

## PARECER N.º 61/CITE/2010

**Assunto:** Parecer prévio nos termos do n.º 1 e da alínea *b)* do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro  
Processos n.ºs 305 – DG-C/2010 e 306 – DG-C/2010

### I – OBJECTO

- 1.1.** Em 26 de Abril de 2010, a CITE recebeu, da ..., S.A., duas cópias de um processo de despedimento colectivo abrangendo 26 trabalhadores, de um universo de 92, nos quais se incluem a trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de tecedeira, e a trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de chefe de controlo de qualidade, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e na alínea *b)* do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
- 1.2.** A entidade empregadora comunicou, em 29 e 30 de Março de 2010, a cada uma das trabalhadoras, respectivamente, a intenção de proceder ao despedimento colectivo, de acordo com o previsto no n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, por não haver comissão de trabalhadores, nem comissão intersindical ou sindical na empresa.
- A referida comunicação contém anexo do qual constam os pontos seguintes:
- I – Motivos invocados para o despedimento. Redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado e estruturais. Sua fundamentação;
  - II – Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;

III – Critérios utilizados para a selecção dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo;

IV – Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas;

V – Indicação do período de tempo, no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento;

VI – Indicação do método de cálculo de eventuais compensações genéricas a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da referida no n.º 1 do artigo 401.º do Código do Trabalho.

**1.3.** Da comunicação remetida às trabalhadoras grávidas, consta o seguinte:

(...)

*Ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho e constatando-se a inexistência, no seio da empresa, de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou de quaisquer outras comissões sindicais, vimos pela presente informar V.Exa que é intenção da empresa (...), proceder a despedimento colectivo, promovendo a cessação do contrato individual de trabalho dos trabalhadores que seja abrangidos, como é, potencialmente, o caso de V.Exa.*

*A empresa tem 92 trabalhadores ao seu serviço, conforme quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa que se junta em anexo.*

*Os critérios utilizados para selecção dos trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento colectivo encontram-se enunciados no documento que se junta em anexo.*

*Pretende-se que os contratos de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento cessem a sua vigência em 23/04/2010.*

*Finalmente, informamos que a compensação genérica a conceder aos trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento colectivo é a prevista no artigo 366.º C.T.*

*Fazemos notar que os trabalhadores a abranger podem, nos termos da lei, e no prazo de (5) cinco dias úteis contados da entrega da presente comunicação, designar uma comissão ad hoc que os represente na fase de informações e negociação que se segue, comissão essa que poderá*

*ser composta por um máximo de 5 (cinco) membros. Convidamos, assim, V.Exa a comunicar 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 não o exigir, procede-se desde já ao envio da documentação prevista no artigo 360.º do Código do trabalho, sem embargo de, após a recepção da informação sobre a constituição da comissão ad hoc, se repetir o envio à Comissão então designada nos termos da lei.*

**1.4.** No ponto I. A. – Introdução, é referido que a empresa exerce a sua actividade nas áreas da tecelagem e acabamentos de artigos têxteis, que foi constituída em 4/7/2007 e qual a repartição do capital social.

**1.5.** No ponto I. B. – Análise económico-financeira, refere-se que a *necessidade de se proceder ao presente despedimento colectivo advém da indispensabilidade do processo de reestruturação da organização produtiva da empresa, determinado por motivos económicos ou de mercado, resultantes da diminuição drástica das encomendas, o que originou uma redução drástica da sua actividade devido à situação do mercado, mais concretamente, quebra de encomendas de praticamente todos os clientes quer do sector de tecidos para vestuário, quer do sector de tecidos para estofos de automóvel, o que originou, desde Outubro de 2009 até final de Fevereiro de 2010, uma perda acumulada de 23%, sendo certo que, no corrente mês de Março, a empresa tem registado uma diminuição drástica na sua actividade, na ordem dos 60%.*

*Isto porque:*

*a) Sector automóvel: O nosso principal cliente é de nacionalidade Francesa, sendo certo que em 2009 representava 46% do volume de facturação da empresa.*

*Ocorre que, devido aos incentivos e apoios concedidos pelo Governo Francês às empresas que se instalem e produzam naquele País, este cliente viu-se forçado a repatriar a maior parte da produção feita no exterior.*

*Consequentemente, em 2010, haverá uma redução de 61% do volume de facturação da empresa.*

*Acresce que, também devido a incentivos e apoios concedidos pelo Governo Alemão às empresas que se instalem e produzam naquele país, um dos nossos clientes de nacionalidade Alemã, viu-se forçado a repatriar grande parte da produção feita no exterior. Consequentemente, em 2010, haverá uma redução de 25% do volume de facturação da empresa. De realçar que, este cliente, já informou a empresa que a partir de Setembro de 2010, irá retirar definitivamente de Portugal toda a sua produção.*

*Pelo que, no presente ano de 2010, haverá uma redução definitiva neste sector.*

*b) Sector de vestuário: O nosso cliente ... está inserido num grupo têxtil de capital marroquino.*

*Sucedde que, devido à drástica redução de encomendas encerrou a sua empresa de acabamentos em França.*

*Consequentemente, transferiu toda a sua produção para Marrocos, deixando praticamente de fazer tecelagem em Portugal.*

*Tal representa uma quebra de 73% face ao ano de 2009. Tinha um peso de facturação de 28%.*

*Acresce a previsibilidade da diminuição da procura dos bens produzidos, a redução previsível da actividade e do volume de vendas no presente ano e também para o próximo ano.*

*De realçar ainda, o desequilíbrio económico-financeiro da empresa, resultante dos custos inerentes à continuação da exploração da actividade produtiva nas actuais condições, onde o número de recursos humanos existentes nos vários sectores da empresa é excessivo face ao número de encomendas, vendas realizadas e sua previsibilidade.*

*Apesar de todos os esforços efectuados não foi possível inverter a situação, tendo-se inclusive verificado uma acentuada e grave degradação da situação económico-financeira da empresa durante o corrente mês de Março de 2010.*

*Com efeito, como foi referido, nos últimos meses, a quebra de produção atingiu um valor de 16,8% de Janeiro a Fevereiro de 2010 e a partir de Março situa-se na ordem dos 60 a 65%.*

*A facturação tem vindo a apresentar uma quebra significativa em linha com a produção dado que a ..., S.A., é uma empresa prestadora de serviços, representando em valor uma quebra de 17,2% em Janeiro e Fevereiro de 2010, prevendo-se para Março e Abril de 2010 uma perda de 50% comparativamente com igual período do ano anterior.*

*No corrente ano, de Janeiro a Dezembro de 2010, o volume de facturação deverá reduzir 60% em volume e 48% em valor facturado comparativamente ao ano anterior.*

*Acreditando que as medidas de gestão adoptadas, conjugadas com a melhoria das condições de mercado, permitiriam inverter a situação deficitária, os sócios fizeram um elevado esforço financeiro, dotando a empresa com Prestações Suplementares e Suprimentos, que atingem o montante acumulado de 290 000 € (Duzentos Mil e Novecentos euros), de forma a possibilitar a solvência dos compromissos assumidos com os fornecedores, sector público e com os trabalhadores.*

*Apesar disso, não foi possível inverter a situação, tendo-se inclusive verificado uma acentuada degradação da situação económico-financeira da empresa, sendo certo que as dívidas a fornecedores ascendem ao montante de 304.686,38 € (Trezentos e Quatro Mil Seiscentos e Oitenta e Seis Euros e Trinta e Oito Cêntimos) e à Segurança Social ascendem ao montante de 142.979,70 € (Cento e Quarenta e Dois Mil Novecentos e Setenta e Nove Euros e Setenta Cêntimos).*

*Os factos acima descritos provocaram o desequilíbrio económico-financeiro da Empresa, acarretando sérios problemas de tesouraria, não sendo possível garantir os pagamentos futuros a fornecedores, ao Estado (administração fiscal e segurança social) e aos trabalhadores.*

*É neste contexto que se insere, como último recurso, o presente processo de despedimento colectivo.*

*Visa-se, com a promoção do presente despedimento colectivo, tentar salvar a empresa de uma insolvência, mantendo-se os postos de*

*trabalho dos restantes trabalhadores não abrangidos pelo presente despedimento.*

*Pelo exposto, é justificável que se proceda à cessação dos postos de trabalho mediante despedimento colectivo conseguindo-se, desta forma, equilibrar os custos e despesas inerentes à actividade da empresa, com as respectivas receitas previstas.*

*Todos os fundamentos expostos revestem carácter objectivo, não são da responsabilidade da empresa nem do trabalhador, mas resultam das contingências da própria empresa, reflexo da crise económica e de mercado, levando a que obrigatoriamente determinem uma diminuição de pessoal e a uma reestruturação da empresa só possível através do presente despedimento colectivo.*

- 1.6.** No ponto II, é apresentado o quadro de pessoal da empresa, discriminado por sectores organizacionais, do qual constam 92 trabalhadores, encontrando-se o mesmo organizado com as seguintes informações relativas a cada trabalhador: número, nome, data de admissão, departamento e categoria.
  
- 1.7.** No ponto III – Critérios utilizados para a selecção dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo, é mencionado o seguinte:  
*A selecção teve por base uma análise da gestão e conceito de todos os sectores da empresa, bem como o espírito de iniciativa dos trabalhadores, o nível de polivalência (realização de diferentes tarefas em diferentes sectores/máquinas), flexibilidade, capacidade de adaptação a novas tarefas, capacidade técnica e produtividade.*  
*Após essa análise, chegamos à conclusão que racionalizando os recursos humanos, a empresa consegue fabricar e produzir os produtos necessários às actuais encomendas e respectivas previsões.*
  
- 1.8.** No ponto IV, é apresentado o quadro que inclui os 26 trabalhadores incluídos no despedimento colectivo, organizado com as seguintes informações relativas a cada trabalhador: número, nome, categoria e secção.

**1.9.** No ponto V. – Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento colectivo, é referido o seguinte:

*Os contratos dos trabalhadores abrangidos serão feitos cessar de modo simultâneo no culminar do processo ora indicado, garantindo-se aos trabalhadores abrangidos, todos os direitos inerentes à cessação do seu contrato de trabalho.*

**1.10.** No ponto VI. – Indicação do método de cálculo de eventuais compensações genéricas a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da referida no n.º 1 do artigo 401.º do Código do Trabalho<sup>1</sup>, é referido o seguinte:

A compensação genérica a conceder aos trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento colectivo é a prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho.

**1.11.** A entidade empregadora juntou ainda cópia dos seguintes documentos:

- Termo da entrega da comunicação de intenção de despedimento e da documentação prevista no artigo 360.º do Código do Trabalho à trabalhadora grávida ...;
- Registo e aviso de recepção do envio da comunicação de intenção de despedimento e da documentação prevista no artigo 360.º do Código do Trabalho à trabalhadora grávida ...;
- Comunicação e respectivo registo do envio à DGERT – Direcção Geral do Emprego e das Relações Laborais das comunicações remetidas aos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo;
- Ofício da DGERT acusando a recepção da aludida comunicação;
- Lista dos membros que constituem a comissão representativa dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento e respectiva folha de presenças assinada por 26 trabalhadores, incluindo as trabalhadoras especialmente protegidas;

---

<sup>1</sup> Esta disposição legal parece inserir-se no âmbito do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, tendo correspondência, actualmente, no artigo 366.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

- Comprovativo da entrega de elementos de informação à comissão representativa dos trabalhadores, nomeadamente a informação remetida a cada um dos trabalhadores;
- Comunicação do agendamento da reunião de informações e negociação à comissão representativa dos trabalhadores;
- Acta da reunião de informações e negociação.

**1.12.** Da acta da reunião de informações e negociação, realizada em 15 de Abril de 2010, na qual estiveram presentes um representante da entidade empregadora, cinco representantes da comissão representativa dos trabalhadores, um representante do Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes e um representante da DGERT, consta o seguinte:

*O Empregador anunciou e reiterou os fundamentos do despedimento colectivo em causa, devidamente expressas na cata de intenção de despedimento.*

*Mais informou o empregador que, no dia 26 de Abril de 2010, irá apresentar o PEC (procedimento extrajudicial de conciliação), junto do IAPMEI, para negociar um acordo de pagamento com todos os seus credores, de forma a contribuir para a sua viabilização e melhorar a sua estrutura financeira e, assim, a viabilização da empresa a prazo.*

*O empregador apresentou a seguinte proposta:*

- 1. O Despedimento com efeitos a 23 de Abril de 2010;*
- 2. Pagamento de todos os créditos laborais emergentes da cessação do contrato de trabalho em virtude do (...) despedimento colectivo em causa;*
- 3. Contudo, por dificuldades de tesouraria da Empresa, apresenta uma proposta de pagamento dos créditos laborais emergentes do contrato de trabalho e da sua cessação, aos trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento colectivo, que se discrimina:*
  - a) Em 23 de Abril de 2010, colocar à disposição do trabalhador o montante de 1.000,00 € (mil euros);*
  - b) Na mesma data, entregar aos trabalhadores a documentação legal para requerem o subsídio de desemprego;*



*c) Em 14 de Maio de 2010, entregar aos trabalhadores o requerimento para pagamento de créditos laborais emergentes do contrato de trabalho pelo Fundo de Garantia Salarial, de forma a garantir que os trabalhadores recebam do Fundo de Garantia Salarial, o limite máximo no montante líquido de 8.550,004 (oito mil quinhentos e cinquenta euros).*

*d) O pagamento do remanescente dos créditos laborais que sejam devidos aos trabalhadores, será pago aos trabalhadores, em 48 prestações mensais, iguais e sucessivos.*

*Pela Comissão Representativa dos Trabalhadores foi dito:*

*1. Pretendem que, em caso de decisão de despedimento com efeitos em 23 de Abril de 2010, se coloque à disposição, nessa data, aos trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento colectivo, todos os direitos emergentes do contrato de trabalho e da sua cessação no âmbito do despedimento colectivo em curso.*

*2. Ainda assim, propõe que, pelo menos, no dia 23 de Abril de 2010, se coloque à disposição dos trabalhadores a quantia de dois vencimentos, com um limite mínimo de 1.000,00 €, sendo o remanescente dos créditos laborais, após pagamento do Fundo de Garantia Salarial, liquidados pela empresa em 24 prestações, mensais, iguais e sucessivos.*

*3. A proposta mencionada no número anterior ficará sujeita à aprovação dos restantes trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo.*

*4. Mais informam que, apesar do exposto, irão colocar à consideração dos restantes trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento colectivo a proposta apresentada pela Empresa.*

*Pelo representante do sindicato foi dito:*

*1. Que se opõe ao despedimento colectivo;*

*2. Que no caso de ser concretizado o despedimento colectivo, se pretende que, no dia 23 de Abril de 2010, se coloque à disposição dos trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento colectivo, todos os direitos emergentes do contrato e da cessação do contrato de trabalho no âmbito do despedimento colectivo em curso*

*Pelo representante da DGERT – responsável pela aérea laboral foi dito:*

1. Questionou a empresa acerca das medidas alternativas ao despedimento colectivo;
2. Alertou para a necessidade da formação profissional dos trabalhadores e respectivo pagamento;
3. Mais alertou para a necessidade do cumprimento do artigo 383.º, alínea c) do Código de Trabalho.

4. Lamentou a eventual decisão de despedimento colectivo.

Face ao exposto, o empregador declara que aceita a proposta da comissão representativa dos trabalhadores, ou seja, que no dia 23 de Abril de 2010, se coloque à disposição dos trabalhadores a quantia de dois vencimentos, com um limite mínimo de 1.000,00 € sendo o remanescente dos créditos laborais, após pagamento do Fundo de Garantia Salarial, liquidados pela empresa em 24 prestações, mensais, iguais e sucessivas.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1. O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE 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, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez, referindo o n.º 2 que, no caso de despedimento de uma trabalhadora especialmente protegida, deve o empregador justificar devidamente tal medida por escrito.
- 2.2. Um dos considerandos da referida directiva 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.
- 2.3. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de

Justiça das Comunidades Europeias<sup>2</sup> que o despedimento de uma trabalhadora por motivo de maternidade constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Directiva 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 actividade profissional (reformulação).

**2.4.** Em conformidade com o referido normativo comunitário, a legislação nacional consagra no n.º 1 do artigo 63.º 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*, sendo a CITE tal entidade, de acordo com o preceituado no artigo 494.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho<sup>3</sup>.

**2.5.** Nos termos do n.º 1 do artigo 359.º do Código do Trabalho, *considera-se despedimento colectivo 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, respectivamente, de microempresa e de pequena empresa, por um lado, ou de média e 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*, e dispõe o n.º 2 do mesmo artigo que para efeitos do citado n.º 1 *consideram-se, nomeadamente:*

a) *Motivos de mercado – redução da actividade da empresa provocada*

---

<sup>2</sup> Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00

<sup>3</sup> Nos termos da alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro: *A revogação dos preceitos a seguir referidos da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, na redacção dada pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março, e pelo Decreto-Lei n.º 164/2007, de 3 de Maio, produz efeitos a partir da entrada em vigor do diploma que regular a mesma matéria: artigos 494.º a 499.º, sobre a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, na parte não revogada pelo Decreto-Lei 164/2007, de 3 de Maio.*

*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 actividade, 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.*

**2.6.** Em conformidade com o artigo 360.º do Código do Trabalho:

*1 – O empregador que pretenda proceder a um despedimento colectivo comunica essa intenção, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às 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 colectivo;*
- b) O quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;*
- c) Os critérios para selecção 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 efectuar 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 colectiva 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 recepção 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 colectiva.*

*6 – Constitui contra-ordenação grave o despedimento efectuado com violação do disposto nos n.ºs 1 a 4 e constitui contra-ordenação leve o efectuado com violação do disposto no n.º 5.*

**2.7.** No que se refere à fase de informações e negociação em caso de despedimento colectivo, refere o artigo 361.º o seguinte:

*1 – Nos cinco dias posteriores à data do acto previsto nos n.ºs 1 ou 4 do artigo anterior, o empregador promove uma fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:*

*a) Suspensão de contratos de trabalho;*

*b) Redução de períodos normais de trabalho;*

*c) Reconversão ou reclassificação profissional;*

*d) Reforma antecipada ou pré-reforma.*

*2 – A aplicação de medida prevista na alínea a) ou b) do número anterior a trabalhadores abrangidos por procedimento de despedimento colectivo não está sujeita ao disposto nos artigos 299.º e 300.º.*

*3 – A aplicação de medida prevista na alínea c) ou d) do n.º 1 depende de acordo do trabalhador.*

*4 – O empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores podem fazer-se assistir cada qual por um perito nas reuniões de negociação.*

5 – Deve ser elaborada acta das reuniões de negociação, contendo a matéria acordada, bem como as posições divergentes das partes e as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.

6 – Constitui contra-ordenação grave o despedimento efectuado com violação do disposto nos n.ºs 1 ou 3.

- 2.8.** De salientar que, quando um processo de despedimento colectivo integra uma trabalhadora especialmente protegida, é de atender ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho, nos termos do qual o direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se respeita aos critérios para a selecção dos trabalhadores a despedir.

Assim, os critérios definidos para seleccionar os trabalhadores objecto de despedimento deverão ser enquadrados nos motivos legalmente previstos (mercado, estruturais ou tecnológicos, não podendo estes ser prejudiciais, designadamente, em função do sexo, no caso vertente, por razões de maternidade.

- 2.9.** Ora, no despedimento colectivo *sub judice*, afigura-se terem sido cumpridos pela empresa determinados requisitos legais a que estava obrigada, nomeadamente, a apresentação dos fundamentos do despedimento colectivo, consubstanciados, designadamente, nos motivos invocados, que se prendem fundamentalmente com os motivos de mercado – *quebra de encomendas de praticamente todos os clientes, quer do sector de tecidos para vestuário, quer do sector de tecidos para estofos de automóvel, o que originou, desde Outubro de 2009 até final de Fevereiro de 2010, uma perda acumulada de 23%, sendo certo que, no corrente mês de Março, a empresa tem registado uma diminuição drástica de actividade, na ordem dos 60%, e com os motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro resultante dos custos inerentes à continuação da exploração da actividade produtiva nas actuais condições, onde o número de recursos humanos existentes nos vários sectores da empresa é excessivo face ao número de encomendas, vendas realizadas e sua previsibilidade, motivos estes que foram*

expendidos e melhor detalhados na comunicação da empresa aos trabalhadores abrangidos pelo despedimento e à comissão representativa dos mesmos.

**2.10.** De igual modo, a entidade empregadora procedeu à apresentação do quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa e à indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas.

**2.11.** Contudo, no que concerne aos critérios de selecção dos trabalhadores a despedir, esclarece a empresa que optou pelos seguintes:

*A selecção teve por base uma análise de gestão e conceito de todos os sectores da empresa, bem como o espírito de iniciativa dos trabalhadores, o nível de polivalência (realização de diferentes tarefas em diferentes sectores (máquinas), flexibilidade, capacidade de adaptação a novas tarefas, capacidade técnica e produtividade.*

**2.12.** Ora, no que toca aos referidos critérios de selecção, afigura-se que a entidade empregadora não preveniu a necessidade de demonstrar a objectividade na sua aplicação o que impede, *in casu*, a verificação da indispensabilidade de as duas trabalhadoras especialmente protegidas serem integradas no despedimento colectivo promovido pela empresa.

**2.13.** Com efeito, os motivos subjacentes ao despedimento são comuns a todos os trabalhadores a despedir, ou seja, são os elementos unificantes da cessação dos vínculos laborais dos trabalhadores objecto do despedimento, restando, no entanto, a demonstração por parte da empresa de que a aplicação do critério de selecção é de tal forma objectiva que devem ser aqueles os trabalhadores a ver cessar o seu contrato, designadamente no que toca às duas trabalhadoras grávidas especialmente protegidas.

**2.14.** Na verdade, o universo de 92 trabalhadores que consta do quadro de pessoal da empresa integra 9 com a categoria profissional de tecelão e

de tecedeira, de entre os quais 3 trabalhadoras estão incluídas no total de 26 trabalhadores objecto de despedimento. Contudo, embora conhecendo-se estes dados, bem como a motivação para diminuir o número de recursos humanos e os critérios de selecção adoptados, não se afigura viável aferir sobre onexo entre a necessidade de despedir e a escolha de cada trabalhador, mormente da trabalhadora grávida com a categoria profissional de tecedeira.

**2.15.** Do mesmo modo, o referido universo de 92 trabalhadores que consta do quadro de pessoal apresentado pela empresa integra 3 no processo de controlo da qualidade, de entre os quais uma trabalhadora, com a categoria de chefe, está incluída no total de 26 objecto do despedimento. Ora, uma vez mais, embora considerando estes dados, a motivação para reduzir o número de recursos humanos e os critérios adoptados, não se afigura como clarificada a questão que se prende com o necessário nexo entre a imprescindibilidade de proceder ao despedimento e a escolha de cada trabalhador, nomeadamente a trabalhadora grávida com a categoria profissional de chefe de controlo de qualidade.

**2.16.** Neste sentido e de forma a facilitar a melhor avaliação sobre os critérios de selecção, transcreve-se jurisprudência relevante sobre a matéria:

*I – O Código do Trabalho, no âmbito do despedimento colectivo, ao invés do que sucede relativamente à extinção do posto de trabalho (cfr. 403.º n.º 2), não estabelece qualquer critério ou prioridade quanto aos trabalhadores a abranger pelo despedimento colectivo, antes deixa a determinação desses critérios à liberdade do empregador.*

*II – Mas os critérios de selecção 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 colectivo e o concreto despedimento de cada trabalhador, pois só assim o despedimento de cada trabalhador pode considerar-se justificado face ao artigo 53.º da CRP.*



*(...) A indicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir, deve servir para estabelecer a necessária ligação entre os motivos invocados para o despedimento colectivo 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<sup>[1]</sup>, servindo os critérios de selecção para impedir arbitrariedades ou discricionariedades injustificadas”. (...)*

*Como se refere no Ac. do STJ, de 26.11.2008, em [www.dgsi.pt](http://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 objectivas 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 selecção 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 selecção não obedeceu a motivações puramente arbitrárias e discriminatórias, em vez de se fundar nas razões objectivas invocadas para o despedimento colectivo.*

*Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 25.03.2009, Processo 3278/08.8TTLSB-4, em [www.dgsi.pt](http://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 actualmente à al. c) do artigo 429.º do CT<sup>[2]</sup> em conformidade com a Constituição, designadamente com a proibição de despedimentos sem justa causa constantes do artigo 53.º da nossa Lei Fundamental, é a de que a comunicação dos motivos da cessação do contrato deve*

---

<sup>[1]</sup> Continuação da citação: “Expressão utilizada por Bernardo Lobo Xavier, *O Despedimento Colectivo no Dimensionamento da Empresa*, pág.404”

<sup>[2]</sup> Actualmente, alínea b) do artigo 381.º do Código do Trabalho.

*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 colectivo 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](http://www.dgsi.pt).

- 2.17. Assim sendo, face ao que antecede, não é possível concluir que a decisão de incluir as trabalhadoras grávidas no despedimento colectivo não é uma medida discriminatória por motivo de maternidade.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1. Face ao exposto, a CITE opõe-se à inclusão das trabalhadoras grávidas ... e ..., no despedimento colectivo promovido pela empresa ..., S.A.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE MAIO DE 2010, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA**