

PARECER N.º 391/CITE/2019

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera e de trabalhador no gozo de licença parental, incluídos em processo de despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63º 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 2497-DPH-C/2019

I – OBJETO

- 1.1. Em 21.06.2019, a CITE recebeu da empresa ..., dois pedidos de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera ... e do trabalhador no gozo de licença parental ..., no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por motivos económicos, de mercado e estruturais, abrangendo 28 trabalhadores/as, num universo de 31 trabalhadores/as.
- 1.2. Foram solicitados os referidos pareceres, conforme se transcreve, sendo entendimento desta Comissão a emissão de um único parecer para pedidos em que exista conexão:

“1. São os seguintes os termos e fundamentos do despedimento da trabalhadora ...:

A ... é uma Sociedade Portuguesa que se dedica ao fabrico e comercialização de ..., produtos esses com aplicação na indústria dos

A produção da ... é levada a cabo através de um processo de fabrico próprio, único a nível mundial, que, pelo seu carácter inovador, já deu origem a 6 famílias de patentes.

Fruto das condições específicas de reação, o processo, designado por ..., ou ..., permite o fabrico de produtos com características diferenciadoras, tendo também dado origem a uma patente de produto.

A ... emprega atualmente 30 trabalhadores.

Desde a sua constituição e entrada em laboração a ... tem procurado atingir um volume de vendas e de produção que permita, pelo menos, atingir o break – even operacional, e, com esse propósito, passou por longo processo de industrialização e consolidação da operação do seu inovador processo de fabrico.

A Empresa atravessou um extenso processo iterativo de desenvolvimento e experimentação de produtos envolvendo clientes em diversos países e com diferentes tipos de aplicações dentro do mercado alvo.

Como resultado desse processo, que dura há já vários anos, foi possível melhorar gradualmente a qualidade dos produtos até se gerarem as primeiras vendas regulares.

Todavia, não foi possível alcançar o êxito comercial necessário para permitir a viabilização da empresa.

Apesar de um esforço de anos de constante procura de soluções que permitissem o acesso em condições economicamente racionais e sustentáveis às condições e soluções necessárias à otimização dos processos industrial e comercial - inclusivamente através do estabelecimento de relações de parceria - constatou-se não ter sido possível consolidar e otimizar os fatores ligados à produção e comercialização que possibilitariam a comercialização alargada dos produtos da
....

Ora, sem essa comercialização alargada torna-se impossível atingir o break even operacional, indispensável para a viabilidade e sustentabilidade da operação sendo que, dada a experiência passada, não subsiste atualmente qualquer expectativa razoável de que o know-how necessário possa vir a ser adquirido em tempo razoável e com custos economicamente racionais.

Ao longo de todo este percurso, o acionista da ... colocou todos os recursos financeiros necessários à disposição, suportando as elevadas necessidades de investimento em equipamentos e instalações, bem como as perdas operacionais resultantes da atividade deficitária e da atividade de investigação e desenvolvimento.

Perante tudo isto, sem prejuízo dos esforços permanentes do acionista e dos colaboradores da ..., não se afigura mais viável prosseguir com a atividade,

porquanto esta comporta perdas anuais significativas, e sem perspetiva de uma solução que a viabilize num horizonte temporal razoável.

Face a tal situação, outra alternativa não resta que não seja a do encerramento da ... — ..., com encerramento definitivo da produção previsto para o mês de Julho de 2019, seguindo-se então a desativação e desmantelamento das suas instalações industriais e perspetivando-se posteriormente a dissolução e liquidação da Sociedade.

Todas as atividades industriais e comerciais da ... – ... irão, por conseguinte, cessar. A decisão de encerramento total e definitivo da ... determina a cessação de todos os contratos de trabalho a ela vinculados, cessação essa que se leva a cabo através do processo de despedimento coletivo em curso.

2. Nestes termos, a ... - ...deu início, em 29 de

Maio de 2019, a um processo de despedimento coletivo abrangendo os trabalhadores da Empresa, entregando a cada um desses trabalhadores a comunicação de intenção de proceder a despedimento coletivo, elaborada nos termos do Art.º 360.º do Código do Trabalho, onde manifestou a intenção de proceder ao despedimento da Trabalhadora ..., por encerramento total e definitivo da empresa, conforme documento que se anexa.

3. A Trabalhadora ..., exerce as funções de Técnico Superior de Qualidade Segurança e Ambiente, com a categoria profissional de Trabalhador Engenharia Grau III mediante contrato de trabalho sem termo celebrado com a ... — ...em 8 novembro 2010.

4. O posto de trabalho da Trabalhadora ..., bem como a atividade que lhe é inerente, desaparece com o encerramento da atividade fabril da ... - ...

Como referido na comunicação elaborada nos termos do Art.º 360.º do CT, selecionados para serem abrangidos pelo processo de despedimento coletivo todos os trabalhadores com vínculo laboral à ... - ...que prestam serviço na empresa, com exceção, neste momento, de dois trabalhadores: 1 Administrador da Empresa e 1 Diretora Técnica, que se irão manter em funções para acompanhar até final a desativação e desmantelamento das instalações, fazendo-se cessar nessa altura os respetivos vínculos laborais, tudo nos termos da listagem designada por Anexo III à referida comunicação.

O encerramento total e definitivo da ... - ...torna impossível encontrar alternativas à decisão de despedimento.

5. Após receção da comunicação elaborada nos termos do Art.º 360.º do Código do Trabalho e face à inexistência, na Empresa, das estruturas de representação de trabalhadores identificadas naquela norma, os trabalhadores abrangidos pelo processo de despedimento coletivo entenderam não designar, nos termos do previsto no n.º 3 do mesmo Art. uma Comissão Representativa e optaram antes por se fazerem representar pessoalmente na fase de informação e negociação do despedimento coletivo, o que fizeram.

6. A ... - ...concretizou a fase de informação e negociação do processo de despedimento coletivo com os Trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo em reunião que se realizou no dia 06.06.2019.

7. Das discussões e propostas analisadas na fase de informação e negociação resultou o entendimento das Partes sobre as condições indemnizatórias pela cessação dos contratos de trabalho, que foram fixadas, essencialmente, do seguinte modo:

a) Fator de compensação de 1,4 meses de retribuição média mensal por cada ano completo de antiguidade (e montante proporcional em caso de parte de ano);

b) Pagamento de um valor de compensação mínima não inferior a 2 meses de retribuição base para as situações de muito baixa antiguidade.

8. Como supra referido, o encerramento total e definitivo da ... - ...tornou impossível encontrar alternativas à decisão de despedimento.

Nestes termos, não foram encontradas apresentadas por parte dos Trabalhadores abrangidos ou da Empresa outras propostas divergentes quanto à matéria de alternativas ao despedimento, nem quanto aos modos de cálculo e montantes das compensações a pagar pela Empresa, tendo, portanto, nessas matérias, sido alcançado o entendimento previsto no n.º 1 do artigo 361.º e n.º 1 do artigo 363.º, ambos do Código do Trabalho.

9. Da fase de informação e negociação foi elaborada a competente ata, que se anexa à presente.

10. Encerrada a fase de informações e negociação, a ... - ...vai proceder à entrega aos trabalhadores abrangidos pelo processo, as comunicações previstas

no Art.º 363.º do Código do Trabalho, dando conta da decisão do despedimento e dos termos e condições aplicáveis à cessação.

11. Em relação à Trabalhadora ... verifica-se estar a mesma abrangida pelo disposto no Art.º 63.º do Código do Trabalho, por ser trabalhadora puérperas ou lactantes, termos pelos quais se solicita a essa Comissão a emissão do competente Parecer Prévio ao despedimento, previsto naquela norma.

12. Com efeito, a Trabalhadora ... deu à luz uma criança em 28 de janeiro de 2019, encontrando-se na presente data em situação de licença parental que terminará no dia 26 de junho de 2019.

13. Para correta instrução do processo, juntam-se ao presente os seguintes documentos:

a) Comunicação efetuada nos termos do Art.º 360.º do Código do Trabalho à Trabalhadora ... datada de 29 de Maio de 2019;

b) Comunicação de intenção de proceder a Despedimento Coletivo remetida à DGERT pela Empresa;

c) Ata da sessão de informação e negociação realizada entre a Empresa e os seus Trabalhadores devidamente assinada pelos trabalhadores presentes e declaração de concordância da Trabalhadora ... com as condições indemnizatórias acordadas;

d) Minuta da comunicação de intenção de despedimento que a Empresa pretende entregar à Trabalhadora ..., para produzir efeitos emitido que esteja o Parecer Prévio que pelo presente se solicita.

14. A ... - ...fica à inteira disposição da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego para qualquer contacto e para prestar, por via telefónica, documental ou presencial, todos e quaisquer esclarecimentos ou informações adicionais que V.Exas. tenham por necessários ou convenientes, desde já se solicitando que todas as comunicações para esta Empresa sejam dirigidas a (...)."

"1. São os seguintes os termos e fundamentos do despedimento do trabalhador ...:

A ... é uma Sociedade Portuguesa que se dedica ao fabrico e comercialização de ..., produtos esses com aplicação na indústria dos

A produção da ... é levada a cabo através de um processo de fabrico próprio, único a nível mundial, que, pelo seu carácter inovador, já deu origem a 6 famílias de patentes.

Fruto das condições específicas de reação, o processo, designado por ..., ou ..., permite o fabrico de produtos com características diferenciadoras, tendo também dado origem a uma patente de produto.

A ... emprega atualmente 30 trabalhadores.

Desde a sua constituição e entrada em laboração a ... tem procurado atingir um volume de vendas e de produção que permita, pelo menos, atingir o break-even operacional, e, com esse propósito, passou por longo processo de industrialização e consolidação da operação do seu inovador processo de fabrico.

A Empresa atravessou um extenso processo iterativo de desenvolvimento e experimentação de produtos envolvendo clientes em diversos países e com diferentes tipos de aplicações dentro do mercado alvo.

Como resultado desse processo, que dura há já vários anos, foi possível melhorar gradualmente a qualidade dos produtos até se gerarem as primeiras vendas regulares.

Todavia, não foi possível alcançar o êxito comercial necessário para permitir a viabilização da empresa.

Apesar de um esforço de anos de constante procura de soluções que permitissem o acesso em condições economicamente racionais e sustentáveis às condições e soluções necessárias à otimização dos processos industrial e comercial - inclusivamente através do estabelecimento de relações de parceria - constatou-se não ter sido possível consolidar e otimizar os fatores ligados à produção e comercialização que possibilitariam a comercialização alargada dos produtos da ...

Ora, sem essa comercialização alargada torna-se impossível atingir o break even operacional, indispensável para a viabilidade e sustentabilidade da operação sendo que, dada a experiência passada, não subsiste atualmente qualquer expectativa razoável de que o know-how necessário possa vir a ser adquirido em tempo razoável e com custos economicamente racionais.

Ao longo de todo este percurso, o acionista da ... colocou todos os recursos financeiros necessários à disposição, suportando as elevadas necessidades de

investimento em equipamentos e instalações, bem como as perdas operacionais resultantes da atividade deficitária e da atividade de investigação e desenvolvimento.

Perante tudo isto, sem prejuízo dos esforços permanentes do acionista e dos colaboradores da ..., não se afigura mais viável prosseguir com a atividade, porquanto esta comporta perdas anuais significativas, e sem perspetiva de uma solução que a viabilize num horizonte temporal razoável.

Face a tal situação, outra alternativa não resta que não seja a do encerramento da ... — ..., com encerramento definitivo da produção previsto para o mês de Julho de 2019, seguindo-se então a desativação e desmantelamento das suas instalações industriais e perspetivando-se posteriormente a dissolução e liquidação da Sociedade.

Todas as atividades industriais e comerciais da ... - ...irão por conseguinte cessar.

A decisão de encerramento total e definitivo da ... determina a cessação de todos os contratos de trabalho a ela vinculados, cessação essa que se leva a cabo através do processo de despedimento coletivo em curso.

2. Nestes termos, a ... - ...deu início, em 29 de Maio de 2019, a um processo de despedimento coletivo abrangendo os trabalhadores da Empresa, entregando a cada um desses trabalhadores a comunicação de intenção de proceder a despedimento coletivo, elaborada nos termos do Art.2 360.º do Código do Trabalho, onde manifestou a intenção de proceder ao despedimento do Trabalhador ..., por encerramento total e definitivo da empresa, conforme documento que se anexa.

3. O Trabalhador ..., exerce as funções de Operador de Produção, com a categoria profissional de Especializado, mediante contrato de trabalho sem termo celebrado com a ... — ...em ... de 2016.

4. O posto de trabalho do Trabalhador ..., bem como a atividade que lhe é inerente, desaparece com o encerramento da atividade fabril da ... -

Como referido na comunicação elaborada nos termos do Art.º 360.º do CT, selecionados para serem abrangidos pelo processo de despedimento coletivo todos os trabalhadores com vínculo laboral à ... - ...que prestam serviço na empresa, com exceção, neste momento, de dois trabalhadores: 1 Administrador da Empresa e 1 Directora Técnica, que se irão manter em funções para

acompanhar até final a desativação e desmantelamento das instalações, fazendo-se cessar nessa altura os respetivos vínculos laborais, tudo nos termos da listagem designada por Anexo III à referida comunicação.

O encerramento total e definitivo da ... - ...torna impossível encontrar alternativas à decisão de despedimento.

5. Após receção da comunicação elaborada nos termos do Art.º 360.º do Código do Trabalho e face à inexistência, na Empresa, das estruturas de representação de trabalhadores identificadas naquela norma, os trabalhadores abrangidos pelo processo de despedimento coletivo entenderam não designar, nos termos do previsto no n.º 3 do mesmo Art. uma Comissão Representativa e optaram antes por se fazerem representar pessoalmente na fase de informação e negociação do despedimento coletivo, o que fizeram.

6. A ... - ...concretizou a fase de informação e negociação do processo de despedimento coletivo com os Trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo em reunião que se realizou no dia 06.06.2019.

7. Das discussões e propostas analisadas na fase de informação e negociação resultou o entendimento das Partes sobre as condições indemnizatórias pela cessação dos contratos de trabalho, que foram fixadas, essencialmente, do seguinte modo:

a) Factor de compensação de 1,4 meses de retribuição média mensal por cada ano completo de antiguidade (e montante proporcional em caso de parte de ano);

b) Pagamento de um valor de compensação mínima não inferior a 2 meses de retribuição base para as situações de muito baixa antiguidade.

8. Como supra referido, o encerramento total e definitivo da ... - ...tornou impossível encontrar alternativas à decisão de despedimento.

Nestes termos, não foram encontradas apresentadas por parte dos Trabalhadores abrangidos ou da Empresa outras propostas divergentes quanto à matéria de alternativas ao despedimento, nem quanto aos modos de cálculo e montantes das compensações a pagar pela Empresa, tendo, portanto, nessas matérias, sido alcançado o entendimento previsto no n.º 1 do artigo 361.º e n.º 1 do artigo 363.º, ambos do Código do Trabalho.

9. Da fase de informação e negociação foi elaborada a competente ata, que se anexa à presente.

10. Encerrada a fase de informações e negociação, a ... - ...vai proceder à entrega aos trabalhadores abrangidos pelo processo, as comunicações previstas no Art.º 363.º do Código do Trabalho, dando conta da decisão do despedimento e dos termos e condições aplicáveis à cessação.

11. Em relação ao Trabalhador ... verifica-se estar o mesmo abrangido pelo disposto no Art.º 63.º do Código do Trabalho, por ser trabalhador em situação de gozo de licença de parentalidade, termos pelos quais se solicita a essa Comissão a emissão do competente Parecer Prévio ao despedimento, previsto naquela norma.

12. Com efeito, o Trabalhador ... foi Pai em06.2019 encontrando-se em situação de licença parental desde 11.06.2019, a qual terminará no dia 17.07.2019.

13. Para correta instrução do processo, juntam-se ao presente os seguintes documentos:

a) Comunicação efetuada nos termos do Art.º 360.º do Código do Trabalho ao Trabalhador ... datada de 29 de Maio de 2019;

b) Comunicação de intenção de proceder a Despedimento Coletivo remetida à DGERT pela Empresa;

c) Ata da sessão de informação e negociação realizada entre a Empresa e os seus Trabalhadores devidamente assinada pelos trabalhadores com as condições indemnizatórias acordadas;

d) Minuta da comunicação de intenção de despedimento que a Empresa pretende entregar ao Trabalhador ..., para produzir efeitos emitido que esteja o Parecer Prévio que pelo presente se solicita.

14. A ... - ...fica à inteira disposição da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego para qualquer contacto e para prestar, por via telefónica, documental ou presencial, todos e quaisquer esclarecimentos ou informações adicionais que VExas. tenham por necessários ou convenientes, desde já se solicitando que todas as comunicações para esta Empresa sejam dirigidas a (...).".

- 1.3. Por carta datada de 29.05.2019, a empresa comunicou à trabalhadora e ao trabalhador a intenção de proceder ao despedimento coletivo, nos termos que, sucintamente, se transcrevem:

“Assunto: Comunicação de intenção de proceder à cessação de contratos de trabalho por despedimento coletivo, elaborada nos termos do Artigo 360.º do Código do Trabalho

Exmo(a). Senhor(a),

Nos termos e para os efeitos do previsto nos artigos 360.º e seguintes do Código do Trabalho, e sendo intenção da ... — ..., (...) proceder à cessação dos contratos de trabalho de 28 dos seus 31 trabalhadores, nos quais se inclui V.Exa., através do procedimento legalmente previsto para o despedimento coletivo, foi elaborada a presente comunicação na qual se dá conta da referida intenção e se procede à enunciação dos elementos a que se reporta o n.º 2 do citado artigo 360.º.

A presente comunicação é enviada individualmente a cada Trabalhador abrangido pelo referido processo de despedimento coletivo, face à inexistência das estruturas de representação dos Trabalhadores mencionadas no n.º 1 do mesmo Artigo 360.º do Código do Trabalho.

Fica também informado(a) de que na presente data é remetida cópia da presente comunicação à Direção-Geral de Emprego e Relações de Trabalho (DGERT), órgão do Ministério do Trabalho, Solidariedade e da Segurança Social com competência nesta matéria, a fim de se dar cumprimento ao estabelecido no artigo 360.º, n.º 5, e 362.º, ambos do Código do Trabalho.

Nos termos e para os devidos efeitos legais, à presente carta são juntos os seguintes anexos, que dela fazem parte integrante:

Anexo I: Descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo;

Anexo II: Critérios para seleção dos trabalhadores a despedir;

Anexo III: Quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da Empresa;

Anexo IV: Indicação dos trabalhadores abrangidos no processo de despedimento e respetivas categorias profissionais;

Anexo V: Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento coletivo;

Anexo VI: Indicação do método de cálculo da compensação a conceder aos trabalhadores abrangidos pela cessação de contratos de trabalho – Alínea f) do n.º 2 do Artigo 360.º do Código do Trabalho;

Anexo VII: Informações complementares e procedimentos

De ora em diante, as menções infra indicadas terão o seguinte significado:

- “...” ou “Empresa” — A empresa entidade empregadora e signatária da presente carta, ora promotora do presente processo de despedimento coletivo.
- “PDC” — Processo de Despedimento Coletivo”

- 1.4. Foram descritos os motivos invocados para o despedimento coletivo, nos termos que se transcrevem:

“ANEXO I

DESCRIÇÃO DOS MOTIVOS INVOCADOS PARA O DESPEDIMENTO COLETIVO - Alínea a) do n.º 2 do Artigo 360.º do Código do Trabalho

A ... é uma Sociedade Portuguesa que se dedica ao fabrico e comercialização de ..., produtos esses com aplicação na indústria dos ...

A produção da ... é levada a cabo através de um processo de fabrico próprio, único a nível mundial, que, pelo seu carácter inovador, já deu origem a 6 famílias de patentes.

Fruto das condições específicas de reação, o processo, designado por ..., ou ..., permite o fabrico de produtos com características diferenciadoras, tendo também dado origem a uma patente de produto

A ... emprega atualmente 31 trabalhadores.

Desde a sua constituição e entrada em laboração a ... tem procurado atingir um volume de vendas e de produção que permita, pelo menos, atingir o break-even operacional, e, com esse propósito, passou por longo processo de industrialização e consolidação da operação do seu inovador processo de fabrico.

Passou igualmente por um extenso processo iterativo de desenvolvimento e experimentação de produtos envolvendo clientes em diversos países e com diferentes tipos de aplicações dentro do mercado alvo.

Como resultado desse processo, que dura há já vários anos, foi possível melhorar gradualmente a qualidade dos produtos até se gerarem as primeiras vendas regulares. Todavia, não foi possível alcançar o êxito comercial necessário para permitir a viabilização da empresa.

Apesar de um esforço de anos de constante procura de soluções que permitissem o acesso em condições economicamente racionais e sustentáveis a determinadas soluções necessárias à otimização do produto e dos processos industrial e comercial, inclusive através do estabelecimento de relações de parceria, não foi possível consolidar e otimizar os fatores ligados à produção e comercialização que possibilitassem a comercialização alargada dos produtos da

Ora, sem essa comercialização alargada torna-se impossível atingir o break even operacional, indispensável para a viabilidade e sustentabilidade da operação sendo que, dada a experiência passada, não subsiste atualmente qualquer expectativa razoável de que o know-how necessário possa vir a ser adquirido em tempo e com custos economicamente racionais.

Ao longo de todo este percurso, o acionista da ... colocou todos os recursos financeiros necessários à disposição, suportando as elevadas necessidades de investimento em equipamentos e instalações, bem como as perdas operacionais resultantes da atividade deficitária e da atividade de investigação e desenvolvimento

Perante tudo isto, sem prejuízo dos esforços permanentes do acionista e dos colaboradores da ..., não se afigura viável prosseguir com a atividade, porquanto esta comporta perdas anuais significativas, e sem perspetiva de uma solução que a viabilize num horizonte temporal razoável.

Face a tal situação, outra alternativa não resta que não seja a do encerramento da ... — ..., com a desativação e desmantelamento das suas instalações industriais e perspetivando-se a posterior dissolução e liquidação da Sociedade.

A decisão de encerramento total e definitivo da ... determina a cessação de todos os contratos de trabalho a ela vinculado, cessação essa que se irá levar a cabo através do presente PDC.

Nos termos supra expostos, encontram-se reunidos os pressupostos de facto e de direito, bem como os necessários motivos económicos, de mercado e estruturais que permitem o recurso por parte da empresa aos mecanismos de extinção de

postos de trabalho por via do instituto do despedimento coletivo — designadamente a decisão definitiva de encerramento da Empresa — com encerramento da produção, desativação e desmantelamento dos seus equipamentos produtivos -, e posterior dissolução e liquidação societária.

Nos termos legais aplicáveis, o encerramento total e definitivo da empresa determina a cessação dos contratos de trabalho com a mesma celebrada, sendo aplicável a tal cessação o mecanismo do despedimento coletivo, previsto e regulado nos artigos 360 e seguintes do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Motivos pelos quais se confirma a intenção da ... em proceder ao despedimento de V.exa., através do processo legal de despedimento coletivo e nos termos e condições constantes da presente comunicação.

- 1.5.** Foram indicados como critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir, o que se transcreve:

“ANEXO II

INDICAÇÃO DOS CRITÉRIOS QUE SERVEM DE BASE PARA A SELECÇÃO DOS TRABALHADORES A DESPEDIR - Alínea c) do n.º 2 do Artigo 360.º do Código do Trabalho

Tal como indicado na fundamentação e explicação de motivos constante do Anexo I à presente comunicação, o encerramento total e definitivo da ..., desativação e desmantelamento das respetivas instalações, determina a cessação de todos os contratos de trabalho vinculados à Empresa, razão pela qual se não mostra necessária a utilização de quaisquer critérios de seleção.

Não foram selecionados para serem abrangidos pelo presente despedimento três trabalhadores: 1 Administrador da Empresa que prosseguirá as suas funções no ... , 1 Diretora Técnica e de Operações, que igualmente irá assumir funções no ... e 1 trabalhador em regime de cedência ocasional, que regressará à entidade empregadora cedente.

- 1.6.** O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento coletivo é o que se transcreve:

“ANEXO V

*PERÍODO DE TEMPO NO DECURSO DO QUAL SE PRETENDE EFECTUAR O
DESPEDIMENTO COLECTIVO - Alínea e) do 2 do no Artigo 360.º do Código do
Trabalho*

*É intenção da ... proceder à cessação dos contratos de trabalho assinalados, uma
vez que esteja decorrida a tramitação do processo de despedimento coletivo,
determinando as datas concretas de cessação individual em função das
necessidades ainda existentes em matéria de laboração, desativação e
desmantelamento das instalações industriais da Empresa.*

*Nos termos da calendarização preliminar, as tarefas de encerramento de
produção, desativação e desmantelamento irão iniciar-se em Junho de 2019 e
deverão estar concluídas, no essencial, no decurso da primeira metade do 2.º
semestre de 2019.*

*Em todas as situações, serão observados os prazos de aviso prévio legalmente
aplicáveis a cada Trabalhador em função da respetiva antiguidade, a saber:*

- 15 dias, no caso de trabalhador com antiguidade inferior a 1 ano;*
- 30 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a um ano e
inferior a 5 anos;*
- 60 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 5 anos e
inferior a 10 anos;*
- 75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 10 anos.*

*As concretas datas individuais de cessação dos contratos de trabalho serão
determinadas na comunicação final decisão de cessação de contrato de
trabalho por despedimento coletivo a efetuar pela Empresa aos trabalhadores nos
termos do artigo 363.º do Código do Trabalho.”*

- 1.7.** O método de cálculo da compensação a conceder aos trabalhadores abrangidos pela cessação de contratos de trabalho, é o que se transcreve:

“ANEXO VI

*MÉTODO DE CÁLCULO DA COMPENSAÇÃO A CONCEDER AOS TRABALHADORES
ABRANGIDOS PELA CESSAÇÃO DE CONTRATOS DE TRABALHO - Alínea f) do n.º 2 do*

Artigo 360.º do Código do Trabalho:

1. Nos termos legais, a Empresa propõe-se pagar-lhe uma compensação por cessação do seu contrato de trabalho calculada nos termos do previsto no Artigo 366.º do Código do Trabalho, acrescida de uma compensação adicional a acordar em sede de fase de informação e consulta com os trabalhadores.

A ... pretende que, em resultado de tais consultas, a compensação total global por cessação de contrato de trabalho seja fixada em 1,4 meses de retribuição média mensal por cada ano completo de antiguidade sujeita aos descontos legais aplicáveis. Em caso de fração de ano, a indemnização correspondente será calculada proporcionalmente.

2. O pagamento da compensação referida no número anterior está sujeita ao cumprimento das seguintes condições:

a) Renúncia, por parte dos Trabalhadores abrangidos, ao exercício dos direitos previstos nos Artigos 364.º e 365.º do Código do Trabalho (crédito de horas e denúncia do contrato pelo Trabalhador durante o aviso prévio);

b) Aceitação da prerrogativa da Empresa em determinar, dentro de limites de razoabilidade e dos legalmente aplicáveis, a data efetiva de cessação do contrato de trabalho em função das necessidades de encerramento e desmantelamento das instalações industriais, aumentando ou diminuindo a duração de efetiva observância de aviso prévio de acordo com as suas conveniências, sempre sem prejuízo da remuneração devida a cada Trabalhador;

c) Manutenção, sem alterações ou exclusões, de todos os recíprocos deveres dos Trabalhadores e conclusão com a diligência devida de todas as funções e tarefas correntemente atribuídas, até à data de efetiva cessação do contrato de trabalho;

d) Disponibilização dos Trabalhadores abrangidos para a colaboração com a empresa tendo em vista a promoção e finalização nos mais curtos prazos, da fase de informação, consulta e negociação prevista nos Artigos 361.º e 362.º do Código do Trabalho;

e) Emissão, a final, por cada Trabalhador, de um recibo integral de quitação em relação a todos e quaisquer créditos emergentes da relação laboral ou sua cessação.

A não-aceitação ou a não-verificação de qualquer uma das condições referidas nas alíneas a) a e) precedentes equivale à rejeição da proposta adicional de compensação por cessação de contrato de trabalho apresentada pela ..., ficando a empresa obrigada apenas ao pagamento da compensação legalmente determinada.

3. Todos os créditos emergentes da cessação de contrato de trabalho determinados por Lei, incluindo férias não gozadas e proporcionais de férias e respetivo subsídio e de subsídio de Natal relativos ao trabalho prestado em 2019, sujeitos aos descontos legais aplicáveis, serão pagos ao trabalhador até à data da cessação do contrato de trabalho.

4. Todos os valores pagos aos trabalhadores em contrapartida da cessação dos respetivos contratos de trabalho serão sujeitos à tributação e descontos legalmente aplicáveis.

- 1.8. Nos processos consta um Anexo VII, respeitante a procedimentos, que se transcreve:

“ANEXO VII

PROCEDIMENTOS

A presente comunicação é feita nos termos e para os efeitos do n.º 1 do Artigo 360.º do Código do Trabalho, dando conta e formalizando para os efeitos legais correspondentes a intenção da ... em proceder à cessação, por despedimento coletivo, dos contratos de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo presente processo de despedimento coletivo.

Nos termos e para os efeitos do disposto no Art.º 361.º e seguintes do Código do Trabalho, ficam os trabalhadores destinatários da presente comunicação devidamente convocados para a realização da fase negocial prevista naquele preceito legal e cuja promoção cabe à empresa, sendo que a data concreta da sua realização fica sujeita à eventual constituição da Comissão Representativa e efetiva disponibilidade dos representantes da Direcção-Geral do Emprego e Relações de Trabalho, a qual será comunicada tão breve quanto possível.

Os trabalhadores abrangidos pelo presente processo poderão, se assim o entenderem, designar no prazo de cinco dias a contar da receção da presente

comunicação uma Comissão Representativa nos termos previstos no n.º 3 do Art.º 360.º do Código do Trabalho.”

1.9. Da Ata de reunião de informações e negociação consta o que se transcreve:

*“ACTA DE REUNIÃO DE INFORMAÇÕES E NEGOCIAÇÃO REALIZADA NO ÂMBITO DE
DESPEDIMENTO COLETIVO PROMOVIDO PELA ... — ... EM 29 DE MAIO DE 2019*

*Aos seis dias do mês de Junho de 2019, pelas dezasseis horas, reuniram, na sede da
Empresa, no âmbito do processo de despedimento coletivo iniciado em 29 de
Maio de 2019 e em cumprimento do preceituado nos artigos 361.º e seguintes do
Código do Trabalho, os Trabalhadores abrangidos pelo processo, e os
representantes da Empresa.*

*A Direcção-Geral do Emprego e Relações de Trabalho não foi convocada para a
reunião, tendo em conta a não constituição de comissão representativa dos
trabalhadores, prevista no n.º 3 do Art.º 360.º do Código do Trabalho, bem como a
não existência na Empresa de outras estruturas de representação de
trabalhadores.*

*Nesses termos e tendo em conta a necessidade de cumprimento dos prazos
estabelecidos nos artigos 360.º e 361.º do Código do Trabalho, a ... enviou à
Direcção-Geral do Emprego e Relações de Trabalho (DGERT), uma comunicação
dando conta da realização da presente reunião, e da disponibilidade da Empresa
e trabalhadores objeto do presente processo de despedimento coletivo para
prestarem sobre o tema os esclarecimentos tidos por necessários ou convenientes.*

PRESENTES:

*Os Trabalhadores abrangidos pelo presente processo de despedimento coletivo, a
saber:*

O ...

O ...

Não estiveram presentes os Trabalhadores:

- ...;

- ...

- ...

Estes Trabalhadores foram devidamente convocados e não estiveram presentes pelos motivos constantes dos documentos anexos à presente ata, tendo sido informados do conteúdo da presente reunião, nos termos ali assinalados.

Pela ... — ...:

o ... Administrador da Sociedade,

o ..., Responsável pelos Recursos Humanos da Sociedade;

o ...), do Departamento de Remunerações e Compensações da

... ;

o ...) na qualidade de assessor jurídico da mesma.

Ponto Prévio: Constatando-se ter decorrido o prazo legalmente previsto para a constituição, por parte dos Trabalhadores objeto do presente processo de despedimento coletivo, da Comissão Representativa prevista no Artigo 360.º, n.º 3 do Código do Trabalho sem que a mesma tivesse sido constituída, ... questionou expressamente todos os Trabalhadores presentes sobre a decisão de não constituição daquela Comissão. Todos os Trabalhadores presentes confirmaram não ter pretendido constituir a dita Comissão Representativa e pretenderem fazer-se representar pessoalmente na presente reunião.

Dando início aos trabalhos ... fez uma nota introdutória, começando por fazer um enquadramento geral do presente processo, suas causas e condicionalismos, fazendo referência aos fundamentos do despedimento coletivo, expressos na comunicação inicial entregue aos Trabalhadores em 29 de Maio de 2019, todos resultantes do encerramento total e definitivo da

... procedeu seguidamente a diversos esclarecimentos relativamente à elegibilidade dos trabalhadores abrangidos pelo presente processo para receberem o subsídio de desemprego legalmente previsto e sobre a escolha do processo de despedimento coletivo como mecanismo adequado à cessação dos contratos de trabalho dos trabalhadores abrangidos.

Seguidamente, abordou os temas relativos à eventual existência de alternativas ao despedimento, nomeadamente as consignadas nas alíneas a) a d) do n.º 1 do artigo 361.º, manifestando que, tendo em conta a decisão de encerramento total e definitivo da Empresa e sua posterior dissolução e liquidação, como explanado na comunicação de 29 de maio de 2019, não existe qualquer alternativa à cessação dos contratos de trabalho. Referiu ainda que, tal como previamente comunicado, a Empresa está a envidar todos os esforços possíveis para conseguir que outras empresas do Grupo Empresarial a que pertence possam vir a integrar alguns dos Trabalhadores da ... e que surgindo tais oportunidades serão as mesmas comunicadas aos Trabalhadores.

... abordou ainda o tema das compensações propostas pela Empresa, esclarecendo os seus termos e condições, nomeadamente esclarecendo que a compensação por cessação de contrato de trabalho a pagar pela ... aos Trabalhadores objeto do processo de despedimento coletivo, sujeita à observância das condições previstas no n.º 2 do Anexo VI da comunicação

efetuada em 29.05.2019, corresponderá a 1,4 meses de retribuição média mensal por cada ano completo de antiguidade e sujeita aos descontos legais aplicáveis. Em caso de fração de ano, a indemnização correspondente será calculada proporcionalmente. Mais referiu que a indemnização mínima a pagar pela Empresa não poderá ser inferior ao montante de dois salários base mensais.

Não foram apresentadas por parte dos trabalhadores abrangidos propostas divergentes quanto à matéria de alternativas ao despedimento, nem quanto aos modos de cálculo e montantes das compensações por cessação de contrato de trabalho que a Empresa se propõe pagar, tendo, portanto, nessas matérias, sido alcançado o entendimento previsto no n.º 1 do artigo 361.º e n.º 1 do artigo 363.º, ambos do Código do Trabalho.

... interveio para dar nota que o presente processo de despedimento coletivo abrange 1 (uma) Trabalhadora em situação de maternidade, razão pela qual a referida situação e a cessação da relação laboral serão submetidas a parecer prévio da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CITE), nos termos legais aplicáveis.

... interveio para informar, confirmando o que tinha sido anteriormente referido aos trabalhadores, ser intenção da ... proceder à efetiva cessação dos contratos de trabalho assim que operacionalmente possível e uma vez mais sublinhou que o presente processo de despedimento coletivo e a inerente cessação de contratos de trabalho se fica a dever, exclusivamente, a razões económicas, de mercado e estruturais que impuseram o encerramento total e definitivo da ... — ... e não quaisquer motivos atinentes à performance individual ou coletiva dos Trabalhadores abrangidos, cujo empenho e dedicação uma vez mais sublinhou e agradeceu.

... interveio uma última vez, manifestando que, por parte da Empresa, se considerava encerrada a fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho, sempre com a ressalva da disponibilidade para futuras discussões sobre o tema, e sujeito a qualquer pedido de esclarecimento adicional por parte da DGERT ou outra entidade com competência na área das relações de trabalho.

Nesses termos, e nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão, pelas dezoito

horas, dela se lavrando a presente ata, que vai assinada pelos que nela estiveram presentes.

Os Trabalhadores abrangidos pelo processo de despedimento coletivo:

(...)

Pela

(...)”

- 1.10.** Do processo relativo à trabalhadora puérpera consta um documento assinado pela trabalhadora, datado de 7.06.2019 e dirigido à entidade empregadora, cujo conteúdo se transcreve:

“..., 07 de Junho de 2019

À ... — ...

Assunto: Reunião de informação e negociação de dia 06.06.2019 entre a ... e os Trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo

Exmos Senhores,

Conforme previamente discutido, venho confirmar por esta via que fui convocada para a reunião de informação, negociação e consulta que se realizou ontem, dia 06.06.2019 com os representantes da empresa, e na qual não estive presente por me encontrar em situação de licença de maternidade.

Para os devidos e legais efeitos, venho confirmar que recebi informação sobre o conteúdo da reunião bem como cópia da ata assinada pelos Trabalhadores presentes.

Mais confirmo que não pretendo nem constituir qualquer comissão representativa de trabalhadores e que nada tenho a acrescentar ao teor da ata da reunião, dando o meu assentimento às condições de indemnização por cessação de contrato de trabalho propostas pela empresa.

Com os melhores cumprimentos”.

- 1.11.** Ao processo da trabalhadora puérpera foi junto um quadro com o número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas e em ambos os processos, o da trabalhadora puérpera e o do trabalhador no gozo da licença parental foram juntos: Quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa; Carta dirigida à DGERT, datada de 29.05.2019; Carta

de comunicação de decisão de cessação de contrato de trabalho por despedimento coletivo.

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 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 Europeias² 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.

¹ Artigo 68.º, n.º 1 e n.º 2 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).

- 2.4. 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 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. Posteriormente, a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, veio alertar, nos Considerandos 8 e 12 do seu Anexo: *"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."*

- 2.6.** 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 trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
A CITE, por força da alínea c) 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.
- 2.7.** Refira-se, ainda, que a licença parental, nos termos previstos no artigo 39.º do Código do Trabalho, compreende as modalidades de licença parental inicial, licença parental inicial exclusiva da mãe, licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe, licença parental exclusiva do pai.
- 2.8.** Neste sentido é de entender que se na empresa decorre um processo de despedimento coletivo no qual são incluídos/as trabalhadores/as grávida, puérperas, lactantes ou trabalhador pai no gozo da licença parental, até à decisão final sobre esse mesmo despedimento, o conhecimento pelo empregador da qualidade determinante da especial proteção, por ser suscetível de influenciar a decisão de despedimento, determina a obrigatoriedade de solicitação de parecer prévio à CITE.
- 2.9.** 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).
- 2.10.** 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, 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.”

2.11. 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.

2.12. 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.

2.13. 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"³, servindo os critérios de seleção para impedir arbitrariedades ou discricionariedades injustificadas. (...)

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

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 sindicilar 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, 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)."

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

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

- 2.14.** 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 colectivo 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 colectivo 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 colectivo.*
- 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 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. (...)"*.

- 2.15.** No caso em análise, a entidade empregadora que se dedica a um inovador processo de fabrico que dura há vários anos, comunicou aos seus/suas trabalhadores/as não ter sido possível alcançar o êxito comercial necessário para permitir a viabilização da empresa, não se afigurando viável prosseguir a atividade com perdas anuais significativas e sem perspetiva de uma solução num horizonte temporal razoável. Conclui, assim, o empregador, pela decisão de encerramento

total e definitivo da empresa, com encerramento da produção, desativação e desmantelamento dos seus equipamentos produtivos, para posterior dissolução e liquidação societária.

- 2.16.** Como critério de seleção dos/as trabalhadores/as a serem abrangidos pelo despedimento, refere a empresa a desnecessidade da sua determinação uma vez que o encerramento total e definitivo da empresa determina a cessação de todos os contratos de trabalho, com exceção do administrador da empresa e da diretora técnica e de operações, que transitarão para o ... e um trabalhador em regime de cedência ocasional que regressará à entidade empregadora cedente. De acordo com a informação da empresa o administrador e a diretora técnica irão manter-se em funções para acompanhamento da desativação e desmantelamento das instalações.
- 2.17.** Da ata de reunião de informações e negociação não resulta expressa oposição ao despedimento por parte dos trabalhadores presentes, onde se inclui o trabalhador especialmente protegido. A trabalhadora puérpera, embora não tendo estado presente na referida reunião declarou nada a ter a acrescentar ao teor da ata da reunião, dando o seu assentimento às condições de indemnização por cessação de contrato de trabalho.
- 2.18.** A trabalhadora puérpera é trabalhadora Engenharia Grau III, com funções de Supervisora no Departamento de Qualidade, Segurança e Ambiente e o trabalhador no gozo da licença parental é trabalhador especializado, com funções de operador de produção
- 2.19.** Do confronto entre o mapa de pessoal da empresa e do quadro de trabalhadores/as incluídos/as no despedimento conclui-se que os/as trabalhadores/as excluídos/as do despedimento pertencem aos Departamentos de Direção e ao Conselho de Administração.
- 2.20.** Embora, em sede de reunião de informações e negociação seja mencionada a possibilidade de outras empresas do grupo empresarial, a que a entidade

empregadora pertence, virem a integrar alguns dos trabalhadores abrangidos, embora sem maior detalhe relativamente a tal possibilidade, afigura-se, no caso em análise, que a tratar-se de uma situação futura e hipotética desligada da situação da entidade empregadora que alegadamente encerrará definitivamente, sem expressa oposição dos/as seus/suas trabalhadores/as no processo de despedimento, não se afigura possível concluir por indícios de discriminação por motivo de parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora puérpera ... e do trabalhador no gozo de licença parental ... no despedimento coletivo promovido pela empresa ...-....

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE JULHO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.