



PARECER N.º 128/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, incluída em processo de despedimento colectivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
Processo n.º 634 – DG-C/2011

I – OBJECTO

1.1. Em 21.07.2011, a CITE recebeu da gerência da empresa ..., Indústria de Móveis, pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de Operário Indiferenciado, a exercer funções no sector de Produção, no âmbito de um processo de despedimento colectivo, abrangendo 32 trabalhadores, nos seguintes termos:

1.1.1. A empresa comunica à trabalhadora grávida, em 14.04.2011, a intenção de despedimento colectivo, nos seguintes termos:

“Ao abrigo do disposto no n.º 3 do art.º 360º do Código do Trabalho e constatando-se a inexistência, no seio desta empresa, de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou de quaisquer comissões sindicais, vimos pela presente informar V. Ex.^a que é intenção da ..., Lda., proceder ao despedimento colectivo, promovendo a cessação do contrato individual de trabalho dos trabalhadores que nele venham a ser abrangidos, como é, potencialmente, o caso de V. Ex.^a ...



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Pretende-se que os contratos de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo cessem a sua vigência em 15/07/2011.

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

Convidamos, assim, V. Ex.^a 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.”

1.1.2. Na descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo a empresa refere o seguinte:

“(…) 1. FUNDAMENTOS ECONÓMICO-FINANCEIROS DA NECESSÁRIA REDUÇÃO DE EFECTIVOS A CONCRETIZAR ATRAVÉS DE DESPEDIMENTO COLECTIVO

A - INTRODUÇÃO:

..., LDA, com o número único de matrícula e de pessoa colectiva ..., com sede em ..., ..., com o capital social de € 249.398,94 (Duzentos quarenta e nove mil trezentos noventa e oito euros e noventa e quatro cêntimos), inscrita na Conservatória do Registo Comercial de ..., com o NISS ..., é uma empresa que exerce a sua actividade na área de Mobiliário.

Esta sociedade foi constituída em 1983/04/26

Actualmente os sócios e repartição do capital social são os seguintes:

...: uma quota de € 199.518,94 (cento noventa e nove mil quinhentos e dezoito euros e noventa e quatro cêntimos).

...: uma quota de € 49.880,00 (quarenta e nove mil oitocentos e oitenta euros).

B - ANÁLISE ECONÓMICO-FINANCEIRA



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

As vendas da empresa ..., Lda., sofreram decréscimos significativos em 2009 e 2010, fruto de factores de enorme influência, de que destacamos:

- *Conjunturas económicas nacionais e internacionais altamente recessivas;*
- *Saída de alguns players do mercado, em termos de clientes com alto poder aquisitivo:*
- *Estratégia de downsizing nas vendas, alicerçada no conceito de vender a clientes seguros, em termos de efectivos recebimentos, para diminuir os incobráveis;*
- *Tentativa de diversificação para novos mercados, cuja estratégia de penetração pressupõe um largo investimento comercial, cujos frutos, a haver, se irão revelar em 2012 e anos seguintes:*
- *Quebra muito significativa das vendas dos agentes distribuidores, que levou a uma baixa muito grande na produção.*

Este quadro conjugado levou a enormes quebras do volume de vendas da empresa ..., Lda., originando, como é óbvio, fortes tensões na tesouraria imediata da empresa, dificuldades de pagamento, enormes dificuldades de recebimento do clientes tradicionais e novos. A empresa teve de parar algumas vezes por falta de encomendas, compensando estas inactividades com férias para o pessoal e com bolsa de horas.

A crise económica nacional e internacional veio para ficar e para se agudizar. A empresa ..., Lda., tem duas grandes opções de futuro: ou se adapta a produções muito mais baixas, com pouco pessoal e custos fixos mínimos, ou fecha definitivamente as portas!

Tudo isto conjugado com a enorme dificuldade na obtenção de crédito bancário, e, até, da consolidação do existente, leva a que o quadro geral seja negro, e de difícil previsão de desfecho.”

1.1.3. A empresa indica como critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir, o seguinte:



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

“3. CRITÉRIOS QUE SERVIRÃO DE BASE À SELECÇÃO DOS TRABALHADORES A DESPEDIR

O presente despedimento não abrange todos os trabalhadores da empresa atendendo a que o nível de redução da actividade da empresa e o desequilíbrio económico-financeiro em que a mesma se encontra permitem a manutenção de parte dos trabalhadores ao seu serviço, com os custos daí decorrentes, impondo, pois, a cessação de parte dos contratos de trabalho.”

- 1.1.4.** É indicado como período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento, o seguinte:

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

Os contratos dos trabalhadores abrangidos serão feitos cessar de modo simultâneo no culminar do processo ora indicado.”

- 1.1.5.** A empresa indica como método de cálculo da compensação genérica a conceder aos trabalhadores, o seguinte:

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

Não estão previstas compensações genéricas a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da compensação prevista na Lei – art.º 366º do Código do Trabalho, aprovado pela L 7/2009, de 12/02.”

- 1.2.** Das três actas das reuniões de informações e negociação realizadas em 21.06.2011, 29.06.2011 e 5.07.2011, nas quais estiveram presentes o representante da empresa, o perito da empresa, a comissão representativa dos trabalhadores e as representantes da DGERT, consta o seguinte que se transcreve:



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

“(...) Sob proposta do representante da empresa, foi analisado o seguinte ponto único da Ordem de Trabalhos:

- Compensação por despedimento colectivo.

Pelo representante da empresa foi apresentada a seguinte proposta: Pagamento das compensações em 4 anos.

Pelo Sr. ..., porta voz da Comissão Representativa, foi declarada a não aceitação da proposta da empresa e apresentada a seguinte contraproposta, que iria ser levada ao conhecimento dos trabalhadores:

Pagamento das compensações em 2 anos.

Pelo representante da empresa, foi dito que iria rever a sua proposta e eventualmente apresentar também uma contraproposta.

Pelo representante da DGERT foi declarado inexistir qualquer irregularidade da instrução do procedimento de despedimento colectivo.

Não tendo sido possível a obtenção de um acordo entre as partes, foi encerrada a presente reunião pelas 12,20 horas, ficando marcada nova reunião para o dia 29 de Junho, pelas 10,30horas.

Foi ainda abordada a situação da trabalhadora ..., que se encontra de licença após parto, por aleitação, da necessidade de solicitar o devido parecer ao CITE.

Lida a presente acta, vai ser assinada por todos os participantes na reunião.

..., 2011-06-21”.

“(...) Sob proposta da Comissão Representativa de Trabalhadores da empresa, foi analisado o seguinte ponto único da Ordem de Trabalhos:

- Compensação por despedimento colectivo.

A proposta anteriormente apresentada pela Comissão de Trabalhadores: Pagamento das compensações em 2 anos, não foi aceite pelos trabalhadores, que, segundo o porta-voz, Sr. ..., os trabalhadores apenas aceitam receber a compensação por despedimento na totalidade e até ao termo do prazo de aviso prévio.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Pelo representante da empresa, foi dito que tal situação não seria viável e que iria rever a sua proposta admitindo pagar a compensação em 3 anos.

Pelo representante da DGERT foi declarado inexistir qualquer irregularidade da instrução do procedimento de despedimento colectivo.

Não tendo sido possível a obtenção de um acordo entre as partes, foi encerrada a presente reunião pelas 12,15 horas, ficando marcada nova reunião para o dia 05 de Julho, pelas 10,00 horas e eventualmente efectuar-se um Plenário com os trabalhadores abrangidos pela medida.

Lida a presente acta, vai ser assinada por todos os participantes na reunião.

..., 2011-06-29”.

“(...) Sob proposta do representante da empresa, foi analisado o seguinte ponto único da Ordem de Trabalhos:

- Compensação por despedimento colectivo.

Pelo representante da empresa foi apresentada a seguinte proposta: Pagamento das compensações em 3 anos.

Pelo Sr. ..., porta voz da Comissão Representativa, foi declarada a não aceitação da proposta da empresa por parte da maioria dos trabalhadores abrangidos.

Como tinha ficado agendado, na última reunião, teve lugar, pelas 11,15h, o plenário com os trabalhadores.

Na sequência do referido plenário houve acordo com os seguintes trabalhadores:

...

...

Não tendo sido possível a obtenção de acordo em relação aos restantes trabalhadores.

Pelo representante da DGERT foi declarado inexistir qualquer irregularidade da instrução do procedimento de despedimento colectivo.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Nada mais havendo a tratar foi encerrada a presente reunião pelas 11,45h.

Lida a presente acta, vai ser assinada por todos os participantes na reunião.

..., 2011 -07-05”.

- 1.3.** A empresa junta, ainda, ao processo comunicação dirigida à trabalhadora especialmente protegida sobre a decisão de despedimento colectivo, através de carta datada de 12.07.2011, informando sobre os motivos do despedimento, a data da cessação do contrato de trabalho e a compensação devida pela cessação do contrato, nos termos que se transcrevem:

“Vimos comunicar o seu despedimento, no âmbito do despedimento colectivo de 32 trabalhadores afectos a esta empresa, nos termos do n.º 1 do art. 363.º do Código do Trabalho e com os fundamentos seguintes:

1. Motivo do despedimento

Os fundamentos económico-financeiros para este despedimento colectivo são:

As vendas da empresa ..., Lda., sofreram decréscimos significativos em 2009 e 2010, fruto de factores de enorme influência, de que destacamos:

- Conjunturas económicas nacionais e internacionais altamente recessivas;*
- Saída de alguns players do mercado, em termos de clientes com alto poder aquisitivo:*
- Estratégia de downsizing nas vendas, alicerçada no conceito de vender a clientes seguros, em termos de efectivos recebimentos, para diminuir os incobráveis;*
- Tentativa de diversificação para novos mercados, cuja estratégia de penetração pressupõe um largo investimento comercial, cujos frutos, a haver, se irão revelar em 2012 e anos seguintes:*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- *Quebra muito significativa das vendas dos agentes distribuidores, que levou a uma baixa muito grande na produção.*

Este quadro conjugado levou a enormes quebras do volume de vendas da empresa ..., Lda., originando, como é óbvio, fortes tensões na tesouraria imediata da empresa, dificuldades de pagamento, enormes dificuldades de recebimento do clientes tradicionais e novos. A empresa teve de parar algumas vezes por falta de encomendas, compensando estas inactividades com férias para o pessoal e com bolsa de horas.

A crise económica nacional e internacional veio para ficar e para se agudizar. A empresa ..., Lda., tem duas grandes opções de futuro: ou se adapta a produções muito mais baixas, com pouco pessoal e custos fixos mínimos, ou fecha definitivamente as portas!

Tudo isto conjugado com a enorme dificuldade na obtenção de crédito bancário, e, até, da consolidação do existente, leva a que o quadro geral seja negro, e de difícil previsão de desfecho.

2. Data da cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho cessará no dia 10/09/2011, conforme o aviso prévio previsto na alínea c) do n.º 1, do art. 363º do CT.

3. Compensação

Esta empresa pagará a compensação de 3500€, correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo acrescida da parte proporcional da fracção do último ano, sem prejuízo dos créditos emergentes da cessação do contrato.

A compensação e os créditos emergentes da cessação do contrato de trabalhos serão pagos em prestações mensais até ao dia 08 de cada mês por transferência bancária.

No primeiro ano será pago 100€ por mês e no segundo ano 190€ por mês excepto em Dezembro em que será pago 210€.”

1.4. A empresa junta, ainda, ao processo os seguintes dados:

- Quadro de Pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- Número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas;
- Comunicações da decisão de despedimento, datadas de 12.07.2011, dirigidas aos trinta e dois trabalhadores abrangidos;
- Tabela de Funcionários que integram o despedimento colectivo de ...;
- Comprovativo de envio e recepção de documentos.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.¹

Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.

2.2. É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias² 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).

2.3. Nos termos da lei (artigo 63.º do Código do Trabalho), o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

¹ Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa.

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



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

A CITE, por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, deve emitir o parecer.

2.4. Por determinação 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 a dimensão da empresa, 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.

2.4.1. São considerados motivos para o despedimento colectivo, designadamente, os referidos no n.º 2 do citado artigo 359.º do Código do Trabalho.

Invoca a entidade empregadora que os mesmos se devem a motivos económico-financeiros.

2.4.2. O despedimento colectivo obedece ao procedimento previsto nos artigos 360.º a 366.º do Código do Trabalho.

Para efeitos de emissão de parecer prévio pela CITE, o empregador deve remeter cópia do processo a esta entidade, 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).

2.4.3. De acordo com o artigo 360.º do Código do Trabalho, a comunicação da intenção de proceder ao despedimento colectivo deve conter:

- 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;



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 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.

2.5. Quando está em causa a inclusão, num procedimento de despedimento colectivo, de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, 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 selecção dos trabalhadores a despedir.

Nesta conformidade, os critérios definidos pelo empregador para seleccionar os trabalhadores objecto de despedimento deverão ser enquadrados nos motivos legalmente previstos (mercado, estruturais ou tecnológicos), não podendo ocorrer discriminação de qualquer trabalhador, ou seja não podendo este ser prejudicado, designadamente, em função do sexo ou, no caso vertente, por motivo de maternidade.

2.6. De modo a possibilitar melhor avaliação sobre os critérios de selecção, transcreve-se alguma 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 (crf. 403 n.º 2³), não estabelece qualquer critério ou prioridade quanto aos trabalhadores a abranger pelo despedimento colectivo, antes deixa a determinação desses critérios à liberdade do empregador.

³ Actual n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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 art. 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”⁴, 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, (...) 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.”

⁴ Continuação da citação: “Expressão utilizada por Bernardo Lobo Xavier, *O Despedimento Colectivo no Dimensionamento da Empresa*, pág.404”



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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 actualmente à al. c) do artigo 429.º do CT⁵ 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 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.

- 2.7.** A entidade empregadora exerce a sua actividade na área do mobiliário e alega um decréscimo significativo das vendas nos anos de 2009 e 2010, em consequência de vários factores devidamente enumerados, designadamente, a conjuntura económica nacional e internacional, a quebra significativa de vendas dos agentes distribuidores e consequente diminuição da produção, e o investimento comercial realizado para diversificação para novos mercados, cujos resultados só serão conhecidos em 2012 e anos seguintes.

A empresa tem, hoje, problemas de tesouraria, dificuldades de pagamento, dificuldades em receber dos seus clientes tradicionais e dos

⁵ Actualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

clientes novos o que já determinou a paragem “(...) *algumas vezes por falta de encomendas, compensando estas inactividades com férias para o pessoal e com bolsa de horas.*”

- 2.8.** A empresa considera, assim, necessária a adaptação à nova realidade o que implica “(...) *produções muito mais baixas, com pouco pessoal e custos fixos mínimos (...)*”.

Para tal, determinou o despedimento de 32 trabalhadores dos 87 que compõem a empresa.

De acordo com a documentação junta ao processo, a trabalhadora grávida tem a categoria profissional de Operário Indiferenciado e está afectada ao sector da Produção.

Afectos a este sector estão um total de 73 trabalhadores, dos quais 50 têm a mesma categoria profissional da trabalhadora grávida.

Foram incluídos no despedimento colectivo 30 trabalhadores afectos ao sector da Produção, dos quais 22 trabalhadores com a mesma categoria profissional da trabalhadora grávida.

- 2.9.** Como critério de selecção dos trabalhadores a despedir a empresa determina, apenas, que “(...) *o nível de redução da actividade da empresa e o desequilíbrio económico-financeiro em que a mesma se encontra permitem a manutenção de parte dos trabalhadores ao seu serviço, (...) impondo, pois, a cessação de parte dos contratos de trabalho.*”

- 2.10.** Perante o critério de selecção enunciado, torna-se impossível a objectivação da escolha dos trabalhadores a incluir no despedimento colectivo.

Na verdade, perante a alegada necessidade de diminuição da produção em resultado dos problemas económico-financeiros enumerados pela empresa, não são referidos critérios que permitam, tal como é clarificado



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

pela nossa jurisprudência, *“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.”*.

Na realidade, desconhecem-se os critérios que determinaram a escolha da trabalhadora grávida, de entre os 50 trabalhadores com a mesma categoria profissional, para integrar o grupo de 22 trabalhadores a despedir, nessa categoria e no sector da Produção.

- 2.11.** Aluda-se, ainda, a este respeito ao consignado em jurisprudência mais recente, no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 25.03.2010, Processo n.º 469/09.8YFLSB, em www.dgsi.pt:

“3.3 Das questões relacionadas com os critérios de selecção

(...)

A exigência legal da indicação prévia dos critérios de selecção dos trabalhadores a despedir não corresponde a uma mera fórmula esvaziada de qualquer conteúdo útil, antes tem como objectivo evitar práticas arbitrárias e discriminatórias na escolha dos trabalhadores a abranger pelo despedimento colectivo e a permitir a sindicabilidade, quer pelo trabalhador, quer pelo tribunal, da decisão concreta da aplicação desses critérios.

Essa decisão concreta terá de ser incluída na comunicação a que se reporta o artigo 422.º, n.º 1, do Código do Trabalho⁶, através da qual a entidade patronal comunica a cada um dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo a decisão do seu despedimento individual.

Na verdade, quando o n.º 1 do artigo 422.º⁷ exige que essa comunicação contenha a “menção expressa do motivo e da data da

⁶ Actual n.º 1 do artigo 363.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

⁷ Actual n.º 1 do artigo 363.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

cessão do respectivo contrato” tem de entender-se que esse motivo individual, ou seja, o motivo que levou o empregador a seleccionar o trabalhador alvo da comunicação em vez de outros e não apenas a fundamentação que justificou o recurso ao despedimento colectivo e que foi comum a todos os trabalhadores que por ele foram abrangidos. E, como nos parece evidente, esse motivo individual tem necessariamente de conter a indicação concreta das razões que, de acordo com os critérios de selecção previamente definidos pelo empregador, conduziram a que tivessem sido aqueles e não quaisquer outros os trabalhadores seleccionados.

Com efeito, só com o referido conteúdo é que a comunicação a que se refere o n.º 1 do artigo 422.º do Código do Trabalho pode permitir ao trabalhador concretamente abrangido pelo despedimento colectivo a contestação da decisão específica da sua escolha, sob pena de se verificar a ilicitude do despedimento.

(...)

Deste modo, temos de concluir, tal como se afirmou no citado acórdão de 18.10.2006, relativamente ao disposto no n.º 1 do art.º 20.º da LCCT, a que corresponde o disposto no n.º 1 do art.º 422.º do C.T., que a falta de explicitação, na comunicação de despedimento, do motivo que esteve na base da selecção do trabalhador efectivamente despedido no âmbito do despedimento colectivo, ou, pelo menos, a ausência de uma clara interrelação entre a situação funcional desse trabalhador e os motivos económico-financeiros que justificaram a redução de pessoal, implica uma violação do disposto no n.º 1 do art.º 422.º¹⁰ esse preceito e determina a ilicitude do despedimento individual desse trabalhador, por improcedência dos fundamentos que tenham sido invocados (alínea c)

⁸ Actual n.º 1 do artigo 363.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

⁹ Actual n.º 1 do artigo 363.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

¹⁰ Actual n.º 1 do artigo 363.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO
do art.º 429.º¹¹). (...)”.

2.12. Como ficou referido neste Parecer, 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 selecção dos trabalhadores a despedir.

Desconhecendo-se quais os critérios que determinaram a escolha da trabalhadora grávida, com a categoria profissional de Operário Indiferenciado, afecta ao sector de Produção, de entre os 50 trabalhadores com a mesma categoria profissional afectos a esse sector, não é possível concluir pela inexistência de indícios de discriminação em função do sexo por motivo de maternidade.

2.13. Atendendo, ainda, ao conteúdo das actas de reunião de informações e negociação mencione-se que, nos termos previstos no n.º 5 do artigo 363.º do Código do Trabalho, o pagamento da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho deve ser efectuado até ao termo do prazo de aviso prévio, salvo nas situações de insolvência e recuperação de empresa, ou regulada em legislação especial sobre recuperação de empresas e reestruturação de sectores económicos, determinando a sua inobservância a ilicitude do despedimento colectivo nos termos previstos na alínea c) do artigo 383.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE delibera emitir parecer desfavorável à inclusão da trabalhadora grávida ... no despedimento colectivo promovido pela empresa ..., LDA. – ..., Indústria de Móveis, por motivo de

¹¹ Actual alínea b) do artigo 381.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO
insuficiência na indicação dos critérios de selecção do posto de trabalho
ocupado pela trabalhadora especialmente protegida.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 18 DE AGOSTO DE 2011**