funcionamento do Infantário ... pela ... (“Infantário ...”).

Sucedeu que a Inspeção Geral de Educação e Ciência realizou averiguações no Infantário ..., na sequência das quais constatou que “O Infantário ... não é detentor de alvará/autorização de funcionamento para as valências de creche (nela se incluindo o berçário) e jardim de infância (educação pré-escolar)”, conforme Ofício da Inspeção Geral de Educação e Ciência de 21 de maio de 2021 dirigido ao Presidente do Instituto de Segurança Social.

A obtenção da licença de funcionamento do Infantário ... implica a realização de obras no Infantário ... para garantir as adequações necessárias nas instalações com vista à sua operação contínua e melhoria futuras, sendo que a realização das obras não é compatível com a continuidade do funcionamento do Infantário ... durante esse período e até à emissão da licença de funcionamento do Infantário ... pelo Instituto da Segurança Social.

Deste modo, o Infantário ... encontra-se encerrado, por determinação administrativa, desde ... de 2023.

Em julho de 2023 encontravam-se afetas ao Infantário ... 56 trabalhadoras, sendo que aquando da comunicação do encerramento do Infantário uma das trabalhadoras optou por denunciar o seu contrato de trabalho de trabalho.

Quanto às demais 55 trabalhadoras e na sequência do encerramento do Infantário ..., foram de comum acordo adotadas as seguintes medidas:

1. 32 trabalhadoras, entre julho e agosto 2023, celebraram com a ... acordos de revogação dos seus contratos de trabalho;

2. 16 trabalhadoras, optaram por celebrar acordos de suspensão de contrato de trabalho pelo período de encerramento do Infantário ... para obras para obtenção da licença de funcionamento, estando atualmente as compensações pecuniárias devidas a estas trabalhadoras durante o período de suspensão dos respetivos contratos, correspondentes a 75% da retribuição (artigo 309.º do Código do Trabalho), a ser integralmente suportadas pela ...;

Dessas 16 trabalhadoras, uma delas denunciou em 13 de março de 2024 unilateralmente o contrato de trabalho com a ...; e

3. 7 trabalhadoras, na sequência de um contrato de prestação de serviços celebrado entre a ... e a ..., no dia 31 de agosto de 2023 (“Contrato de Prestação de Serviços 2023”), o qual tinha por objeto assegurar nas instalações do ..., durante o período de suspensão do funcionamento do Infantário da ..., uma valência de creche para os filhos (com idades entre 1 e 3 anos) dos trabalhadores da ..., aceitaram celebrar aditamentos aos seus contratos de trabalho, tendo sido transferidas a título temporário, apenas pelo período de duração do encerramento do Infantário ... até à obtenção da respetiva licença de funcionamento, para o ..., cuja gestão é também responsabilidade da

Os custos decorrentes dos contratos de trabalho das 22 trabalhadoras afetas ao Infantário ..., isto é, das 15 trabalhadoras com os contratos de trabalho suspensos e das 7 trabalhadoras que celebraram aditamentos aos contratos de trabalho, eram suportados pela ... ao abrigo dos Contratos de Prestação de Serviços celebrado com a

Em face da declaração de insolvência da ... e dada a atual situação de incerteza quanto ao futuro do Infantário ..., o qual se mantém encerrado há aproximadamente um ano e sem perspectivas de reabertura a curto ou médio prazo, a ... denunciou, em 26 de julho de 2024, o Contrato de Prestação de Serviços celebrado com a ... em 1997, com produção de efeitos a partir de 31 de outubro de 2024.

Por outro lado, o contrato de prestação de serviços celebrado entre a ... e a ..., no dia 31 de agosto de 2023, foi também denunciado pela ... no dia 23 de agosto de 2024, produzindo tal denúncia efeitos a 21 de novembro de 2024. Assim, igualmente neste caso, a ... deixará de dispor de uma fonte de receita e de funções que justifiquem a manutenção das aludidas 7 trabalhadoras.

Daqui resulta, portanto, que a partir de 31 de outubro de 2024 e de 21 de novembro de 2024, a ... deixará em definitivo de explorar o referido Infantário ..., situação que determina a necessidade de cessação dos contratos de trabalho das 15 trabalhadoras cujos contratos de trabalho estão atualmente suspensos, bem

como dos contratos de trabalho das 7 trabalhadoras que celebraram aditamentos aos seus contratos de trabalho.

Assim, a partir de 31 de outubro de 2024, data de cessação do Contrato de Prestação de Serviços 1997, a ..., para além de deixar de pagar à ... a contrapartida financeira dos serviços antes prestados pela ..., deixará também de suportar os custos decorrentes da suspensão dos contratos de trabalho das 15 (quinze) trabalhadoras do Infantário ... atualmente suspensos, conforme estava previsto no Contrato de Prestação de Serviços.

Acrescidamente, a partir de 21 de novembro 2024, data de cessação do Contrato de Prestação de Serviços 2023 a ... deixará de suportar os custos do trabalho prestado pelas 7 trabalhadoras da ... que estavam afetas ao Infantário ... e que agora se encontravam a prestar serviço no ... em benefício dos filhos dos trabalhadores da

Por outras palavras, a ... não só promoveu a denúncia dos Contratos de Prestação de Serviços com a ..., relativos ao Infantário ..., como deixará de pagar as retribuições das 22 trabalhadoras que estavam afetas ao Infantário ..., passando tal encargo, se nada for feito, a ter de ser integralmente suportado pela

Trata-se de uma situação insustentável para a

Nestes termos, perante a cessação dos Contratos de Prestação de Serviços e da consequente perda da receita deles proveniente, e face à situação de insolvência em que se encontra, a ... entende que não mais pode manter ao seu serviço as 22 trabalhadoras que prestavam a respetiva atividade profissional no Infantário ... e cujos contratos de trabalho estão atualmente suspensos ou foram aditados temporariamente, razão pela qual pretende fazer cessar os contratos de trabalho das referidas trabalhadoras afetas ao Infantário ... com recurso ao procedimento de despedimento coletivo.

Deste modo, a necessidade de recurso ao despedimento coletivo tem por base a declaração de insolvência da ... e a denúncia dos contratos de prestação de serviços pela ..., com a consequente perda da receita dele proveniente.

Perante estes factos, é entendimento da Gerência da ... que os contratos de trabalho das referidas 22 (vinte e duas) trabalhadoras que prestavam a sua atividade no citado Infantário ... se revelam, por conseguinte, dispensáveis ao funcionamento da empresa, existindo uma impossibilidade de subsistência dos mesmos, razão pela qual a ... tomou a decisão de fazer cessar os referidos contratos de trabalhos, em conformidade com o disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 347.º e nos artigos 359.º e seguintes do Código do Trabalho, ou seja, através de procedimento de despedimento coletivo, que se torna necessário de forma a garantir a recuperação da empresa.

Face ao exposto, e depois de serem tidos em particular atenção critérios de racionalidade, boas práticas de gestão e de eficiência económica, a ... considera que o recurso ao despedimento coletivo, no qual V. Exa. se inclui, é uma opção incontornável num cenário conjuntural de desequilíbrio económico da empresa e que surge apenas como meio de reabilitação e saneamento financeiro da mesma.

Por outro lado, o despedimento coletivo é também inevitável, já que não existem soluções alternativas que permitam alcançar, com igual eficácia, os objetivos acima indicados, sob pena de a ... ser obrigada a encerrar a sua atividade se nada for efetuado para contrariar esta tendência.

3. RELAÇÃO ENTRE OS FUNDAMENTOS PARA O DESPEDIMENTO COLETIVO E CONCLUSÕES

Ponderadas as várias soluções possíveis, a ... concluiu que, em face das condições económico financeiras que atravessa, do desequilíbrio económico-financeiro estrutural que a afeta e perante a cessação dos Contratos de Prestação de Serviços relativos ao Infantário ..., não lhe resta outra alternativa que não passe pelo despedimento coletivo de todas as trabalhadoras que estavam afetas ao referido Infantário ..., circunstância que determina, inevitavelmente, a cessação do contrato de trabalho de V. Exa.

Em relação aos meios para atingir tal objetivo, atento o número de trabalhadores envolvidos e o período de tempo em que se pretende promover a cessação dos respetivos contratos de trabalho, foi decidido o recurso ao despedimento coletivo nos termos previstos no Código do Trabalho.

Em termos simples, os factos que fundamentam o atual processo são os seguintes:

- a) A ... foi declarada insolvente, por sentença de 24 de maio de 2024, no processo número 1 ... do Juízo do Comércio de Lisboa, Juiz 2, do Tribunal Judicial da Comarca de Lisboa.
- b) Por comunicação de 26 de julho de 2024, a ... procedeu à denúncia do contrato de prestação de serviços de 30 de setembro de 1997 celebrado entre a ... e a ... relativo ao Infantário ...;

c) A ... informou a ... que, em face: (i) da declaração de insolvência da ... e (ii) da atual situação de incerteza quanto ao futuro do Infantário ..., quer quanto à sua reabertura, quer, caso esta ocorra, quanto ao momento da sua verificação, a ... fez cessar o Contrato de Prestação de Serviços do Infantário ..., com produção de efeitos a partir de 31 de outubro de 2024;

d) Por idênticas razões, a ... também denunciou o Contrato de Prestação de Serviços dos serviços de 31 de agosto de 2023 com produção de efeitos a partir de 21 novembro de 2024;

e) A partir da data de cessação dos Contratos de Prestação de Serviços, a ..., para além de deixar de manter o referido Infantário e não pagar à ... a contrapartida financeira dos serviços antes prestados pela ... (a qual, atualmente, já estava suspensa), deixará também de suportar os custos decorrentes dos contratos de trabalho das 22 (vinte e duas) trabalhadoras do Infantário ..., a partir de 31 de outubro e de 21 novembro de 2024 respetivamente, o qual passa a ser integralmente suportado pela

Assim, perante:

(i) A declaração de insolvência da ..., decretada judicialmente;

(ii) A perda da receita decorrente da exploração do referido Infantário ..., que deixará de ser explorado pela ..., na sequência da denúncia dos respetivos Contratos de Prestação de Serviços promovida unilateralmente pela ...; e (iii) A necessidade de a ..., a partir de 31 de outubro de 2024 e de 21 de novembro de 2024, respetivamente, ter de suportar integralmente as compensações pecuniárias e as retribuições (neste último caso para as trabalhadoras cujos contratos não foram suspensos) devidas às trabalhadoras do Infantário ... (sem ter condições para o fazer);

A cessação dos contratos de trabalho abrangidos pelo presente procedimento torna-se inevitável por motivos estruturais e funda-se na dispensabilidade das 22 referidas trabalhadoras, cujos contratos de trabalho, por estarem afetos ao mencionado Infantário ... (que deixará de ser explorado pela ...), não têm condições de subsistir.

Por outro lado, as trabalhadoras em causa não são indispensáveis para manter o funcionamento da empresa.

4. DA AUTORIZAÇÃO DO ADMINISTRADOR DE INSOLVÊNCIA

Nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 2 e 3 do artigo 347.º do Código do Trabalho, o Administrado de Insolvência pode fazer cessar os contratos de trabalho dos trabalhadores cuja colaboração não seja indispensável ao funcionamento da empresa, seguindo o procedimento previsto nos artigos 360.º e ss. do Código do Trabalho, com as necessárias adaptações.

Na sequência da declaração de insolvência da ..., foi nomeado como Administrador judicial da Insolvência o Senhor

Em 7 de agosto de 2024 e 4 de setembro de 2024, o Administrador judicial da Insolvência autorizou a Gerência da ... a proceder ao despedimento coletivo dos trabalhadores considerados dispensáveis, nos termos anteriormente referidos, conforme cartas que se anexam (Anexo VII).

ANEXO II

IDENTIFICAÇÃO DOS COLABORADORES DA EMPRESA POR DEPARTAMENTO EM 13 DE SETEMBRO DE 2024

(nos termos e para os efeitos do disposto na alínea b) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho)

----- Quadro identificativos dos trabalhadores/as conforme consta do Processo instrutor de fls. 16 a fls. 20.

ANEXO III

CRITÉRIOS UTILIZADOS PARA SELEÇÃO DOS TRABALHADORES A DESPEDIR

(nos termos e para os efeitos do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho)

Os critérios utilizados para selecionar os trabalhadores a despedir estão relacionados com os fundamentos que justificam o despedimento coletivo, isto é, (i) a declaração de insolvência da ...; e (ii) a denúncia do Contrato de Prestação de Serviços relativo ao Infantário ..., na sequência da declaração de insolvência e devido à indeterminação sobre o início das obras no infantário

Recorda-se que, com a denúncia dos mencionados Contratos de Prestação de Serviços, a ... deixará de ser a entidade responsável pela prestação dos serviços de organização e manutenção do funcionamento do Infantário

Atenta a mencionada denúncia dos Contratos de Prestação de Serviços, bem como a indeterminação sobre a viabilidade económico-financeira futura da ..., não resta outra opção que não a de cessar os contratos de trabalho das trabalhadoras afetas ao infantário

A ... tem atualmente oitenta e nove trabalhadores, sendo que alocados ao infantário ... estão atualmente 22 trabalhadoras, dos quais, 15 trabalhadoras têm os contratos de trabalho suspensos e 7 trabalhadoras celebraram aditamentos temporários aos contratos de trabalho.

Com efeito, o critério que presidiu à escolha dos trabalhadores que são objeto do presente despedimento coletivo foi a de cessar os contratos de todos os trabalhadores que estavam estritamente afetos ao Infantário ..., uma vez que a ..., a par de se encontrar em situação de insolvência, deixará de prestar os serviços de organização e manutenção do funcionamento do Infantário ..., em face da denúncia do contrato apresentada pela ..., deixando de ter postos de trabalho para as mencionadas 22 trabalhadoras.

Importa referir que a situação financeira da Sociedade se vê agravada em face da denúncia dos mencionados contratos de prestação de serviços, uma vez que aqueles contratos eram uma fonte de rendimento da ..., e, conseqüentemente, esta não dispõe de condições financeiras para manter as trabalhadoras nem dispõe, reitera-se, de outros postos de trabalho que sejam compatíveis com as funções e categorias das trabalhadoras.

Por último, cumpre referir que os trabalhadores não abrangidos pelo presente processo de despedimento coletivo estão afetos a outros estabelecimentos de ensino particular, explorados pela ..., que não o Infantário

ANEXO IV

NÚMERO E LISTA DE TRABALHADORES ABRANGIDOS PELO DESPEDIMENTO COLETIVO (nos termos e para os efeitos do disposto na alínea d) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho)

----- Quadro com a identificação dos/as trabalhadores/as, conforme consta do Processo instrutor de fls. 22.

ANEXO V

CALENDÁRIO DO DESPEDIMENTO COLETIVO (nos termos e para os efeitos do disposto na alínea e) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho)

O processo de despedimento coletivo inicia-se, nos termos do n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, na data em que a ... comunica a sua intenção de proceder ao despedimento coletivo, isto é, na data em que o presente relatório é conhecido pelos trabalhadores abrangidos.

Após a presente comunicação, os trabalhadores têm direito, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, a designar uma comissão representativa com o máximo de 5 (cinco) membros, de acordo com a alínea b) do n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho.

Findo o prazo mencionado anteriormente e nos 5 (cinco) dias subseqüentes terá lugar uma fase de informações e negociação, envolvendo representantes da ... e a estrutura representativa dos trabalhadores, caso esta exista, ou então com os próprios trabalhadores. Estará igualmente presente um representante do serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva — a Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (“DGERT”) -, nos termos dos artigos 361.º e 362.º do Código de Trabalho.

Celebrado acordo com os trabalhadores ou, na falta deste, após terem decorrido 15 dias sobre a data da comunicação de intenção de despedimento coletivo, a ... tomará a decisão final sobre o processo agora em curso, comunicando a cada trabalhador a decisão final de despedimento, nos termos exigidos pelo artigo 363.º do Código do Trabalho.

A referida comunicação da decisão será remetida aos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo dentro dos seguintes prazos de aviso prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 363.º do Código do Trabalho:

(a) 15 dias, no caso de trabalhador com antiguidade inferior a um ano;

- (b) 30 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos;
- (c) 60 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a 10 anos;
- (d) 75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 10 anos.

Em todo o caso, poderá a ... acordar com os Trabalhadores a supressão total ou parcial do período de aviso prévio, mediante pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta (cfr. artigo 363.º, n.º 4 do Código do Trabalho).

O pagamento da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho deve ser efetuado até ao termo do prazo de aviso prévio (cf. artigo 363.º, n.º 5 do Código do Trabalho).

Tendo em atenção o procedimento e a cronologia acima descrita, a ... pretende concluir o processo de despedimento coletivo de acordo com os prazos legalmente estabelecidos.

ANEXO VI MÉTODO DE CÁLCULO DAS COMPENSAÇÕES

(nos termos e para os efeitos do disposto na alínea f) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho)

A compensação a conceder aos trabalhadores abrangidos pelo processo de despedimento coletivo será a decorrente do regime legal, in casu, artigo 5.º da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto e artigo 366.º do Código do trabalho, na redação em vigor.

Com efeito, de acordo com a data de celebração do contrato de trabalho, aplicam-se as seguintes regras:

- (1) Período de duração do contrato até 31/01/2012: 30 dias de retribuição base mensal e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;
- (2) Período de duração entre 01/11/2012 e 30/09/2013: 20 dias de retribuição base mensal e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;
- (3) Período de duração a partir de 01/11/2013:
 - (a) 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato, apenas quando o contrato de trabalho, a 1 de outubro de 2013, não tenha ainda atingido a duração de 3 anos;
 - (b) 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, até 30 de abril de 2023;
- (4) Período de duração a partir de 01/05/2023: 14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

Quando da aplicação de (1) resultar um montante de compensação igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal ou a 240 vezes a RMMG, não é aplicável o disposto em (2), (3) e (4);

Quando da aplicação de (1) resultar um montante de compensação inferior a 12 vezes a retribuição base mensal ou 240 meses a RMMG, o montante da compensação não pode ser superior a estes valores.

Se da soma dos valores de (1) e (2) resultar um montante de compensação igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal ou a 240 vezes a RMMG, não é aplicável o disposto no ponto (3);

Se da soma dos valores de (1) e (2) resultar um montante de compensação inferior a 12 vezes a retribuição base mensal ou a 240 vezes a RMMG, o montante global da compensação não pode ser superior a estes valores.

Relativamente aos anteriores (2), (3) e (4):

(i) O valor da retribuição base mensal e diuturnidades a considerar não pode ser superior a 20 vezes a Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG);

(ii) O valor diário de retribuição base mensal e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 destes montantes;

Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.

ANEXO VII AUTORIZAÇÕES DO ADMINISTRADOR DE INSOLVÊNCIA AO PROCESSO DE DESPEDIMENTO COLETIVO

(...)"

1.3. Do processo consta ainda a ata da reunião de informações e negociação ocorrida em 23.09.2024, nos termos do art.º 361º, do Código do Trabalho.

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

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

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).

2.7. 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”⁶, servindo os critérios de seleção para impedir arbitrariedades ou discricionariedades injustificadas. (...)

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

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 ..., 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 ..., em www.dgsi.pt.

2.11. No Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 11.05.2015, Processo ..., 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

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

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 coletivo em causa se funda em motivos de mercado, económicos e estruturais, designadamente pelo pedido de declaração de insolvência, que veio a ocorrer, por sentença de 24 de maio de 2024, no processo n.º

3.2. A entidade empregadora, que explorava o ...desde 1997, pretende proceder ao despedimento coletivo de todas as suas trabalhadoras, que ali laboravam.

3.3. O Infantário ... encontra-se encerrado, por determinação administrativa por falta de licença de funcionamento desde setembro de 2023.

3.4. Na sequência da determinação do encerramento do Infantário, foi celebrado um contrato de prestação de serviços, em agosto de 2023, que tinha por objeto assegurar nas instalações de outro Externato, durante o período de suspensão do funcionamento do Infantário da ..., uma valência de creche para os filhos dos trabalhadores da ..., contrato de prestação de serviços, que cessará, porém, em novembro de 2024.

3.5. A entidade empregadora não detém de condições para manter as trabalhadoras nem dispõe de outros postos de trabalho onde as possa colocar, tendo em conta que o ...foi encerrado e os contratos oportunamente celebrados com a ... foram por esta denunciados.

3.26 O critério para a seleção das trabalhadoras a despedir é, assim, o encerramento do estabelecimento onde as trabalhadoras estavam afetas.

3.7. Assim, da análise aos elementos constantes do processo, afigura-se que inexistem indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão das trabalhadoras especialmente protegidas no presente despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera **não se opor** à inclusão das trabalhadoras grávidas ... e ... e das trabalhadoras lactantes ..., ... e ... no despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 23 DE OUTUBRO DE 2024