

PARECER N.º 231/CITE/2019

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida e trabalhadora lactante, incluídas em processo de despedimento coletivo, nos termos previstos 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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho e pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto.
Processo n.º 1452-DGL-C/2019

I – OBJETO

- 1.1. Em 05.04.2019, a CITE recebeu da empresa, pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ... e da trabalhadora lactante ..., ambas com a categoria profissional de ... incluídas em processo de despedimento coletivo que abrange todos/as os/as trabalhadores/as da empresa e determinará o encerramento do estabelecimento, nos seguintes termos que se transcrevem:

“Assunto: Envio de cópia do processo de despedimento coletivo

Ex.mos Sr. s:

Em cumprimento do disposto no n.º 63.º, n.ºs 1 e 3, alínea b) do Código do Trabalho, e porque a sociedade ... tem atualmente ao seu serviço duas trabalhadoras - ...e ..., que se encontram, respetivamente, grávida e a amamentar, vimos por este meio remeter a V.ªs Ex.ªs cópia de todo o processo de despedimento coletivo iniciado pela empresa.

Para o efeito junta cópia das comunicações enviadas às trabalhadoras em causa a informar a intenção de proceder ao despedimento coletivo e cópias dos respetivos registos e avisos de receção; elenco dos motivos que fundamentam o despedimento coletivo; quadro de pessoal; carta enviada à DGERT e ata elaborada no âmbito do procedimento de despedimento coletivo.

Mais informa que o despedimento coletivo abrange todos os trabalhadores da empresa e determinará o encerramento do estabelecimento.”

- 1.2. Em 14.03.2019 a entidade empregadora comunicou à trabalhadora grávida a intenção de proceder ao despedimento coletivo, que esta recebeu em 15.03.2019, conforme se transcreve:

Assunto: Comunicação da intenção de proceder a despedimento coletivo e convocação para reunião de negociação e informações.

Ex.ma Sr.ª:

Vimos por este meio, nos termos do artigo 360.º do Código do Trabalho, comunicar a V.ª Ex.ª a intenção de proceder a despedimento coletivo dos trabalhadores da empresa, pessoa coletiva ..., no âmbito do qual V.ª Ex.ª se encontra abrangida.

Assim, nos termos do disposto no artigo 360.º, n.º 3 do novo Código do Trabalho, poderá V.ª Ex.ª em conjunto com os restantes trabalhadores abrangidos, designar uma comissão representativa de trabalhadores, no prazo de cinco dias úteis contados da data da receção da presente comunicação.

Em alternativa poderão os trabalhadores comparecer na reunião infra indicada.

Conforme exigido no artigo 360.º, n.º 2, alínea e) do novo Código do Trabalho, informamos que o presente despedimento coletivo será efetuado até ao dia 10-06-2019 e que o despedimento de V.ª Ex.ª, produzirá efeitos uma vez decorridos 30 dias após a data da comunicação da decisão do despedimento, nos termos do disposto no artigo 363, n.º 1, alínea b) do Código do Trabalho, sendo que até ao termo do prazo do aviso prévio ser-lhe-á paga a compensação devida a que se refere o artigo 366.º do Código do Trabalho, bem como os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato.

Com vista a garantir a realização da fase de informações e negociação a que alude o artigo 361.º, n.º 1 do novo Código do Trabalho, notificamos V.ª Ex.ª para comparecer no dia 19 de março de 2019, pelas 14h00, nas instalações da empresa onde V.ª Ex.ª desenvolve a sua atividade, sitas em

Mais informamos que com a presente comunicação se juntam os elementos exigidos pelo artigo 360.º, n.º 2 do Código do Trabalho."

- 1.3.** Em 14.03.2019, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora lactante a intenção de proceder ao despedimento coletivo, que esta recebeu em 18.03.2019 conforme se transcreve:

"Assunto: Comunicação da intenção de proceder a despedimento coletivo e convocação para reunião de negociação e informações.

Ex.ma Sr.ª:

Vimos por este meio, nos termos do artigo 360.º do Código do Trabalho, comunicar a V. Ex.ª a intenção de proceder a despedimento coletivo dos trabalhadores da empresa, pessoa coletiva ..., no âmbito do qual V.º Ex.º se encontra abrangida.

Assim, nos termos do disposto no artigo 360.º, n.º 3 do novo Código do Trabalho, poderá V.ª Ex.ª em conjunto com os restantes trabalhadores abrangidos, designar uma comissão representativa de trabalhadores, no prazo de cinco dias úteis contados da data da receção da presente comunicação.

Em alternativa poderão os trabalhadores comparecer na reunião infra indicada.

Conforme exigido no artigo 360.º, n.º 2, alínea e) do novo Código do Trabalho, informamos que o presente despedimento coletivo será efetuado até ao dia 10-06-2019 e que o despedimento de V.ª Ex.ª, produzirá efeitos uma vez decorridos 30 dias após a data da comunicação da decisão do despedimento, nos termos do disposto no artigo 363, n.º 1, alínea b) do Código do Trabalho, sendo que até ao termo do prazo do aviso prévio ser-lhe-á paga a compensação devida a que se refere o artigo 366.º do Código do Trabalho, bem como os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato.

Com vista a garantir a realização da fase de informações e negociação a que alude o artigo 361.º, n.º 1 do novo Código do Trabalho, notificamos V.ª Ex.ª para comparecer no dia 19 de março de 2019, pelas 14h00, nas instalações da empresa onde V.ª Ex.ª desenvolve a sua atividade, sitas em

Mais informamos que com a presente comunicação se juntam os elementos exigidos pelo artigo 360.º, n.º 2 do Código do Trabalho."

- 1.4.** Ao processo é junto documento endereçado à Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), conforme se transcreve:

"Assunto: Envio de cópia da comunicação da intenção de proceder a despedimento coletivo — Artigo 360.º, n.º 5 do Código do Trabalho

Ex.mos Sr.s:

Em cumprimento do disposto no n.º 5 do artigo 360.º do novo Código do Trabalho, vimos por este meio remeter a V.as Ex.as cópia da comunicação de despedimento coletivo e dos elementos a que alude o artigo 360.º, n.º 2 do mesmo Código, que nesta data foram remetidas aos trabalhadores da sociedade

Requer-se a V.as Ex.as. que se digne dar-lhe o tratamento subsequente.

Junta: Cópia das comunicações enviadas."

- 1.5.** Ao processo foi junto um documento contendo a seguinte informação, que se transcreve:

Motivos invocados para o despedimento coletivo e indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir e do número de trabalhadores e respetivas categorias profissionais abrangidas (Artigo 360.º, n.º 2 do Código do Trabalho)

I - Motivos invocados para o despedimento coletivo (artigo 360.º, n.º 2, alínea a) do Código do Trabalho)

- A atividade da empresa, como é de conhecimento público, iniciou o seu projeto empresarial, na sua essência, nos ..., declarada insolvente em*
- Com efeito, após a insolvência da ..., a sociedade ... atualmente denominada ..., decidiu implementar um projeto empresarial dedicado à ..., tendo para tanto, contratado parte do quadro de trabalhadores da ..., bem como tomado a cessão da exploração do empreendimento fabril onde até agora desenvolveu a sua atividade.*
- Com vista a desenvolver este projeto, adquiriu ainda diversas máquinas e equipamentos destinados à*
- Acontece, porém, que este projeto empresarial, apesar destes investimentos iniciais avultados e ao contrário das expectativas, não veio a obter os resultados mínimos desejados, sendo que a ... nunca conseguiu angariar uma carteira de clientes que permitisse suportar os custos fixos mensais, nem nunca foi capaz de obter encomendas, de clientes próprios ou por via da subcontratação, que permitisse que a empresa apresentasse resultados positivos.*
- À semelhança do ocorrido com muitas outras empresas que se dedicam ao mesmo ramo de atividade, a sociedade ... foi fortemente atingida pela crise económica que ecoa na economia nacional, muito em particular no setor....*
- Fruto da crescente e significativa dificuldade na captação de clientes fortemente sentida pela ..., aliada a uma acentuada redução de encomendas e trabalho, consequência, em parte, da crise económica que afeta o setor de atividade em questão, a empresa tem vindo a acumular resultados negativos com forte impacto nas contas da empresa.*
- Os elevados prejuízos registados pela empresa, cuja demonstração poderá ser feita aos trabalhadores através da exibição da informação contabilística da empresa na reunião a realizar com os mesmos na fase de informações e negociações e que terá lugar no âmbito do presente despedimento coletivo, traduzem de forma inequívoca as sérias dificuldades que a sociedade ... atravessa.*
- Ademais, para manter-se ativa, bem como para assegurar os postos de trabalho existentes, nos últimos tempos, a sociedade teve já necessidade de contrair empréstimos bancários, para satisfazer as despesas e encargos decorrentes do normal funcionamento*

da empresa, circunstância que bem revela a incapacidade que a empresa tem atualmente de gerar receitas suficientes para fazer face às suas normais despesas.

- Não obstante os esforços comerciais e de marketing e posicionamento no mercado e financeiros desenvolvidos pela Administração na tentativa de obter novos clientes e, conseqüentemente, mais encomendas e trabalho, a verdade é que tais diligências não têm tido o retorno esperado.*
- Assim, a ... tem-se confrontado como uma crescente e significativa dificuldade na captação de novos e diversificados clientes, o que resultou numa acentuada redução de encomendas e trabalho e uma conseqüente manifesta a diminuição da atividade da empresa.*
- Acresce ainda que, a empresa não prevê um aumento de encomendas, nem o surgimento de clientes novos que contribuam para o aumento de trabalho e que permitam a manutenção dos postos de trabalho.*
- Os indicadores de mercado disponíveis não preveem que este cenário de dificuldades se altere a curto prazo, não sendo razoavelmente expectável que a situação de precariedade financeira da empresa se inverta, sendo antes, seguro que a mesma agravar-se-á mais ainda.*
- O decréscimo do volume de negócios registado, bem como os prejuízos de elevado montante registados pela empresa, inviabilizam a manutenção dos postos de trabalho e a continuidade da atividade da empresa.*
- Além disso, os custos com a manutenção e funcionamento dos postos de trabalho ocupados pelos trabalhadores afetados têm sido muito elevados, não tendo a empresa capacidade de manter, por mais tempo, este desequilíbrio financeiro.*
- Os encargos mensais da empresa, relacionados com a renda e segurança, ultrapassam os € ... acrescidos de IVA, valores que se revelam inoportáveis, considerando as diminutas receitas que a empresa gera.*
- Em face do exposto, a empresa tem apresentado resultados negativos que impossibilitam a continuidade sustentável da sua laboração e, por conseguinte, a manutenção dos postos de trabalho dos trabalhadores atualmente ao seu serviço.*
- Perante este cenário, a empresa não tem condições, não obstante os esforços desenvolvidos a diversos níveis, para manter-se em funcionamento e manter os postos de trabalho, pelo que não lhe resta outra alternativa que não seja proceder ao despedimento coletivo.*
- Efetivamente, à data atual, a empresa vê-se forçada a encerrar totalmente o seu estabelecimento.*

Perante tudo o exposto, os motivos invocados para o presente procedimento de despedimento coletivo, são os mencionados na alínea a) do n.º 2 do artigo 359.º, por remissão do artigo 367.º do Código do Trabalho, i.e., motivo de mercado.

II - Quadro de pessoal (artigo 360.º, n.º 2, alínea b) do CT)

Segue em anexo.

III - Indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir (artigo 360.º, n.º 2, alínea b) do CT)

Uma vez que os motivos que fundamentam o presente despedimento coletivo são a inexistência de encomendas e trabalho, serão abrangidos pelo despedimento todos os trabalhadores da empresa.

III - Indicação do n.º de trabalhadores a despedir e das categorias abrangidas (artigo 360.º, n.º 2, alínea d) do CT)

Serão abrangidos pelo despedimento coletivo, todos os atuais trabalhadores da empresa, discriminados no quadro de pessoal agora junto, para cujo teor se remete e onde constam as respetivas categorias profissionais de cada um.

IV - Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento (artigo 360.º, n.º 2, alínea e) do CT)

O período de tempo durante o qual se prevê efetuar-se o despedimento coletivo é até 10-06-2019, contemplando já o período de aviso prévio a observar, nos termos do disposto no artigo 363.º n.º 1, alínea b) e n.º 2 do Código do Trabalho. Assim o despedimento dos trabalhadores produzirá efeitos decorridos que se mostrem 30 dias sobre a data da decisão do despedimento, nos termos do disposto no artigo 363.º, n.º 1, alínea b) do Código do Trabalho ou 60 dias, nos termos do n.º 2 do mesmo artigo 363.º, nos casos dos trabalhadores com cônjuges a trabalharem nesta empresa.

V - Indicação da compensação a que terão direito os trabalhadores abrangidos (artigo 360.º, n.º 2, alínea f) do CT e 366.º do CT)

Os trabalhadores terão direito à compensação calculada com base no regime previsto no artigo 366.º, do CT.

Barcelos, 13-03-2019"

- 1.6.** Ao processo foi junta a Ata de reunião de informações e negociação, conforme se transcreve:

"ATA NO ÂMBITO DO PROCEDIMENTO DE DESPEDIMENTO COLETIVO

(Artigo 361.º do CT)

Aos vinte e seis dias do mês de março de dois mil e dezanove reuniram:

..., pessoa coletiva n.º ..., com sede na ..., neste ato representada pela Presidente do Conselho de Administração (...) daqui em diante designada por sociedade e entidade empregadora

E (...)

Os trabalhadores da referida sociedade melhor identificados na lista anexa à presente ata e para cujo teor aqui se remete e dá como integralmente reproduzido para todos os efeitos legais, adiante designados por trabalhadores

Depois de uma fase de informações e tentativa de negociações, presidida pela Presidente do Conselho de Administração da identificada entidade empregadora, através da qual a sociedade" expôs e justificou aos seus trabalhadores aqui presentes os motivos pelos quais iniciou o procedimento de despedimento coletivo em curso, que constam expressamente indicados na comunicação da intenção do despedimento comunicada individualmente a cada um dos trabalhadores, designadamente:

- a) Verificação de resultados negativos que impossibilitam a continuidade sustentável da laboração da empresa e, por conseguinte a manutenção dos postos de trabalho dos trabalhadores atualmente ao seu serviço.
- b) Acentuada redução de encomendas e trabalho consequência, em parte, da crise económica que afeta o setor de atividade em questão.
- c) Forte dificuldade na captação de clientes.
- d) Elevados prejuízos registados pela empresa.
- e) Número muito reduzido de encomendas para cumprir, cuja execução terminará brevemente.
- f) Inexistência de novas encomendas ou surgimento de novos clientes que contribuam para o aumento de trabalho e que permitam a manutenção dos postos de trabalho.
- g) Decréscimo do volume de negócios registado.
- h) Elevados custos com a manutenção e funcionamento dos postos de trabalho ocupados pelos trabalhadores.
- i) Elevados encargos mensais fixos da empresa em especial, os relacionados com a renda e segurança, ultrapassam os €... acrescidos de IVA, valores que se revelam inoportáveis, considerando as diminutas receitas que a empresa gera

A entidade empregadora esclareceu todas as questões colocadas pelos trabalhadores, tendo ainda sido foi deliberado o seguinte:

- 1) Os trabalhadores presentes não se opõem ao despedimento coletivo nem aos motivos invocados pela sociedade na comunicação que lhes foi enviada e pelos mesmos recebida, estando conscientes e reconhecendo expressamente com a assinatura da presente ata que tais motivos são reais e que que não existe nenhuma outra alternativa ao

despedimento (nomeadamente as previstas nas alíneas a) a d) do artigo 361.º do Código do Trabalho) por se verificar manifesta inviabilidade de subsistência dos postos de trabalho, e necessidade de encerramento do estabelecimento.

2) Que os trabalhadores da empresa não constituíram nenhuma comissão representativa, nos termos do disposto no artigo 361.º, n.º 1 do Código do Trabalho.

3) Que empregadora e trabalhadores aceitam as datas de produção de efeitos do despedimento coletivo.

4) Que até à data da produção de efeitos do despedimento coletivo, a sociedade entregará a cada um dos trabalhadores o modelo RP.5044-DGSS, para efeitos de subsídio de desemprego, devidamente assinado, em obediência ao disposto no artigo 43.º do Decreto Lei n.º 220/2006, de 03 de novembro e procederá ainda ao pagamento da totalidade da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho, nos termos do disposto no artigo 366.º do Código do Trabalho, bem como dos créditos laborais a que haja lugar, decorrentes da cessação do contrato.

Por estarem de acordo vão os presentes assinar em ...

Anexam: Um documento

A entidade empregadora:

(...)

Os trabalhadores:

....

....

....

....”

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de Abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)

Proibir, sob pena de sanções, o despedimento por causa da gravidez ou de gozo do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade, bem como a discriminação nos despedimentos fundada no estado matrimonial; (...)

Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

2.2. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19.10.92, estabelece no artigo 10.º que: " 1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade (...), salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez, admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.

2. Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito."

2.3. É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias¹ que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

2.4. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à referida construção jurisprudencial, do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, nos considerandos 23 e 24 que expressamente referem o seguinte: *Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição*

¹ Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C- 207/98 e C-109/00).
RUA AMÉRICO DURÃO, N.º12 -A, 1.º e 2.º - OLAIAS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.

- 2.5.** Em sintonia com o princípio comunitário da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres 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 regalias².
- 2.6.** Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro,³ determina uma especial proteção no despedimento. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
- 2.7.** Compete à CITE, por força da alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, emitir o parecer referido.
- 2.8.** No âmbito do despedimento por causas objetivas, como é o caso do despedimento coletivo, a entidade empregadora deve fundamentar a necessidade de despedir enquadrando os factos que alega nos motivos indicados no n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho e cumprindo os procedimentos previsto nos artigos 360.º a 366.º do Código do Trabalho. Para efeitos de emissão de parecer prévio, o empregador deve remeter cópia do processo à CITE, depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho (alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho).
- 2.8.1.** De acordo com o previsto no artigo do Artigo 359.º do Código do Trabalho, relativo à noção de despedimento coletivo:
- “1 - Considera-se despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respetivamente,

² Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa.

³ O Código do Trabalho transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, e a Diretiva n.º 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho, 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), nos termos das alíneas b) e o) do artigo 2.º Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:

- a) Motivos de mercado - redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;
- b) Motivos estruturais - desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;
- c) Motivos tecnológicos - alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.”

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

- a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;
- b) O quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;
- c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir;
- d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;
- e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;
- f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

2.9. Importa esclarecer que, quando está em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhador no gozo da licença parental, e de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento respeita aos critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir.

Nesta conformidade, os critérios definidos pelo empregador para selecionar os/as trabalhadores/as objeto de despedimento deverão ser enquadrados nos motivos legalmente previstos, não podendo ocorrer discriminação de qualquer trabalhador/a designadamente, em função do sexo ou, no caso vertente, por motivo de maternidade.

2.10. De modo a possibilitar melhor a avaliação sobre os critérios de seleção, transcreve-se alguma jurisprudência relevante sobre a matéria:

"I - O Código do Trabalho, no âmbito do despedimento coletivo, (...) não estabelece qualquer critério ou prioridade quanto aos trabalhadores a abranger pelo despedimento coletivo, antes deixa a determinação desses critérios à liberdade do empregador.

II - Mas os critérios de seleção definidos pelo empregador só cumprem o escopo legal se tiverem um mínimo de racionalidade e de congruência por forma a permitirem estabelecer o necessário nexos entre os motivos invocados para fundamentar o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador, pois só assim o despedimento de cada trabalhador pode considerar-se justificado face ao art. 53.º da CRP.

(...) A indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir, deve servir para estabelecer a necessária ligação entre os motivos invocados para o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador abrangido, por forma a que o trabalhador abrangido possa compreender as razões pelas quais foi ele o atingido pelo despedimento. (...) há que individualizar ou concretizar os trabalhadores abrangidos, ou seja, "há que converter esses números em nomes"⁴, 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

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

" (...) ... 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 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 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.

2.11. No Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 11.05.2015, Processo 1004/13.9 TTPNF.G1, disponível em www.dgsi.pt, menciona-se o seguinte: "I – O empregador deve fazer constar da comunicação inicial da intenção de proceder a despedimento coletivo os elementos mencionados no n.º 2 do art. 360.º do Código do Trabalho, não estando obrigado a incluir quaisquer outros.

II – Tal comunicação deve, quanto aos diversos elementos que dela devem constar, ser apreensível pelos trabalhadores visados e pelos demais intervenientes, e, em última análise, pelo tribunal que seja chamado a pronunciar-se sobre a regularidade e licitude do despedimento, garantindo a sua sindicabilidade, o que se conclui estar devidamente observado se os interessados demonstram na oposição que fazem ter apreendido cabalmente os termos das questões.

III – Na falta de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissões sindicais, a circunstância de o empregador não proceder ao envio das informações aludidas no n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho de 2009 aos trabalhadores que possam ser abrangidos pelo despedimento coletivo e estes não designarem a comissão ad hoc representativa prevista nos n.ºs 3 e 4 do artigo 360.º citado, não constitui motivo determinante da ilicitude do despedimento coletivo.

IV – Na ausência das estruturas representativas dos trabalhadores a que se refere o n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho de 2009, e não sendo designada a comissão ad hoc

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

representativa dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo, aludida no n.º 3 do mesmo artigo, o empregador não é obrigado a promover a fase de informações e negociação tal como se acha desenhada no artigo 361.º seguinte. (...)".

- 2.12.** De acordo com o processo em análise a entidade empregadora comunicou às trabalhadoras especialmente protegidas, que por motivo de mercado, relativas à inexistência de encomendas e trabalho, é promovido o despedimento coletivo de todos/as os/as trabalhadores/as e encerrado o estabelecimento.
- 2.13.** O critério de seleção dos/as trabalhadores/as é aplicado a todos os/as trabalhadores/as da empresa.
- 2.14.** De acordo com o mapa de pessoal da empresa, junto ao processo em análise, estão registados/as 136 trabalhadores/as, a maioria com data de admissão na empresa em 19.03.2018 sendo todos/as os/as atuais trabalhadores/as da empresa indicados/as nesse quadro de pessoal, os/as abrangidos/as pelo despedimento.
- 2.15.** Da ata de reunião de informações e negociação, que se afigura assinada pelas trabalhadoras especialmente protegidas Teresa Gomes e Paula Silva, não resulta oposição aos motivos para o despedimento nem oposição ao despedimento promovido pela entidade empregadora.
- 2.16.** Em face do exposto, e de acordo com os elementos que compõem o processo remetido à CITE, não se vislumbram indícios de discriminação em razão da maternidade no que respeita à aplicação do critério de seleção dos/as trabalhadores/as a incluir no despedimento coletivo e a consequente escolha das trabalhadoras especialmente protegidas para integrarem esse despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão da trabalhadora grávida ... e da trabalhadora lactante ... no procedimento de despedimento coletivo promovido pela empresa, porquanto não se vislumbraram indícios de discriminação em razão da maternidade no que respeita à aplicação do critério de seleção dos/as trabalhadores/as a incluir no despedimento coletivo.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 2 DE MAIO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.