

PARECER N.º 41/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, incluída 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 116 – DL-C/2013

I – OBJETO

- 1.1. Em 1.02.2013, a CITE recebeu da ..., relativa à empresa ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., com a categoria profissional de operadora de animação, no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por motivos estruturais e conjunturais de mercado, que implica o encerramento do estabelecimento de divertimento "...", sito no Centro Comercial ... em ..., e abrange 65 trabalhadores, nos seguintes termos:

“Vimos pela presente, e em cumprimento do disposto no art.º 63º 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, e deu já origem ao encerramento total e definitivo do seu estabelecimento comercial denominado “...” sito no Centro Comercial

Na presente data, mostra-se concluída a fase de informações e negociação, prevista no art.º 361.º do supra citado diploma legal, a qual teve a presença não só da Comissão Representativa dos Trabalhadores como o representante da DGERT.

A trabalhadora identificada em assunto encontra-se abrangida pelo despedimento coletivo, como todos os demais trabalhadores da empresa, sendo certo que a referida trabalhadora é lactante.

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

Junta-se, para conhecimento, comunicação de intenção de despedimento enviado à trabalhadora 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 as atas resultantes da fase de informações e negociação.”

- 1.2.** Por carta datada de 4.01.2013, a empresa comunicou à trabalhadora a intenção de proceder ao despedimento coletivo, cujo conteúdo se transcreve:

“Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 360.º do Código de Trabalho, vimos comunicar a intenção de proceder ao despedimento coletivo dos trabalhadores que se encontram a exercer as suas funções no ... do ..., sito no Centro Comercial ..., em Lisboa. Atento o número de trabalhadores abrangidos e em cumprimento do disposto na referida regra legal, anexa-se:

- Descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo (Anexo 1);

- *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 a despedir e das categorias profissionais abrangidas (Anexo IV);*
- *Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento (Anexo V);*
- *Indicação do método de cálculo da compensação a conceder aos trabalhadores a despedir (Anexo VI).*

Encontra-se esta Sociedade ao dispor de V. Exas. para as informações e negociação previstas no artigo 361.º do Código do Trabalho, sugerindo para a realização de reunião o dia 14 de janeiro de 2013, pelas 10 horas, nas suas instalações, sitas em”

1.3. Os motivos invocados para o despedimento coletivo são, resumidamente, os seguintes que se transcrevem:

“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 despedimento coletivo.

b) A ..., S.A., doravante designada ... ou Empresa, é uma sociedade em cujo objeto social se integra, além do mais, a gestão de estabelecimentos diversão.

c) No exercício dessa atividade, a ... gere e explora um estabelecimento de divertimentos, denominado “...”, sito no Centro Comercial ..., em ...;

d) A conjuntura económica que o mundo e o nosso país atravessam são de grave crise, como é, aliás, público e notório.

A economia portuguesa, em particular, enfrenta em 2012 o seu terceiro ano consecutivo de recessão conforme o atestam os diversos indicadores macroeconómicos.

Esta situação de recessão tem associado os decréscimos do investimento, da produção e do consumo das famílias.

A redução do consumo das famílias tem incidido essencialmente nos bens duradouros e nos não alimentares, sendo que a classe de consumo genericamente designada por “diversão” — na qual a atividade da ... se enquadra - sofreu uma contração muito superior à contração média do consumo.

Adicionalmente a esta redução de consumo de bens e serviços de diversão, no início do corrente ano teve lugar uma alteração da taxa de IVA aplicável à atividade da ..., que se traduziu numa subida de 6% para 23%;

e) A subida da taxa de IVA, em paralelo com a redução do consumo das famílias em bens e serviços de diversão, resultou num agravamento da performance económica da empresa que nem mesmo as medidas reorganização e redução de custos, em devido tempo adotadas pela empresa, foram capazes de inverter, como a seguir se demonstra.

f) A ... teve, no decurso dos três primeiros trimestres de 2012, uma redução de 20% no seu volume de negócio relativamente ao período homólogo de 2011 (redução de € 1.597.288 para €1.278.696);

g) A redução do volume de negócios nos três primeiros trimestres de 2012, acontece após uma redução já verificada em 2011 de 14% face ao ano de 2010;

h) Na sequência da redução do nível de atividade, foram entretanto tomadas medidas de adequação dos custos de funcionamento a esta nova realidade. Entre estas medidas destacam-se a redução do número de colaboradores e a renegociação em baixa do custo contrato de ocupação do espaço comercial onde a ... desempenhava a sua atividade de gestão do "...";

i) Estas medidas vieram contudo a revelar-se insuficientes, como o atesta o agravamento dos Resultados Operacionais nos três primeiros trimestres de 2012 relativamente ao período homólogo de 2011 (que passaram de um valor negativo de € 224.592 para um valor igualmente negativo de € 286.620 em 2012), ultrapassando, em muito, as piores previsões e expectativas existentes. No mesmo período de referência os Resultados Líquidos sofreram também um agravamento de um valor negativo de € 302.736 em 2011 para um valor igualmente negativo de €385.657 em 2012.

j) Assinale-se que os Resultados Operacionais, tinham já sofrido um forte agravamento em 2011 (valor negativo de € 456.915) face a 2010 (valor negativo de € 456.915), o mesmo acontecendo com os Resultados Líquidos que passaram de um valor negativo de €304.713 em 2010 para um valor igualmente negativo de €572.656 em 2011

k) A redução do Volume de Negócios e dos Resultados Operacionais e Líquidos (resultados sistematicamente negativos e em agravamento desde 2009) da Empresa levam a necessidade de encerrar total e definitivamente o estabelecimento supra identificado, e determinam o



despedimento de todos os trabalhadores que prestam serviço no “...” do ...;

l) Pelo que se verifica a necessidade de encetar o presente processo de despedimento coletivo, o qual é, assim, determinado por motivos estruturais e conjunturais de mercado, com repercussões graves ao nível económico- financeiro;

m) Verifica-se, deste modo, o encerramento definitivo do estabelecimento denominado “...” a partir do próximo dia 07 de janeiro de 2013, o qual configura, conforme supra referido, motivos de mercado, estrutural e tecnológico para despedimento coletivo, nos termos das alíneas a) e b) do número 2 do artigo 359º do Código do Trabalho.

- 1.4.** O critério que serve de base para a seleção dos trabalhadores a despedir é o seguinte, conforme se transcreve:

“1. Em cumprimento do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, cabe indicar os critérios que servem de base à seleção dos trabalhadores a despedir.

2. Tem-se em conta que o presente procedimento de despedimento coletivo é motivado pela diminuição da procura de bens e serviços, o que originará o encerramento total e definitivo do estabelecimento, conforme melhor explicitado no âmbito do Anexo 1.

3. Face à referida reestruturação e à mencionada redução geral de atividade da Empresa, não se encontra justificação para a manutenção dos postos de trabalho dos trabalhadores afetos ao estabelecimento.

4. Daí que não subsistam quaisquer critérios de escolha dado que todos



*os trabalhadores serão abrangidos pelo despedimento coletivo.
5. Em resultado da descrita situação, a ... não dispõe de quaisquer
postos de trabalho suscetíveis de permitir a continuidade das relações
laborais em apreço.”*

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

“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.

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 presente procedimento de despedimento coletivo, 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 as 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;

5. Se aplicável, especiais regras legais de tutela dos trabalhadores, em razão da sua situação pessoal (por exemplo, trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes), poderão impor momentos distintos para a cessação dos respetivos contratos e o prolongamento, quanto àqueles, do presente procedimento de despedimento coletivo.”

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

“1. 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 a despedir.

2. Aquela compensação corresponde ao valor de 1 (um) mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, em relação ao período de duração do contrato até 31 de outubro de 2012.

3. A compensação a pagar em relação ao período de duração do contrato a partir da data referida no número anterior corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, sendo a fração de ano calculada proporcionalmente.

4. A compensação será posta à disposição dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento até à data de cessação dos contratos de trabalho.”

- 1.7. Da ata n.º 1 de reunião de informações e negociação, datada de 16.01.2013, consta o que se transcreve:

“Aos dezasseis dias do mês de janeiro de 2013, pelas 15h00m, nas instalações do Centro Comercial ..., em ..., realizou-se a reunião nos termos do artº 361º do Código do Trabalho, com a presença da representante da empresa ..., S.A., o Dr. ..., advogado, dos representantes da comissão representativa dos trabalhadores constituída ao abrigo do nº 3 do artº 360º do citado diploma legal, os senhores ..., ..., ... e ..., assessorados pelo seu perito o Sr. ..., estando também presente a representante da DGERT, Dr. ..., que justificou a sua presença nos estritos termos do artº 362 nº 1, do CT, designadamente para promoção da conciliação dos interesses das partes e verificação da regularidade substantiva e procedimental do despedimento coletivo.

Pelo representante da empresa foi reafirmado todo o conteúdo que consta nas cartas de comunicação de intenção de despedimento enviadas aos trabalhadores.

Na verdade, a ... teve, no decurso dos três primeiros trimestres de 2012, uma redução de 20% no seu volume de negócio relativamente ao período homólogo de 2011 (redução de €1.597.288 para €1.278.696). A redução do volume de negócios nos três primeiros trimestres de 2012, acontece após uma redução já verificada em 2011 de 14% face ao ano de 2010.

Na sequência da redução do nível de atividade, foram entretanto tomadas medidas de adequação dos custos de funcionamento a esta nova realidade. Entre estas medidas destacam-se a redução do número de colaboradores e a renegociação em baixa do custo contrato de

ocupação do espaço comercial onde a ... desempenhava a sua atividade de gestão do “...”.

Estas medidas vieram contudo a revelar-se insuficientes, como o atesta o agravamento dos Resultados Operacionais nos três primeiros trimestres de 2012 relativamente ao período homólogo de 2011 (que passaram de um valor negativo de € 224.592 para um valor igualmente negativo de € 286.620 em 2012), ultrapassando, em muito, as piores previsões e expectativas existentes. No mesmo período de referência os Resultados Líquidos sofreram também um agravamento de um valor negativo de € 302.736 em 2011 para um valor igualmente negativo de €385.657 em 2012.

Os Resultados Operacionais, tinham já sofrido um forte agravamento em 2011 (valor negativo de € 456.915) face a 2010 (valor negativo de € 456.915), o mesmo acontecendo com os Resultados Líquidos que passaram de um valor negativo de € 304.713 em 2010 para um valor igualmente negativo de €572.656 em 2011.

A redução do Volume de Negócios e dos Resultados Operacionais e líquidos (resultados sistematicamente negativos e em agravamento desde 2009) da Empresa levam a necessidade de encerrar total e definitivamente o estabelecimento supra identificado, e determinam o despedimento de todos os trabalhadores que prestam serviço no “...” do ...

Nesta medida, não é possível a adoção de qualquer outra medida, nomeadamente, as previstas no nº 1 do art.º 361.º do Código de Trabalho, não restando alternativas ao presente processo de despedimento coletivo, o qual é, assim, determinado por motivos

estruturais e conjunturais de mercado, com repercussões graves ao nível económico-financeiro.

Pelos elementos da comissão representativa dos trabalhadores foi referido que não têm dúvidas nem questões sobre os fundamentos invocados pela empresa quanto aos aspetos económico-financeiros constantes das comunicações de intenção de despedimento enviadas aos trabalhadores, tendo também perguntado se havia alguma possibilidade de enquadrar os trabalhadores abrangidos noutras empresas do Grupo ...

Pelo representante da empresa foi referido, embora auscultadas outras empresas do Grupo ... não foi manifestado interesse ou necessidade dessas outras empresas em incorporar algum ou alguns trabalhadores abrangidos pelo despedimento.

Foi referido pela comissão representativa que existe uma trabalhadora que se encontra a amamentar, a Sra. O representante da DGERT e os membros da Comissão Representativa comprometem-se a enviar para os recursos humanos da empresa uma listagem de trabalhadores que manifestem vontade de ser enquadrados em alguma empresa do Grupo ..., comprometendo-se a Comissão Representativa a enviar até à próxima sexta-feira, dia 18 de janeiro a enviar essa listagem.

Pelo representante da DGERT foi então sugerido que se marque nova reunião de informação e negociação de forma a que se obtenha alguma posição definitiva da empresa sobre a possibilidade de enquadrar esses trabalhadores que; caso se mostre possível enquadrar algum, ficaria a constar em ata que alguma medida era possível implementar para minimizar os impactos do despedimento coletivo.

A Comissão Representativa apresentou uma proposta de pagamento da compensação de 1,2 meses por cada ano de antiguidade ou fração. Pelo representante da empresa foi referido que a empresa mantém os montantes de compensação constantes na lei.

Ficou designado o próximo dia 25 de janeiro, às 12 horas, para a continuação da reunião.

Lida e achada conforme vai ser assinada pelos presentes.”

- 1.8.** Da ata n.º 2 de reunião de informações e negociação, datada de 25.01.2013, consta o que se transcreve:

“Aos vinte cinco dias do mês de janeiro de 2013, pelas 12h00m, nas instalações do Centro Comercial ..., em ..., realizou-se a segunda reunião nos termos do art.º 361.º do Código do Trabalho, com a presença da representante da empresa ..., S.A., o Dr. ..., advogado, dos representantes da comissão representativa dos trabalhadores constituída ao abrigo do n.º 3 do art.º 360.º do citado diploma legal, os senhores ..., ..., ..., ...e ..., assessorados pelo seu perito o Sr. ..., estando também presente a representante da DGERT, Dr. ..., que justificou a sua presença nos estritos termos do art.º 362.º n.º 1, do CT, designadamente para promoção da conciliação dos interesses das partes verificação da regularidade substantiva e procedimental do despedimento coletivo.

Pelo representante da empresa foi reafirmado todo o conteúdo da ata n.º 1, tendo informado a comissão representativa dos trabalhadores que foi rececionada na empresa a lista dos trabalhadores que mantêm o seu interesse na continuidade na relação laboral com o Grupo ..., tendo tal

lista sido analisada pelos recursos humanos da ..., tendo também este departamento procedido ao envio daquela listagem para os demais departamentos de recursos humanos do Grupo... Assim, e caso exista qualquer necessidade de recrutamento de pessoal, cujo curriculum procurado se enquadre no perfil dos trabalhadores que constam naquela listagem, os mesmos serão contactados para entrevistas. O representante da empresa reiterou ainda a posição da empresa quanto ao método de cálculo das compensações a pagar aos trabalhadores pela cessação dos respetivos contrato de trabalho por força do presente processo de despedimento coletivo e que será o que consta na legislação aplicável, desde logo face aos resultados financeiros negativos que a empresa tem vindo a acumular nos últimos anos, não havendo disponibilidade financeira para suportar o agravamento dos custos que a proposta apresentada pela comissão representativa dos trabalhadores iria implicar, não tendo, assim, sido aceite a proposta apresentada por aquela comissão na reunião de 16 de janeiro de 2013, e que consta da ata nº 1.

Pelo representante da DGERT nada mais foi referido.

Pelos elementos da comissão representativa dos trabalhadores foi referido que registam a posição da empresa, lamentando que não tenha sido possível integrar os trabalhadores noutras empresas do Grupo ..., lamentando também que não tenha sido aceite a proposta de pagamento das compensações feita pela Comissão representativa dos trabalhadores.

Lida e achada conforme vai ser assinada pelos presentes.”

1.9. São juntos ao processo os seguintes elementos:

- Quadro de pessoal;
- Anexo A do Relatório Único referente a 31 de outubro de 2011;

- Ofício de notificação de constituição de comissão representativa dos trabalhadores;
- Ofício do CESP, com listagem anexa relativa aos trabalhadores que manifestaram vontade de ser enquadrados em alguma empresa do grupo ...;
- Cópia de contrato de trabalho da trabalhadora lactante;
- Comprovativo de envio e receção de documentos.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção 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 proteção 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 direta em razão do sexo, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação).

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)

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.

A CITE, por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, deve emitir o 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 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 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/a 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 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 nomes³, servindo os critérios de seleção para impedir arbitrariedades ou discricionariedades injustificadas. (...)

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

(...) “é certo que não cabe ao Tribunal sindicar as opções de gestão empresarial feitas pelo requerido e que a seleção dos trabalhadores envolve sempre alguma margem de discricionariedade mas a indicação dos critérios que servem de base à escolha dos trabalhadores a despedir permite que o Tribunal possa controlar se essa seleção não obedeceu a motivações puramente arbitrárias e discriminatórias, em vez de se fundar nas razões objetivas invocadas para o despedimento coletivo.”

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 25.03.2009, Processo 3278/08.8TTLSB-4, em www.dgsi.pt

“ (...) ... o sentido decisório da mais recente jurisprudência do nosso Supremo Tribunal, nos termos do qual a única interpretação da al. e) do n.º 1 do artigo 24.º da LCCT (DL 64-A/89, de 27/02), que corresponde atualmente à al. c) do artigo 429.º do CT⁴ em conformidade com a Constituição, designadamente com a proibição de despedimentos sem justa causa constantes do art.º 53.º da nossa Lei Fundamental, é a de que a comunicação dos motivos da cessação do contrato deve referenciar-se quer «à fundamentação económica do despedimento,

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

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

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 alega motivos de mercado e estruturais como justificativos da necessidade de proceder ao despedimento coletivo dos 64 trabalhadores afetos ao estabelecimento “...” do ..., e decorrentes da redução do nível de atividade por motivo de redução do consumo das famílias agravada pelo aumento da taxa do IVA para a atividade da empresa, com o conseqüente aumento dos resultados líquidos e operacionais negativos, que se vêm a agravar desde o ano de 2009, situação que não foi possível inverter pese embora já terem sido implementadas medidas como redução de pessoal e renegociação do custo de ocupação do espaço comercial para o desenvolvimento da atividade da empresa.
- 2.8.** De acordo com o processo em análise a entidade empregadora definiu como critério para a seleção dos trabalhadores a incluir no despedimento coletivo o encerramento *total e definitivo do estabelecimento* ao qual estão afetos os trabalhadores abrangidos.
- 2.9.** Verificados os documentos anexos ao processo, conclui-se o seguinte:
- 2.9.1.** Em 31 de outubro de 2011 a empresa ... tinha ao seu serviço 70 trabalhadores, todos afetos à Sede, sita em ..., dos quais 14 desses

trabalhadores não constam do quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa que integra o Anexo II da comunicação de intenção de despedimento coletivo, e um estabelecimento sito no Centro Comercial ..., em ..., sem trabalhadores afetos.

- 2.9.2.** No quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa estão referidos 64 trabalhadores afetos ao centro de custo ..., dos quais 8 trabalhadores, todos com contrato a termo, não constam do Anexo A do Relatório Único referente a 31 de outubro de 2011.
- 2.9.3.** A trabalhadora lactante foi contratada pela entidade empregadora em 20.03.2010 para prestar funções, enquanto operadora de animação, na loja ... situada no Centro Comercial ..., conforme resulta da cláusula 3ª do contrato de trabalho.
- 2.9.4.** A trabalhadora especialmente protegida com a profissão de outros técnicos de nível intermédio das atividades culturais e artísticas, n.e., referenciada pela empresa como operadora de animação não integra a *“listagem de trabalhadores que manifestam vontade de ser enquadrados em alguma empresa do Grupo ...”*, que foi remetida à entidade empregadora pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio Escritórios e Serviços de Portugal (CESP), e que consta anexa ao processo.
- 2.9.5.** Nas atas de informações e negociação a comissão representativa dos trabalhadores sinalizou a situação de especial proteção da trabalhadora lactante, e declarou não ter tido *“dúvidas nem questões sobre os fundamentos invocados pela empresa quanto aos aspetos económico-financeiros constantes das comunicações de intenção de despedimento”*. Não obstante, enviou *“a lista de trabalhadores que mantêm o seu interesse na continuidade na relação laboral com o Grupo*

...”, para a eventualidade de “*necessidade de recrutamento de pessoal, cujo curriculum procurado se enquadre no perfil dos trabalhadores que constam naquela listagem*”.

- 2.10.** Atendendo ao exposto, e considerando o encerramento total e definitivo do estabelecimento (centro de custo) onde prestava atividade a trabalhadora lactante, implicando o despedimento de todos os 64 trabalhadores que a empresa indica como estando aí afetos, não se afigura existirem indícios de discriminação em função da maternidade na inclusão da trabalhadora especialmente protegida no procedimento analisado.

III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora lactante ... no despedimento coletivo promovido pela empresa ..., S.A.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE FEVEREIRO DE 2013, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO-GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN).