

PARECER N.º 273/CITE/2020

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida e trabalhadora lactante, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho.

Processo n.º 2417-DGL-C/2020

I – OBJETO

- 1.1. Em 13.05.2020, a CITE recebeu de ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ... e da trabalhadora lactante ... no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por motivos económicos, de mercado e estruturais, abrangendo 10 trabalhadores/as, num universo de 16 trabalhadores/as.
- 1.2. Na carta dirigida à CITE, a entidade empregadora refere o seguinte que se transcreve:

“Assunto: Parecer prévio ao despedimento coletivo de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho.

Exmos. Senhores,

..., ..., com sede na (...), com o número de pessoa coletiva e matricula na conservatória do registo comercial de (...) vem, por este meio remeter cópia do processo de despedimento colectivo, o qual inclui a trabalhadora grávida ... e a trabalhadora lactante ..., nos termos e para os efeitos do disposto na al. b) do n.º 3 do art.º 63.º do Código do Trabalho.

Ficando a aguardar o parecer da CITE no prazo legal, subscrevemo-nos, com os melhores cumprimentos.

Junta em anexo: cópia do Processo de despedimento colectivo, não se junta cópia da carta da trabalhadora ... a informar que se encontra grávida, uma vez que a mesma não o fez. (...)

- 1.3.** Por carta datada de 21.04.2020, a empresa comunicou às trabalhadoras a intenção de proceder ao despedimento coletivo, nos termos que, se transcrevem:

“Assunto: Comunicação da nossa intenção de procedermos à resolução e cessação do seu contrato de trabalho no âmbito de despedimento colectivo.

Exma. Sra.(a)

Vimos pela presente comunicar-lhe a nossa intenção de procedermos à resolução e cessação do contrato de trabalho que a vincula a esta empresa, por despedimento colectivo.

Tal intenção resulta diretamente da crise financeira que a entidade empregadora vem atravessando nos últimos anos. A empresa vem apresentando um problema de liquidez, que resulta na impossibilidade de solver os seus compromissos de curto prazo e que se deveu em grande parte às profundas alterações do seu mercado. São vários os fatores que levaram a empresa à situação em que se encontra atualmente.

A brutal contração económica que vem sucedendo nos últimos anos, a pressão concorrencial dado o aparecimento de novas empresas que se dedicavam à mesma actividade, e que faziam concorrência com esta, a redução de adoção pelas escolas dos manuais escolares promovidos pela (...), o novo método de duração dos manuais escolares, levou a uma elevada redução da procura que originou uma redução significativa do volume de negócios, tendo-se a (...) também confrontado com alterações

contratuais significativas nas relações comerciais que detinha com algumas empresas com as quais vinha desde sempre a colaborar, nomeadamente a perda em 30/01/2020 do contrato detido com a (...), que irá ocasionar uma perda de faturação superior a €600.000,00.

A incobabilidade das dividas por parte de alguns clientes, bem como o aumento substancial do preço do acesso ao crédito por parte das instituições financeiras tiveram também consequências nos níveis de rentabilidade e liquidez da empresa, tendo esta ficado impossibilitada de cumprir pontualmente algumas das suas obrigações.

Dentro das decisões tomadas, muitos foram os esforços para inverter a situação, inclusive já foram extintos no ano transato, 3 contratos de trabalho, 2 por revogação e 1 por extinção de posto de trabalho.

Ora, de acordo com a demonstração de resultados financeiros da empresa é possível constatar uma redução na procura dos seus produtos/serviços.

A esta situação veio agora acrescer as actuais circunstâncias de mercado provocadas pelo Covid 19, que na área comercial originou uma paragem total da actividade, no ..., no ... e na área administrativa uma redução da actividade em mais de 85%, originando um desequilíbrio económico-financeiro na empresa, e não se prevê em curta espaço de tempo uma retoma da actividade que permitam que a empresa continue com a manutenção de todos os postos de trabalho, prevendo-se para 2020 uma quebra superior a dois milhões de euros, mais de 75% da faturação relativa ao ano anterior, tomando-se assim impassível a manutenção dos mesmos, por motivos de mercado, dada a redução da actividade da empresa provocada pela diminuição e atrevemo-nos a dizer praticamente ausência da procura, e por motivos estruturais dado o desequilíbrio económico-financeiro que isso provocou e continuará a provocar na empresa.

É necessário adequar o quadro de pessoal ao volume atual de trabalho e ao previsível para os próximos meses, com a inerente poupança de custos diretos e indiretos, permitindo

desta feita, equilibrar os resultados de exploração da empresa, bem como ultrapassar este período de crise.

Assim, o recurso ao despedimento coletivo parcial, face às condições atuais, manifesta-se como uma das formas essenciais para salvaguardar a continuidade da empresa e, conseqüentemente, dos demais postos de trabalho não abrangidos pelo despedimento coletivo.

Não é possível a subsistência da relação de trabalho, em virtude dos invocados motivos de mercado e motivos estruturais que levam a uma necessária reorganização interna, com vista à redução de custos fixos que oneram injustificadamente a empresa.

Procurou-se mitigar ao máximo os efeitos do despedimento, e salvar ao máximo o maior número de contratos de trabalho possível, mas estamos a tentar salvar 6 postos de trabalho, pois a não ser assim no mais curto espaço de tempo em vez de se estar a proceder ao um despedimento coletivo parcial, estaremos a fazer um despedimento colectivo total com liquidação e dissolução da empresa.

A (...) tem atualmente 16 trabalhadores ao seu serviço, conforme quadro de pessoal em anexo (ANEXO 1) os quais se encontram atualmente organizados pelos seguintes departamentos:

Direcção ..., ... e ...

A (...) procede a uma reestruturação, reduzindo os seus custos por forma a manter apenas os recursos indispensáveis à prossecução da sua atividade comercial, mantendo, para o efeito apenas 6 trabalhadores, ..., ..., ..., ..., ... e ... e ...

Assim a (...) procederá à eliminação dos postos de trabalho que quer face à redução da sua atividade comercial e conseqüente redução do volume de trabalho, não se justificam manter.

Desta forma, sem prejuízo do processo negocial, previsto nos artigos 359º e seguintes do Código do Trabalho, que se irá seguir à presente comunicação, informamos, desde já, que é nossa intenção que o processo de despedimento colectivo abranja 10 trabalhadores, nas seguintes categorias profissionais:

- ... (2)
- ... (2)
- ... (1)
- ... (4)
- ... (1)

A saber:

- ..., ..., contratado em 01-04-2010;
- ..., ..., contratada em 01-09-2015;
- ..., ..., contratada em 05-01-2015;
- ..., ..., contratada em 23-06-2008;
- ..., ..., contratada em 08-03-2010;
- ..., ..., contratada em 18-08-2014;
- ..., ..., contratada em 02-11-2006;
- ..., ..., contratada em 02-01-2019;
- ..., ..., contratada em 19-03-2018 e
- ..., ..., contratada em 19-03-2018.

Critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir:

Departamento Comercial (2 trabalhadores)

Como supra referido, a área comercial teve uma paragem total da actividade, assim será extinta essa secção, e por conseguinte a categoria profissional de ...

Na empresa com a Categoria Profissional de "... " e com as funções que lhe estão inerentes, existem dois trabalhadores, o trabalhador ..., contratado em 01 -04-2010, e a trabalhadora ..., contratada em 01-09-2015, sendo inexistente o critério de seleção do trabalhador a despedir uma vez que será extinta essa secção e irão deixar de existir estes dois postos de trabalho.

Departamento de ... (1 trabalhador)

No departamento de ..., houve uma redução da actividade em mais de 85%. Neste departamento existem dois trabalhadores com a categoria profissional de ... e um trabalhador com a Categoria profissional de ..., que exerce as funções de responsável de ... Manter-se-á o posto de trabalho inerente a categoria profissional de ..., por ser a ..., por ser neste departamento, a trabalhadora com maior antiguidade na empresa, e também por ser mais dispendioso para a empresa extinguir o seu contrato de trabalho, e elimina-se um posto de trabalho na categoria profissional ... Verifica-se que a trabalhadora ..., em termos de antiguidade e mais antiga que o trabalhador ..., uma vez que foi contratada em 05/01/2015 e este em 19/10/2015.

Contudo este último é polivalente, apresenta competências na área da ..., com efeito tem habilitação profissional de ..., que são uma mais valia para a empresa e que a trabalhadora ... não apresenta. Pelo que selecciona-se para o despedimento a trabalhadora ...

Departamento ... (7 trabalhadores)

Neste departamento também houve uma redução de mais de 85% da actividade. Aqui existem 10 postos de trabalho, sendo 3 correspondentes à categoria profissional de ..., 5 correspondentes à categoria profissional de ... e 2 correspondentes à categoria profissional de ...

Contudo o Departamento ... está dividido em 6 áreas de trabalho específicas, ..., ..., ..., ..., ... e ..., tendo cada área trabalhadores específicos afectos às mesmas e formados para isso, pelo que atendendo a esta divisão e formação específica dos trabalhadores, em cada uma das áreas, o critério de despedimento terá de aferir-se de acordo com as necessidades em cada área específica.

Na área do ..., existem dois postos de trabalho, um inerente à categoria profissional de ... e outro à categoria profissional de ... Por força da diminuição da actividade relativamente à área do ..., actualmente quase inexistente, não existe necessidade na empresa de manutenção destes dois postos de trabalho, que só aumentam a despesa na mesma, pelo que são ambos eliminados, sendo únicas trabalhadoras, ... e ..., inexistente critério de selecção do trabalhador a despedir aplicável.

Na área de ... existem dois postos de trabalho, ambos inerentes à categoria profissional de ... Atenta a diminuição da actividade nesta área, não existe necessidade da manutenção de dois postos de trabalho, sendo por isso eliminado um posto de trabalho.

O critério escolhido é o de menor antiguidade na empresa.

A trabalhadora ... foi contratada em 14/09/2009 e a trabalhadora ..., foi contratada em 18/08/2014, pelo que selecciona-se esta última trabalhadora.

Na área ... existem dois postos de trabalho, um inerente à categoria profissional de ... e um inerente à categoria profissional de ...

Em virtude da diminuição da actividade relativamente a esta área, actualmente quase inexistente, não existe necessidade na empresa de manutenção destes dois postos de

trabalho, que só aumentam a despesa na mesma, pelo que são ambos eliminados, sendo únicas trabalhadoras, ... e ..., inexistente o critério de seleção do trabalhador a despedir aplicável.

Na área ..., existem 2 postos de trabalho, ambos inerentes à categoria profissional de ... Atenta a diminuição da actividade nesta área não existe necessidade da manutenção de dois postos de trabalho, sendo por isso eliminado um posto de trabalho.

O critério escolhido é o de menor antiguidade na empresa. A trabalhadora ... foi contratada em 18/07/2007 e a trabalhadora ..., foi contratada em 19/03/2018, pelo que selecciona-se esta última trabalhadora.

Na área ..., existe apenas 1 posto de trabalho, com a categoria profissional de Assistente Administrativo. Em virtude da diminuição da actividade relativamente a esta área, actualmente quase inexistente, não existe necessidade na empresa de manutenção deste posto de trabalho, que só aumenta a despesa na mesma, pelo que este é eliminado. Sendo única trabalhadora neste ..., inexistente assim critério aplicável.

É nossa intenção proceder assim ao despedimento colectivo dos referidos trabalhadores e prevemos que a nossa decisão com a data de cessação dos contratos de trabalho em causa venha a ocorrer no prazo máximo de um mês.

Na data das respectivas cessações dos contratos de trabalho, serão postos à disposição de todos os trabalhadores a compensação devida pela cessação do contrato de trabalho que será calculada nos termos do art. 366º do C.T., sendo-lhes, igualmente, entregues os formulários necessários para acederem ao subsídio de desemprego.

Uma vez que inexistente comissão de trabalhadores, comissão intersindical e comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger, e nos termos do artigo 360º nº 3 do Código de Trabalho, poderão os trabalhadores designar, de entre eles, uma comissão representativa a quem serão entregues os elementos referidos no nº 2 da supra disposição legal.

Nos cinco dias úteis posteriores à data desta comunicação tem lugar uma fase de informações e negociações entre os representantes desta empresa e a estrutura representativa dos respectivos trabalhadores, conforme se encontra estabelecido nos artigos 360.º a 362.º do Código de Trabalho, que, caso venha a ser constituída, terá lugar no próximo dia 4 pelas 10 horas, na sede da empresa.

Agradecemos, desde já, toda a colaboração e lamentamos a opção que fomos forçados a tomar e que aqui lhe comunicamos.

Com os nossos melhores cumprimentos (...)”.

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

“No dia seis de maio de dois mil e vinte, pelas 10h, reuniu na sede da empresa (...), com o NIPC (...), sita na (...), o empregador e os trabalhadores ... (...), ... (...), ... (...), ... (...), ... (...), ... (...), ... (...), ... (...) e ... (...), a fim de se promover uma fase de informações e negociação, com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar, nos termos do artigo 361.º do Código do Trabalho, tendo em conta a comunicação de intenção de proceder ao despedimento colectivo dos trabalhadores, recebida por estes no dia vinte oito de abril do ano de dois mil e vinte.

Esteve presente, em representação da entidade patronal o Sr. ... (...).

Estiveram presentes os trabalhadores ... (...), ... (...), ... (...), ... (...), ... (...), ... (...), ... (...), ... (...) e ... (...).

Iniciada a sessão, começou o Sr. ... (...), representante da entidade patronal, por apresentar às partes um resumo actual da situação financeira da empresa, os motivos que o obrigaram a tomar esta atitude, os montantes que irá pagar a cada

um dos trabalhadores e bem assim a forma, montante e lugar de pagamento desse montante.

Por cada um dos trabalhadores foi dito que aceitam o montante indicado, incluindo este quer a compensação, quer os créditos vencidos e exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho em virtude do despedimento coletivo. (...)"

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** 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."*
- 2.2.** 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.

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).

- 2.3.** 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.*
- 2.4.** Em sintonia com o Direito Comunitário, 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, como garantia da realização profissional e de participação na vida cívica do País.
A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.²
- 2.5.** A nível infraconstitucional, 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.
- 2.6.** No âmbito do despedimento por causas objetivas, como é o caso do

² Artigo 68.º, n.º 1 e n.º 2 da Constituição da República Portuguesa

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).

2.7. 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.”

- 2.8.** 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"³, 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 sindicatizar 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)."

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 TPNF.G1, disponível em www.dgsi.pt, menciona-se o seguinte: *"I – O empregador deve fazer constar da comunicação inicial da intenção de proceder a*

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.

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. (...)"

- 2.12.** No caso em análise, a entidade empregadora fundamenta o despedimento coletivo em motivos de mercado, nomeadamente, o aparecimento de novas empresas no mesmo setor de atividade, redução de adoção pelas escolas dos manuais escolares promovidos pela empresa, o novo método de duração dos manuais escolares que levou a uma redução significativa do volume de negócios, em concreto uma alteração contratual com a ... que irá ocasionar uma perda de faturação superior a 600.00.00€.

- 2.13.** O empregador fundamenta ainda o despedimento em motivos estruturais, nomeadamente num desequilíbrio económico-financeiro que levou a uma redução da atividade em mais de 85%, prevendo-se uma quebra superior a dois milhões de euros, mais de 75% da faturação do ano anterior.
- 2.14.** Com efeito, a entidade empregadora decidiu incluir no presente despedimento coletivo dez dos/as dezasseis trabalhadores/as da empresa, incluindo duas trabalhadoras especialmente protegidas.
- 2.15.** Como critério de seleção dos/as trabalhadores/as a serem abrangidos pelo despedimento, a entidade empregadora atendeu à organização da empresa, que se encontra dividida em quatro departamentos, a saber, Direção, Comercial, Armazém e Administrativo, sendo que este último se divide em seis áreas: ..., ..., ..., ..., ...e ...
- 2.16.** Com efeito, quer a trabalhadora grávida ... (...), com a categoria profissional de ..., contratada em 02.11.2006, quer a trabalhadora lactante ... (...), com a categoria profissional de ... e contratada em 02.01.2019, desempenham funções na Departamento ..., em concreto na Área ..., sendo as únicas trabalhadoras naquela área.
- 2.17.** Neste prisma, refere o empregador que, em virtude da diminuição da atividade relativamente à área de ... inexistente a necessidade de manutenção daquela área e em consequência a manutenção daqueles dois postos de trabalho, inexistindo critérios de seleção de trabalhadores/as a aplicar.
- 2.18.** Após análise do mapa de pessoal da empresa verificou-se a existência de trabalhadoras que, embora não desempenhando as funções no mesmo setor, estavam afetas ao Departamento ..., com as mesmas categorias profissionais das

trabalhadoras especialmente protegidas pelo que, em sede de instrução do processo foram solicitados mais elementos quanto ao descritivo funcional, em especial da trabalhadora grávida ... (...) e da trabalhadora ... (...).

- 2.19.** Com efeito, verificou-se que apesar de terem a mesma categoria profissional, o conteúdo funcional é distinto, exercendo a trabalhadora ... (...) funções de Coordenadora do ...
- 2.20.** O mesmo se diga quanto à trabalhadora lactante ... (...) em comparação com a trabalhadora ... (...), donde se verifica que a segunda além de mais antiga na empresa, exerce funções no setor de ..., com as especificidades inerentes a essa função.
- 2.21.** Da ata de reunião de informações e negociação resulta expresso que todos/as trabalhadores/as abrangidos/as pelo despedimento, incluindo a trabalhadora grávida ... (...) e a trabalhadora lactante ...(...) *"(...) aceitam o montante indicado, incluindo este quer a compensação, quer os créditos vencidos e exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho em virtude do despedimento colectivo (...)"*.
- 2.22.** Face ao exposto, não se vislumbram indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da trabalhadora grávida ... (...) e da trabalhadora lactante (...) no presente despedimento coletivo.

III - CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora grávida ... e da trabalhadora lactante ... no despedimento coletivo promovido pela empresa ...

APROVADO EM 09 DE JUNHO DE 2020, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA UGT – UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES E DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) QUE APRESENTOU A DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE:

“A CGTP vota contra por se entender que não foi ilidida a presunção relativa aos trabalhadores especialmente protegidos.”