

PARECER N.º 331/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhador no gozo de licença parental, incluído em processo de despedimento coletivo, 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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho

Processo n.º 1194 – DH-C/2013

I – OBJETO

- 1.1. Em 4.12.2013, a CITE recebeu do Administrador da empresa ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento do trabalhador no gozo de licença parental ..., com a categoria profissional de Vendedor, no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por motivos estruturais e conjunturais de mercado abrangendo 13 trabalhadores, resumidamente, nos seguintes termos:

“Assunto: Despedimento coletivo – Trabalhador ...

Exmos. Senhores,

Vimos pela presente, e em cumprimento do disposto no art.º 63.º do Código de Trabalho (CT), informar V. Exas. do seguinte:

A ..., S.A., iniciou um processo de despedimento coletivo, por motivos estruturais e de mercado, o qual abrange todos os seus trabalhadores, o qual dará origem ao encerramento total e definitivo de todos os seus estabelecimentos.

Na presente data, mostra-se concluída a fase de informações e negociação, prevista no art.º 361.º do CT.

O trabalhador ... encontra-se abrangido pelo despedimento coletivo, como todos os demais trabalhadores da empresa, sendo certo que o referido trabalhador encontra-se no gozo de licença parental.

Nessa medida, o envio da presente carta justifica-se de acordo com o definido na alínea b) do n.º 3 do art.º 63.º do CT para efeitos do disposto no n.º 4 do mesmo artigo, ou seja, a emissão do respetivo parecer.

Junta-se, para conhecimento, comunicação de intenção de despedimento enviado ao trabalhador em apreço, onde V. Exas. poderão verificar o cumprimento de todos os requisitos legais e demais fundamentação onde assenta o processo de despedimento coletivo, assim como a ata resultante da fase de informação e negociação.”

- 1.2.** Por carta datada de 4.11.2013, a empresa comunicou ao trabalhador a intenção de proceder ao despedimento coletivo, nos termos que se transcrevem:

“Assunto: Despedimento coletivo

Exmo. Senhor,

Nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, vimos comunicar a intenção de proceder ao despedimento coletivo de treze trabalhadores, entre os quais se encontra V. Exa.

Em cumprimento do disposto no n.º 2 do mesmo artigo, anexa-se:

- Descrição dos motivos invocados para o despedimento (Anexo I);*
- Quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa (Anexo II);*
- Indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir (Anexo III);*
- Indicação do número de trabalhadores e das categorias profissionais abrangidas (Anexo IV);*
- Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetivar o despedimento (Anexo V);*

- *Indicação do método de cálculo da compensação a conceder aos trabalhadores (Anexo VI).”*

1.3. Os motivos invocados para o despedimento coletivo são os seguintes:

“ANEXO I

MOTIVOS DO DESPEDIMENTO COLETIVO

- a) Em cumprimento do disposto na alínea a) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, cabe descrever os motivos do presente despedimento coletivo.*
- b) A ..., S.A., doravante designada abreviadamente por ... ou Empresa, dedica-se à atividade de importação, exportação, estudos, projetos, comércio, transformação e engenharia de sistemas de refrigeração e climatização para instaladores;*
- c) A conjuntura económica que a Europa e, em particular, o nosso país atravessam são de grave crise, como é, aliás, público e notório.*
- d) A economia portuguesa enfrenta em 2013 o seu quarto ano consecutivo de recessão conforme o atestam os diversos indicadores macroeconómicos.*
- e) Esta situação de recessão tem associado os decréscimos do investimento, em todos os setores.*
- f) Em razão direta dessa conjuntura económica desfavorável que se atravessa resulta uma grave crise e recessão: intervenção do FMI em Portugal, crise das dívidas públicas soberanas na zona Euro, taxa do PIB de -2,1% no 2 trimestre de 2013 e uma taxa de desemprego de 16,4% no 2 trimestre de 2013;*
- g) Dada a grande diminuição do volume de trabalho no setor de mercado onde a ... opera, a mesma teve no decurso do 1º semestre de 2013 uma diminuição de 15,8% no seu volume de negócios comparativamente com período homólogo do ano anterior.*
- h) Estimando-se que o ano de 2013 não venha a encerrar com um cenário mais favorável.*
- i) De facto, os resultados da empresa têm-se agravado nos últimos três anos, sendo o volume de negócios em 2010 de 8.610.006,00 €, em 2011 de*

- 7.956.509,00 €, em 2012 de 5.600.591,00€ e no 1º semestre de 2013 de 2.210.811,00€ (no período homólogo do ano anterior foi de 2.627.201,00 €).
- j) Na verdade, alguns dos seus principais clientes reduziram o número de encomendas;
- k) Na sequência da redução do nível de atividade, a Empresa viu-se confrontada com a necessidade de tomar medidas de adequação dos custos de funcionamento a esta nova realidade.
- l) A redução do volume de negócios da Empresa levou assim à necessidade de encerrar total e definitivamente as lojas em Estremoz e na Maia, e de proceder a uma redução de estrutura na loja de Coimbra, o que obrigou a se iniciar em julho último um processo de despedimento coletivo para os trabalhadores que aí exerciam funções;
- m) No entanto esta medida não se revelou suficiente.
- n) De facto os resultados líquidos da empresa têm sido constantemente negativos: em 2011 o resultado líquido negativo ascendeu a 15.759,00 €, em 2012 a 789.033,00 € e no 1º semestre de 2013 a 28.793,00€;
- o) Inexistindo perspetivas que permitam dinamizar a Empresa no plano económico-financeiro;
- p) Razão pela qual a acionista única da Empresa decidiu proceder ao encerramento total e definitivo dos seus estabelecimentos;
- q) Efetivamente pretende-se, à semelhança do sucedido nas lojas da Maia e de Estremoz, encerrar todos os restantes estabelecimentos da empresa, a saber:
- em Coimbra, na Travessa ..., n.º ...;
 - em Lisboa, na Av. ..., n.º ..., armazém ...; e
 - em Guifões, na Rua ..., armazém ...
- r) Encerramento esse que irá afetar necessariamente todos os seus trabalhadores.
- s) Assim, verifica-se a necessidade de encetar o presente processo de despedimento coletivo, o qual é determinado por motivos estruturais e conjunturais de mercado nos termos das alíneas a) e b) do número 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho.
- Guifões, 4 de novembro de 2013”

- 1.4. Os critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir são os seguintes, conforme se transcreve:

“Anexo III

CRITÉRIOS DE SELEÇÃO DE TRABALHADORES

1. *Em cumprimento do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, cabe indicar os critérios que servem de base à seleção dos trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento coletivo.*
2. *Tem-se em conta que o presente processo de despedimento é fundamentado no encerramento total de todos os estabelecimentos da empresa, conforme melhor explicitado no âmbito do Anexo I.*
3. *Face ao referido encerramento, não subsistem quaisquer critérios de escolha, dado que todos os trabalhadores serão abrangidos pelo presente despedimento coletivo.”*

- 1.5. É indicado como período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento, o seguinte:

“Anexo V

*PERÍODO DE TEMPO NO DECURSO DO QUAL SE PRETENDE EFETUAR O
DESPEDIMENTO COLETIVO*

1. *Em cumprimento do disposto na alínea e) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, cabe indicar o período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento coletivo.*
2. *Pretende proceder-se ao despedimento dos trabalhadores logo que cumpridos os prazos legais mínimos aplicáveis ao presente procedimento de despedimento coletivo.*
3. *Assim, no seu limite temporal mínimo, o processo durará por 15 (quinze) dias, contados da data da comunicação deste documento aos trabalhadores, por*

forma a dar cumprimento à fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do mesmo diploma legal.

4. *Ao período de tempo previsto no número anterior acrescerá o prazo de aviso prévio legal aplicável, atenta a antiguidade dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento, que antecede o momento da cessação dos contratos de trabalho, nos seguintes termos:*
 - a) *15 dias – no caso de trabalhador com antiguidade inferior a 1 ano;*
 - b) *30 dias – no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 1 ano e inferior a 5 anos;*
 - c) *60 dias – no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos;*
 - d) *75 dias – no caso de trabalhador com antiguidade superior a 10 anos.”*

- 1.6. A empresa indica como método de cálculo da compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, o seguinte que se transcreve:

“Anexo VI

MÉTODO DE CÁLCULO DA COMPENSAÇÃO A CONCEDER AOS TRABALHADORES

Em cumprimento do disposto na alínea f) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, cabe indicar o método de cálculo da compensação genérica a conceder aos trabalhadores objeto do presente despedimento coletivo.

O cálculo será efetuado nos termos legais, de acordo com o previsto no art.º 366º do Código do Trabalho e dos art.ºs 5.º e 6.º da Lei 69/2013 de 30 de agosto, a saber:

1. *Para os contratos sem termo celebrados antes de 1 de novembro de 2011 a compensação corresponde:*
 - a) *ao valor de 1 (um) mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade (em caso de fração de ano o montante da compensação é calculado proporcionalmente), relativamente ao período de duração do contrato até 31 de outubro de 2012.*

- b) A compensação a pagar em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de novembro de 2012 até 30 de setembro de 2013 corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades calculado proporcionalmente ao período efetivo de trabalho prestado;*
- c) Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de outubro de 2013, o montante da compensação corresponde à soma dos seguintes montantes:*
- i) 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato;*
 - ii) 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade nos anos subsequentes;*
 - iii) O disposto na alínea i) aplica-se apenas nos casos em que o contrato de trabalho a 1 de outubro de 2013 ainda não tenha atingido a duração de 3 anos.*
- d) O montante global da compensação não pode ser inferior a 3 meses de retribuição base e diuturnidades*
1. *Para os contratos sem termo celebrados após 1 de novembro de 2011 e até 30 de setembro de 2013, a compensação corresponde:*
- a) Em relação ao período de duração do contrato até 30 de setembro de 2013 o montante da compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade ou proporcionalmente, em caso de fração de ano;*
 - b) Em relação ao período de tempo a partir de 1 de outubro de 2013 o montante da compensação corresponde à soma dos seguintes montantes:*
 - i) 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato;*
 - ii) 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade nos anos subsequentes;*
 - iii) O disposto na alínea i) aplica-se apenas nos casos em que o contrato de trabalho a 1 de outubro de 2013 ainda não tenha atingido a duração de 3 anos.*

2. *Para efeitos do cálculo da parte da compensação referida nas alíneas b) e c) do n.º 1 e alíneas a) e b) do n.º 2:*
 - a) *O valor da retribuição base e diuturnidades a considerar não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida;*
 - b) *O valor diário da retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades;*
 - c) *Em caso de fração de ano o montante é calculado proporcionalmente.*
4. *Quando da aplicação da alínea a) dos números 1 e 2 supra resulte uma compensação que seja:*
 - a) *Igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, não é aplicável o disposto nas alíneas b) e c) do n.º 1 e alínea b) do n.º 2 supra.*
 - b) *Inferior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, o montante global da compensação não pode ser superior a esses valores.*
5. *Quando da soma dos valores previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1 resulte um montante de compensação que seja:*
 - a) *igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, já não é aplicável o disposto na alínea c);*
 - b) *inferior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, o montante global da compensação não pode ser superior a esses valores.*
6. *A compensação será posta à disposição dos trabalhadores na data de cessação dos respetivos contratos de trabalho.”*

- 1.7. Da ata de reunião de informações e negociação, com data de 25.11.2013, consta o que se transcreve:

“Aos vinte e cinco dias do mês de novembro de 2013, pelas 10h, nas instalações da ..., S.A., sitas na Rua ..., Armazém ..., em Matozinhos, realizou-se reunião nos

termos do art.º 361.º do Código do Trabalho, com a presença da representante da empresa, Dra. ..., assessorada pelo Dr. ..., advogado, e todos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo, os senhores ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., que, por se encontrar ausente por doença está representado por ..., e ..., não estando presente o representante da DGERT dado não ter sido constituída comissão representativa por parte dos trabalhadores, nem existir qualquer outra estrutura sindical representativa dos trabalhadores na empresa.

A representante da empresa pediu a palavra reafirmando todo o conteúdo que consta nas cartas de comunicação de intenção de despedimento enviadas aos trabalhadores abrangidos, nomeadamente, quanto ao facto de se verificar situação económica difícil que a empresa está a enfrentar, com a diminuição de 15,8% do volume de negócio no 1.º semestre de 2013 comparado com o período homólogo do ano anterior, diminuição que já se vem sentido desde o ano 2010, com redução do número de encomendas por parte dos seus principais clientes, obrigando assim a proceder ao encerramento definitivo de todos os estabelecimentos da empresa, tal como já tinha acontecido com a decisão do encerramento das lojas em Estremoz e Maia.

Em resultado da descrita situação, a ... não dispõe de qualquer posto de trabalho para a continuidade das relações laborais em apreço, não sendo possível a adoção de qualquer outra medida, nomeadamente, as previstas no n.º 1 do art.º 361.º do Código do Trabalho.

Pelos trabalhadores foi referido que entendem e conhecem os motivos pelos quais a empresa está a adotar tais medidas, nada mais tendo a acrescentar.

A representante da empresa esclareceu os trabalhadores referente às diversas questões formais e legais inerentes ao presente despedimento.

Lida e achada conforme vai ser assinada pelos presentes.”

1.8. A entidade empregadora junta ao processo os seguintes elementos:

- Quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;
- Número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas;
- Declaração, de 19.11.2013.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. 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, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.¹

2.2. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, alerta nos Considerandos 8 e 12: “que as políticas da família devem contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre as gerações, da promoção da participação das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”, e que, “há que tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”.

Nesse sentido, o n.º 1 da Cláusula 2, sob a epígrafe licença parental, determina que: “Por força do presente acordo, é concedido aos trabalhadores de ambos os sexos um direito individual à licença parental pelo nascimento ou pela adoção de um filho, para dele poderem cuidar”.

Como consequência, o n.º 4 da Cláusula 5, sob a epígrafe direitos laborais e não discriminação, previne que: “A fim de garantir que os trabalhadores possam exercer o seu direito à licença parental, os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais tomam medidas necessárias para proteger os trabalhadores contra um tratamento menos favorável ou despedimento com fundamento no pedido ou no gozo da licença parental, nos termos da legislação, das convenções coletivas e/ou das práticas nacionais”.

¹ Artigo 68.º, n.º 1 e n.º 2 da Constituição da República Portuguesa.
RUA VIRIATO N.º 7 – 1.º, 2.º E 3.º PISOS, 1050-233 LISBOA • TELEFONE: 217 803 700 • FAX: 213 104 661 • E-MAIL: cite@cite.gov.pt

- 2.3.** Nos termos da lei nacional o artigo 63.º do Código do Trabalho, que estabelece uma especial proteção em caso de despedimento, prevê que o despedimento 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 b) 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.
- 2.4.** Por determinação do artigo 359.º do Código do Trabalho, 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 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 coletivo, designadamente, os referidos no n.º 2 do citado artigo 359.º do Código do Trabalho:
- 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.
- 2.4.2.** O despedimento coletivo deve obedecer 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 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.

2.5. Importa esclarecer que, quando está em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de trabalhador no gozo de licença parental, atende-se ao 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, que consagra o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que respeita aos critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir.

Nesta conformidade, os critérios definidos pelo empregador para selecionar os trabalhadores objeto de despedimento deverão ser enquadrados nos motivos legalmente previstos (mercado, estruturais ou tecnológicos), não podendo ocorrer discriminação de qualquer trabalhador por motivo do exercício dos direitos relacionados com a paternidade.

2.6. De modo a possibilitar melhor 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”², servindo os critérios de seleção para impedir arbitrariedades ou discricionariedades injustificadas.

Como se refere no Ac. do STJ, de 26.11.2008, em www.dgsi.pt, (...) é incontestável que a Constituição não admite a denúncia discricionária por parte do empregador e apenas possibilita a cessação do contrato de trabalho por vontade do empregador se existir uma justificação ou motivação, ainda que a justa causa possa resultar de causas objetivas relacionadas com a empresa nos termos da lei”. (...)

(...) “é certo que não cabe ao Tribunal sindicar as opções de gestão empresarial feitas pelo requerido e que a seleção dos trabalhadores envolve sempre alguma margem de discricionariedade mas a indicação dos critérios que servem de base à escolha dos trabalhadores a despedir permite que o Tribunal possa controlar se

² Continuação da citação: “Expressão utilizada por Bernardo Lobo Xavier, *O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa*, pág.404”

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 3278/08.8TTLSB-4, em www.dgsi.pt

“(…) ... o sentido decisório da mais recente jurisprudência do nosso Supremo Tribunal, nos termos do qual a única interpretação da al. e) do n.º 1 do artigo 24.º da LCCT (DL 64-A/89, de 27/02), que corresponde atualmente à al. c) do artigo 429.º do CT³ em conformidade com a Constituição, designadamente com a proibição de despedimentos sem justa causa constantes do art.º 53.º da nossa Lei Fundamental, é a de que a comunicação dos motivos da cessação do contrato deve referenciar-se quer «à fundamentação económica do despedimento, comum a todos os trabalhadores abrangidos, quer ao motivo individual que determinou a escolha em concreto do trabalhador visado, ou seja, a indicação das razões que conduziram a que fosse ele o atingido pelo despedimento coletivo e não qualquer outro trabalhador (ainda que esta possa considerar-se implícita na descrição do motivo estrutural ou tecnológico invocado para reduzir o pessoal – p. ex., o encerramento da secção em que o trabalhador abrangido pelo despedimento laborava).”

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 20.05.2009, Processo 3277/08.0TTLSB.L1-4, em www.dgsi.pt.

- 2.7.** A entidade empregadora, que se dedica “à atividade de importação, exportação, estudos, projetos, comércio, transformação e engenharia de sistemas de refrigeração e climatização para instaladores” veio alegar uma “grande diminuição do volume de trabalho no setor de mercado onde a ... opera (...)” tendo como consequência no “1º semestre de 2013 uma diminuição de 15,8% no seu volume de negócios comparativamente com período homólogo do ano anterior”.

Invocou, assim, o agravamento dos resultados da empresa nos últimos três anos, na sequência da redução do número de encomendas por parte dos seus principais

³ Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.

clientes o que determinou, no passado mês de julho, o encerramento das lojas em Estremoz e na Maia e a uma redução da estrutura na loja de Coimbra, com o consequente despedimento coletivo dos trabalhadores que aí exerciam funções.

- 2.8.** No exercício do seu poder de administração a entidade empregadora, face aos resultados líquidos negativos verificados desde 2011, e na sequência da decisão tomada pela acionista única, procederá ao encerramento total e definitivo dos restantes estabelecimentos da empresa, sítios em Coimbra, Lisboa e Guifões, por motivos estruturais e conjunturais de mercado, com o consequente despedimento de todos os seus trabalhadores.
- 2.9.** Nesse sentido, afirma que *“Face ao referido encerramento [encerramento total de todos os estabelecimentos da empresa], não subsistem quaisquer critérios de escolha, dado que todos os trabalhadores serão abrangidos pelo presente despedimento coletivo”*.
- 2.10.** Dos dezassete trabalhadores indicados no quadro de pessoal, anexo ao processo, quatro *“encontram-se na fase de aviso prévio no âmbito de um outro despedimento coletivo que a empresa iniciou em 31 de julho de 2013, razão pela qual não estão incluídos no presente processo de despedimento coletivo”*.
- 2.11.** De acordo com a ata de informações e negociação, assinada pelo trabalhador especialmente protegido *“Pelos trabalhadores foi referido que entendem e conhecem os motivos pelos quais a empresa está a adotar tais medidas, nada mais tendo a acrescentar”*.
- 2.12.** De acordo com o exposto, e na medida em que o direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho respeita, designadamente, aos critérios para seleção de trabalhadores a despedir, que no caso em apreço abrange a totalidade dos trabalhadores da empresa, não se vislumbram indícios de discriminação do



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO
Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

trabalhador especialmente protegido em virtude do gozo do seu direito à licença parental.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera não se opor à inclusão do trabalhador no gozo de licença parental ..., no despedimento coletivo promovido pela empresa ..., S.A.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 20 DE DEZEMBRO DE 2013**