

## PARECER Nº 349/CITE/2020

**ASSUNTO:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, incluída em processo de despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 3165-DL-C/2020

### I – OBJETO

1.1- Em 03.07.2020, a CITE recebeu da entidade empregadora "...", cópia de um pedido de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora LACTANTE, ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no 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, que deu origem ao presente processo.

1.2- Na comunicação dirigida à trabalhadora, datada de 28/05/2020, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:

“(...)

*Serve a presente para comunicar, formalmente, a V. Exa. que a Gerência da "...” deliberou desencadear o procedimento legal de um Despedimento Coletivo, nos termos do artigo 360.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro.*

*Esta comunicação é dirigida a V. Exa. pelo facto de poder ser abrangido pelo Despedimento Coletivo e pelo facto de, na empresa, não existirem as entidades referida no nº 1 daquele normativo.*

*Conforme dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, os trabalhadores que podem ser abrangidos pelo despedimento coletivo, poderão designar uma comissão representativa, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção desta comunicação. Nestes termos vimos convidar V. Exa. para em conjunto com os seus colegas designar uma comissão representativa dos trabalhadores com o máximo de 3 ou 5 membros que vão fazer parte das negociações.*

*Pretendendo-se assegurar que todas as questões decorrentes ou relacionadas com a cessação do contrato de trabalho de V. Exa. decorra de forma definitiva e amigável, agendando-se já o próximo dia 16 de Junho às 9.00 horas para a reunião a que se reporta o art.º 361.º do Código do Trabalho, nas instalações da entidade patronal, sitas no (...) no edifício dos serviços administrativos.*

*Juntam-se ainda 6 anexos para cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho.*

*(...)"*

- 1.2.1. A acompanhar a comunicação, foi junto documento designado por "Motivos invocados para o despedimento coletivo nos termos da alínea a) do n.º 2 ao artigo 360.º do Código do Trabalho e que constitui o Anexo I, cujo teor se reproduz:

*"(...)*

*A sociedade "... desenvolve a sua atividade no âmbito da fabricação de ... e atividades conexas em regime de exclusividade, não exercendo atividade noutro sector que não seja o mercado de ...*

*Na decorrência da crise que o surto epidemiológico de Covid 19 que resultou a declaração de Pandemia mundial, criou no sector da ... uma quebra abrupta do mesmo, uma vez que foi decretado pela maioria dos estados a proibição de ....*

*Esta situação levou a que fossem canceladas várias encomendas de ... aos principais produtores mundiais, nomeadamente a empresa ... e a empresa ..., principais clientes do Grupo ... A título de exemplo a ... fabricava antes de ser*

decretada a Pandemia e todas as restrições 68 ... por mês e neste momento fabrica 10.

Nestes termos, e tendo em conta esta nova realidade à data que está a ser feita esta notificação a “...” já produziu quase a totalidade de peças para os seus clientes até ao final do ano de 2020.

Por outro lado, é espectável, estando já a suceder, a declaração de insolvência de um conjunto de ... a nível mundial, o que irá levar a chegarem ao mercado um número bastante significativo de ... o que vai levar a uma descida acentuada da venda de ... e, conseqüentemente, a menor produção de peças para ... Nestes termos não é expectável que esta situação se altere nos próximos dois anos e que vá existir um aumento de produção.

No que diz respeito à ..., a mesma tem como cliente que adquire 95% da sua produção à empresa mãe “...” sendo esta que fornece os fabricantes de ..., nomeadamente a ... e a ..., sendo que existiu um decréscimo de 80% de compras.

Em concreto estava projetado a venda de peças no valor global de €11,3 milhões e depois de ter sido declarada a Pandemia temos uma projeção de € 4,48 milhões o que equivale a menos € 6,82 milhões, ou seja, menos 60% de faturação. Acresce ainda que o projeto ... foi parado até 2022.

Nestes termos, é impossível manter a atual estrutura produtiva sob pena de a sociedade vir a ser declarada insolvente, o presente processo de despedimento coletivo é necessário para que se consiga preservar a empresa, a sua estrutura produtiva e os trabalhadores não abrangidos pelo despedimento coletivo.

É assim imperioso que a ... restructure a sua organização produtiva tendo em conta a enorme diminuição na procura dos bens produzidos e bem assim à redução abrupta de atividade.

(...)”

- 1.2.2. Foi junto o documento designado como Quadro de Pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa nos termos da alínea b) do n.º 2 ao artigo 360.º do Código do Trabalho, que constitui Anexo II, para o qual se remete para todos os efeitos legais,

verificando tratar-se de um quadro que contém a identificação de 143 trabalhadores, com a respetiva categoria, departamento onde exercem funções.

- 1.2.3. Foi igualmente junto, o documento designado como “Critério para seleção dos trabalhadores a despedir nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho”, que constitui Anexo III e cujo teor se reproduz:

“(…)

*A entidade empregadora analisou os seguintes fatores para seleção dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo:*

- *Avaliação de desempenho no âmbito das avaliações feitas com critérios objetivos e conhecidos pelo trabalhador;*
- *Menor habilitação académica ou menor habilitação profissional com menor espírito de iniciativa e capacidade de adaptação a novos desafios*
- *Menor experiência na função ou menor antiguidade.*

- 1.2.4. E ainda o documento designado como “Número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas nos termos da alínea d) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho”, que constitui o Anexo IV e cujo teor se reproduz:

“(…)

*São abrangidos pelo despedimento coletivo 52 trabalhadores integrados nas seguintes categorias profissionais:*

- *Operadores de ...;*
- *Operadores de ...;*
- *Operadores ...;*
- *Técnicos ...;*
- *...;*

- ...;
- Operadores de ...”

1.2.5. E o documento designado como “Período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento nos termos da alínea e) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho”, que constitui o Anexo V e cujo teor se reproduz:

“(…)

*O despedimento coletivo ocorrerá até 30 de junho de 2020 iniciando-se com o presente procedimento, sendo diferente para cada trabalhador tendo em conta o período de pré-aviso.”*

1.2.6. O documento designado como “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 nos termos da alínea f) do n.º 2 ao art. 360.º do Código do Trabalho”, que constitui o Anexo VI e cujo teor se reproduz:

“(…)

*A compensação é determinada do seguinte modo:*

- *12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo (para contratos de trabalho celebrados depois de 01.10.13).*

*\*Para os contratos de trabalho celebrados antes de 01.10.13, as indemnizações têm em conta várias parcelas, consoante a data da celebração do contrato de trabalho.*

→ ***Contratos celebrados antes de 01/11/2011:***

*(1) Período de duração do contrato até 31/10/2012: 1 mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;*

(2) Período de duração entre 01/11/2012 e 30/09/2013: 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;

(3) Período de duração a partir de 01/10/2013:

a) 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato, apenas quando o contrato de trabalho, a 1 de outubro de 2013, não tenha ainda atingido a duração de 3 anos; e,

b) 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes. Contratos celebrados entre 01/11/2011 e 30/09/2013:

(4) Período de duração até 30/09/2013: 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;

(5) Período de duração a partir de 01/10/2013:

a) 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato, apenas quando o contrato de trabalho, a 1 de outubro de 2013, não tenha ainda atingido a duração de 3 anos; e,

b) 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes.

→ **Contratos Celebrados depois de 01/10/2013:**

12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

- 1.2.7. Continuando a observar os requisitos legais do procedimento de despedimento coletivo, a entidade empregadora juntou cópia das atas das reuniões que se destinam a dar cumprimento à fase de informações e negociação com os trabalhadores, cujo teor de reproduz infra:

*"Acta sobre informações e negociação para Despedimento Colectivo nos termos do artº. 361º do Código do Trabalho*

*Aos dezasseis dias do mês de Junho de 2020 pelas nove horas, nas instalações da (...), estando presentes:*

- 1. Pela ... (...)*
- 2. Pela DGERT (...);*
- 3. Pela Comissão de trabalhadores (...);*
- 4. Pelo ... (...);*
- 5. Pelo ... (...);*
- 6. Pelo ... (...)*

*Iniciada a reunião foi explicado de forma detalhada pelo (...), Administrador da ..., os motivos de mercado que levaram à decisão da empresa proceder ao despedimento colectivo e, que estando relacionado com o aparecimento da Pandemia causada pelo Covid, resumidamente, são as seguintes:*

- a) O volume de previsão para o mês de Março seria de € 894.458,00 e o valor facturado de 664.745€*
- b) O volume de previsão para o mês de Abril seria de € 914.080,00 e o valor facturado de 390.806 €*
- c) O volume de previsão para o mês de Maio seria de € 1.333.441,00 e o valor facturado de 241.391€*
- d) Explicou ainda que o projecto ... foi retirado e que representava um volume de faturação de € 5.810.682,00 tal como o projeto ... foi abandonado que representava um volume de faturação de € 2.284.020,00, restando apenas o projecto ... e ...*
- e) Foi explicado que até ao mês de Dezembro não irá existir grande alteração deste cenário de inexistência de encomendas, estando a*

*negociar com o ... trazer para a fábrica ... um conjunto de novos projectos que permitam o relançamento da empresa.*

*Depois de explicado todos estes aspectos foi colocado a todos se tinham alguma questão que quisessem colocar à empresa.*

*Foi perguntado pelo representante do ... (...) qual a situação económica da empresa acumulada, tendo sido dada a palavra à (...), Directora Financeira da empresa que explicou, que o resultado do ano 2019 foi de um prejuízo de 1,3M€ e que o ano 2020 apresenta da mesma forma um prejuízo. Explicou, também que o cash flow está fragilizado pois tem empréstimos de 15M€ onde paga uma prestação de 500M€ trimestralmente, a empresa irá disponibilizar os documentos contabilísticos comprovativos.*

*Foi referido pelo ... (...) da DGERT que o presente processo de despedimento colectivo não apresenta, do ponto de vista substantivo e processual alguma ilegalidade, mas que os trabalhadores podem sempre discutir os fundamentos do despedimento colectivo junto dos Tribunais de Trabalho.*

*Foi referido pelo ... (...) entender que o despedimento colectivo é lícito que não existe nenhuma ilegalidade e que do seu ponto de vista o que deve ser feito é negociar da melhor forma o valor de indemnização, que irá ser pago a cada um dos trabalhadores.*

*Foi perguntado pela representante do ... (...) se era possível utilizar o Lay Off tradicional em substituição do despedimento colectivo para evitar os despedimentos. Foi explicado pelo ... (...) e pelo ... (...), Director fabril, que a empresa irá ver se é possível utilizar o Lay Off para alguns trabalhadores.*

*Terminada a fase de informações e explicação de dúvidas passou-se à negociação, tendo sido informado pela empresa todos os presentes que o número agora abrangidos pelo despedimento colectivo agora são 36 e não os 52 que constavam inicialmente na notificação para efeitos de despedimento colectivo.*

*Foi ainda explicado pela empresa que relativamente aos 36 que agora foram indicados para o despedimento colectivo não será possível optar por outras soluções que não impliquem o despedimento colectivo.*



*"Acta sobre informações e negociação para Despedimento Colectivo nos termos do artº. 361º do Código do Trabalho (continuação da reunião de 16/6/2020)*

*Aos vinte e cinco do mês de Junho de 2020 pelas nove horas, nas instalações da (...), estando presentes:*

- 1. Pela ... (...)*
- 2. Pela DGERT (...);*
- 3. Pela Comissão de trabalhadores (...);*
- 4. Pelo Sindicato ...(...);*
- 5. Pelo ... (...);*
- 6. Pelo ... (...)*

*Iniciada a reunião foi explicado por ... que existe um erro na acta relativa à reunião do dia 16/6/2020 na segunda página no sétimo parágrafo onde consta "...pela empresa as 36 empresas..." deveria constar "...pela empresa os 36 trabalhadores...".*

*De seguida iniciou-se a reunião em complemento à reunião iniciada a 16 de Junho de 2020, agora com a presença da Comissão representativa de trabalhadores afetados pelo despedimento colectivo, tendo de seguida lida a acta da reunião ocorrida no dia 16 de Junho.*

*Depois de lida essa mesma acta foi perguntado à Comissão representativa de trabalhadores se tinham alguma dúvida ou questão que quisessem colocar sobre os fundamentos do despedimento colectivo que constam da acta acabada de ler. Os membros da comissão declararam perceber os fundamentos que constam da referida acta e que não necessitam de nenhum esclarecimento.*

*De seguida a Senhora ... questionou a empresa o porque de fazer parte do despedimento colectivo, alega não ter sido objeto de avaliação e que foi Mãe recentemente e gozou licença de maternidade e está agora em licença de amamentação. Neste momento foi esclarecido pelo (...) DGERT que neste caso da*

trabalhadora ... e se a empresa decidir pelo seu despedimento terá previamente de obter a aprovação da CITE.

Neste momento foi ainda referido pela Senhora ... que neste momento está de licença à família pelo facto de o seu filho menor estar impedido de frequentar a escola entendendo que a sua situação deve ser reavaliada por questões sociais.

O representante do ... questionou porque estão indicados para despedimento trabalhadores com maior antiguidade e a trabalhadora ... que tem um contrato de estágio e consta da lista de despedimento colectivo.

De seguida foi explicado pelo ... os critérios que estiveram na base da escolha das pessoas para o despedimento colectivo e que baseiam em critérios de performance na actividade de cada trabalhador e critérios sociais nos seguintes termos(...)"

Por impossibilidade de reproduzir o quadro com os critérios de seleção, ir-se-á fazer constar cada um dos itens da forma que se afigura mais perceptível. Temos então:

Critérios de Performance	Critérios Sociais
<ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Saber fazer (Técnica, Polivalência)</i></li><li>• <i>Saber Ser (Pontualidade, Eficiência, Disciplina, Espírito de Equipa)</i></li><li>• <i>Não qualidade</i></li><li>• <i>Potencial</i></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- <i>Antiguidade</i><ul style="list-style-type: none"><li>1- 0 a 2 anos</li><li>2- 2 a 5 anos</li><li>3- 5 a 10 anos</li><li>4- &gt; a 10 anos</li></ul></li><li>- <i>Situação familiar</i><ul style="list-style-type: none"><li>- <i>Solteiro</i></li><li>- <i>Casado com filhos &gt; a 18 anos</i></li><li>- <i>Caso com filhos &lt; a 18 anos</i></li><li>- <i>Monoparental</i></li></ul></li><li>- <i>Empregabilidade</i><ul style="list-style-type: none"><li>- &lt; 25 anos</li><li>- 25 a 45 anos (40 mulher)</li><li>- &gt; a 45 anos (40 mulher)</li><li>- <i>Handicap</i></li></ul></li><li>- <i>Absentismo</i><ul style="list-style-type: none"><li>1- 10 faltas</li><li>2- 5 a 10 faltas</li><li>3- 0 a 5 faltas</li><li>4- Sem faltas</li></ul></li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>1- D</li><li>2- C</li><li>3- B</li><li>4- A</li></ul>	

### 50% Critérios Performance +50% (media) Critérios Sociais

Foi ainda explicado que relativamente a ... existe ainda três áreas que vão ser o futuro da empresa uma vez que está negociado com o ... a passagem destes sectores para a fábrica de ..., e que são: departamento ..., o ... e departamento ... Foi ainda explicado pelo ... que o factor de qualidade no trabalho foi também um factor importante na escolha dos trabalhadores. Nomeadamente, a quantidade de peças que são inutilizadas por não conformidade.

Foi ainda explicado pelo ... que vai rever as pessoas que constam da lista em termos sociais. Pelo que neste momento foi pedido a todos os intervenientes que fizessem chegar à empresa uma lista de trabalhadores indicados para o despedimento colectivo e que têm particulares situações sociais e que podem pesar na alteração das pessoas a serem despedidas até ao dia de amanhã.

Nesta data a representante do ... vem declarar a posição do ... e do ... que os trabalhadores que se encontrem a gozar os direitos de parentalidade seja em que modalidade for, inclusivamente o gozo do direito de assistência a filhos que foi lançado como medida extraordinária para fazer face a ausência ao apoio escolar por, motivo de encerramento de todos os estabelecimentos escolares devido a Pandemia. Uma vez que a empresa continuará a laborar não podemos enquanto representantes sindicais dos trabalhadores aceitar a sua inclusão neste processo. Devendo a empresa levar esta sua decisão a análise da CITE. Relativamente aos critérios a sua subjetividade leva a muita incompreensão por parte dos trabalhadores incluídos no processo, sendo que uma das reclamações dos trabalhadores, é precisamente a falta do conhecimento da avaliação realizada a qual é um dos critérios com peso significativo na decisão a tomar. Pelo que, se bem podemos compreender a situação difícil gerada pela Pandemia, naquelas que são as encomendas à ... que sai do seu controlo e que foi apresentada na primeira reunião e nesta e é algo que não podemos refutar a verdade é que relativamente

à decisão do despedimento coletivo como forma de ultrapassar a diminuição de encomendas já não podemos concordar.

Enquanto Sindicatos não podemos concordar com a perda de postos de trabalho seja quem for o trabalhador.

Nesta data pediu a palavra o representante do ..., ... esclarecendo que quer este Sindicato quer o ... teve várias reuniões com a empresa onde foi explicado os vários critérios quer sociais quer de performance dos trabalhadores afetados pelo despedimento colectivo.

Nesta data foi clarificado que as propostas que a empresa recebeu ontem do ... e do ... esta também aceite e subscrita agora pelo ..., também se aplica ao Polo de ... Foi ainda explicado à Comissão representativa de trabalhadores se também querem apresentar alguma proposta foi pela mesmo dito que, sendo possível, a empresa poderia substituir o despedimento colectivo pelo Lay Off.

As propostas dos Sindicatos são as seguintes:

...:

No seguimento da reunião do processo coletivo na ...no dia 19.06. 2020 (...) foram apresentadas um conjunto de propostas:

(...)

Sendo assim gostaríamos de ver analisadas as seguintes propostas

1. Gostaríamos de ver certificado que em caso de necessidade futura estes trabalhadores que saíam sejam os primeiros a ser contactados em caso de necessidade da empresa

2. No âmbito do Programa de Estabilização Económica e Social (PEES) verificar a viabilidade deste tipo de apoio aos trabalhadores

- Formações iniciais curtas no ensino superior técnico (...), em articulação com os empregadores

- Estímulo à inserção de adultos ativos no ensino superior

- Pós graduações com empregadores, instituições científicas e centros de inovação

3. ... Instituto ...;

Centro de desenvolvimento de ...

Centro de Inovação em ciência e tecnologia (INCITE-IPS),

Centro de investigação de ciências empresariais (CICE-IPS),

Centro de investigação e desenvolvimento de engenharia sustentável (SUSTAIN RD-IPS)

Pelo ... e ...

(...)

Após análise da situação actual da empresa, os trabalhadores envolvidos no despedimento colectivo em curso, continuam sem aceitar ou compreender, os motivos invocados e apresentados pela administração da empresa para a eliminação dos 164 postos de trabalho na fábrica ..., continuam a considerar que existem outras medidas possíveis de implementar pela empresa que garantiriam a manutenção dos postos de trabalho, veja-se que no passado dia 21 de Junho, foram reforçadas as medidas de apoio às empresas para a manutenção dos postos de trabalho que podem e devem ser postas em prática pela administração, evitando assim a eliminação de 164 postos de trabalho.

Não obstante a posição acima demonstrada, e mostrando-se a administração da empresa irredutível na sua decisão consideram os trabalhadores que a proposta de compensação apresentada pela empresa para a compensação da perda dos postos de trabalho muito aquém das possibilidades da empresa e das necessidades dos trabalhadores que se encontram na eminência de perder o seu rendimento (sendo que para alguns este é o (único que entra em casa), num período em que a economia se encontra retraída e as perspectivas de encontrar um novo posto de trabalho, num curto espaço de tempo são muito baixas. Assim vimos pelo presente apresentar as seguintes propostas para melhoria da compensação a pagar/conceder aos trabalhadores pelo despedimento:

1- Acesso ao seguro de saúde até ao final de 2021

2- Alteração da fórmula de cálculo do salário base diário actualmente prevista na lei para efeitos de compensação, sendo esta substituída pela seguinte fórmula:  $\text{salário base} * 12 * 8 / 40 * 52$

3- Pagamento do subsídio de turno, nos subsídios de férias e de natal, em falta nos anos anteriores a 2019

4- Pagamento do prémio atribuído anualmente pela empresa no valor de 500€ a todos os trabalhadores, como forma de reconhecimento pelos serviços prestados

5- Arredondamento da antiguidade do trabalhador para o número de anos completos imediatamente a seguir àquele que o trabalhador possa ter no momento do despedimento

6- No caso do valor da compensação a que o trabalhador tenha direito seja inferior ao valor correspondente a 3 meses de salário, ser-lhe garantido o pagamento mínimo da compensação no valor correspondente a 3 salários

7- No que aos trabalhadores com contrato a termo certo envolvidos no despedimento diz respeito considera-se ainda o seguinte:

a) passagem dos contratos a termo para contratos sem termo não é um acto unilateral da entidade empregadora, podendo o trabalhador opor-se à sua conversão, a conversão a contrato sem termo no presente momento, visa em nossa opinião, a obtenção uma vantagem ilegítima por parte da administração da empresa, de forma ilícita, reduzindo assim a indemnização a que estes trabalhadores terão direito (a compensação por caducidade é de 18 dias por cada ano completo enquanto que num contrato efectivo o valor de indemnização é de 12 dias por cada ano completo de antiguidade), de forma ilícita. Por outro lado, o artigo 123.º do C.T., vem dizer que no caso de ocorrer facto extintivo do contrato, antes da declaração de nulidade o que em nossa opinião será o caso pois opera o despedimento colectivo antes de ter decisão uma ação de impugnação de nulidade do contrato per termo inválido - diz- nos que se aplicam as regras sobre a cessação do contrato de trabalho. Mais, diz o n.º2 que se aplicam as regras do art.393.º do C.T, por ilicitude do despedimento, o que corresponde a uma indemnização 5 de 30 dias.

b) por outro lado, o contrato de trabalho a termo, em que o prazo é nulo, constitui uma invalidade parcial do contrato - art. 121 do CT

c) O regime indemnizatório das situações de invalidade, mesmo que seja parcial do contrato de trabalho, remetem para os valores do 393 CT n.º 3.

d) a ... nos processos pendentes tem aceite pagar as compensações pela rescisão do contrato à razão de 30 dias por cada ano, com o mínimo de 3 anos.

Tendo presente o acima exposto propõe-se que a indemnização dos trabalhadores nestas condições, devem ser efectuadas com base em 30 dias/ano com o mínimo correspondente a 3 meses de salário, até para respeitar o princípio da igualdade, face aos acordos que estão a ser celebrados.

Tendo começado a debater a proposta do ... a mesma foi aceite pela ..., em todos os seus pontos ficando a ... obrigada, não só a atribuir preferência a admissão de trabalhadores envolvidos no despedimento colectivo em novas contratações desde que os trabalhadores tenham qualificações para o posto. Os restantes pontos depois de concretizado o despedimento colectivo a ... irá entrar em contacto com as entidades competentes para iniciar o processo de formação e qualificação dos trabalhadores afetados pelo despedimento colectivo.

Relativamente à proposta do ... e do ... a empresa assegura o seguro de saúde até ao final do ano de 2020. Foi ainda aceite pela empresa que seja contratado com a companhia de seguros que, relativamente às pessoas que vão entrar em formação, também terem direito ao seguro de saúde no período da formação, ficando dependente de aceitação da companhia de seguros.

Relativamente ao ponto segundo, quinto e sexto e a fórmula de cálculo da indemnização a empresa não aceita a mesma uma vez que a empresa prefere investir o dinheiro em formação/qualificação ao invés de pagar um valor superior ao que consta da lei. A empresa irá pagar o que consta do regime legal.

A terceira, quarta e sétima proposta não se aplica a ... pelo que não é discutida. Relativamente à proposta da Comissão representativa de trabalhadores foi

*rejeitada pela empresa uma vez que não existe trabalho para trabalhadores e as previsões que existem apontam para que a retoma seja apenas no ano de 2022 e não existe cabimento legal para um lay off com período superior a um ano.*

*Foi ainda colocada pelo ... a questão de saber se não é possível o valor da indemnização ser superior ao que o ... explicou, mais uma vez, que prefere investir na formação/qualificação das pessoas que foram despedidas e não aumentar o valor de indemnização. Tendo sido questionado à Comissão representativa de trabalhadores o que optam pela formação/qualificação ou o aumento do valor de indemnização, os membros da Comissão foram unânimes ao referirem que preferem a formação/qualificação, mas que tinham de entrar em contacto com os seus colegas para saber a opinião de todos, tendo nesta fase a reunião sido interrompida por dez minutos.*

*Reatada a reunião, foi cessada a fase de negociação e propostas por todas as partes. Relativamente à questão de existir, ou não, acordo foi dito o seguinte:*

- 1. Pela Comissão representativa, já depois de terem consultado os colegas, estão de acordo com todos os pontos da negociação excepto o valor de indemnização que deveria ser superior e não apenas o que consta na Lei ao invés da formação/qualificação;*
- 2. Pelo Sindicato ... e ... aceitam todos os pontos da negociação colectiva excepto o valor de cálculo de indemnização que deveria ter em conta a proposta apresentada anteriormente por estes sindicatos;*
- 3. Pelo sindicato ... entende aceitar todos os pontos da negociação entendendo que existe acordo.*

*A empresa vai ver se tem alguma possibilidade de alterar o valor de Indemnização que não seja a indemnização ao legal.*

*A DGERT congratulou-se com a alteração de posição da empresa de refletir sobre o valor de Indemnização a pagar.*

*Nada mais havendo a tratar foi encerrada a presente reunião pelas doze horas e quarenta minutos, dela se tendo lavrado a presente acta que vai ser assinada por todos os presentes.*

*(...)"*

- 1.3. Por e-mail de 13/07/2020, a CITE solicitou à entidade empregadora, não só a junção dos elementos indicados no nº 2 do artigo 360º e 361º do CT como também, o envio do Anexo A da empresa, atualizado e devidamente discriminado por setores organizacionais da empresa, categoria e antiguidade dos trabalhadores; cópia dos contratos de trabalho das trabalhadoras que não são abrangidas pelo despedimento e que possuem a mesma categoria da trabalhadora lactante ..., bem como a indicação do critério de seleção e a fundamentação do mesmo.
- 1.4. Em resposta ao e-mail referido no ponto precedente veio a empregadora, juntar os elementos a que se refere o nº 2 do artigo 360º e 361º, bem como as cópias dos contratos das trabalhadoras com a mesma categoria da trabalhadora lactante e que não são abrangidas pelo despedimento.
- 1.5. Todavia, não foi junto o Anexo A atualizado e relativamente às cópias dos contratos das trabalhadoras com a mesma categoria da trabalhadora lactante e que não são abrangidas pelo despedimento, foram remetidos 3 contratos de trabalho de 3 trabalhadoras, quando o departamento a que a trabalhadora está afeta conta com 21 pessoas, das quais 12 são homens e 9 são mulheres, sendo o número de trabalhadores deste departamento incluídos no despedimento de 5 (2 homens e 3 mulheres).

- 1.6. Do processo constam ainda os seguintes documentos: Cópia da comunicação remetida à DGERT.

## 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 Europeias<sup>1</sup> 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.

---

<sup>1</sup> 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. 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”.*
- 2.5. No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68º sob a epígrafe “Maternidade e Paternidade” o seguinte:

*"1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*

*2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."*

- 2.6. Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever a legislação nacional consagra no artigo 63º, n.º 1 do Código do Trabalho, 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, que é esta Comissão, conforme alínea b) do artigo 3º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

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. Neste sentido é de entender que se na empresa decorre um processo de despedimento coletivo no qual são incluídas trabalhadoras grávidas, 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.

- 2.8. 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.
- 2.9. 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. Nos termos do artigo 359º do Código do Trabalho:

“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”.

**2.10.1.** Em conformidade com o artigo 360º do referido Código:

*“1 - O empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo comunica essa intenção, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger.*

*2 – Da comunicação a que se refere o número anterior devem constar:*

- a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;*
- b) O quadro de pessoal, discriminado por sectores 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.*

3 – Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos, os quais podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

4- No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão neste referida os elementos de informação discriminados no n.º 2.

5- O empregador, na data em que procede à comunicação prevista no n.º 1 ou no número anterior, envia cópia da mesma ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva”.

#### 2.10.2. Relativamente a Informações e negociação em caso de despedimento coletivo epígrafe do artigo 361.º:

“(…) 1 – Nos cinco dias posteriores à data do ato previsto nos n.ºs 1 ou 4 do artigo anterior, o empregador promove uma fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:

- a) Suspensão de contratos de trabalho;
- b) Redução de períodos normais de trabalho;
- c) Reversão ou reclassificação profissional;
- d) Reforma antecipada ou pré-reforma.

2 – A aplicação de medida prevista na alínea a) ou b) do número anterior a trabalhadores abrangidos por procedimento de despedimento coletivo não está sujeita ao disposto nos artigos 299.º e 300.º

3 – A aplicação de medida prevista na alínea c) ou d) do n.º 1 depende de acordo do trabalhador.

4 – O empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores podem fazer-se assistir cada qual por um perito nas reuniões de negociação.

5 – Deve ser elaborada ata das reuniões de negociação, contendo a matéria acordada, bem como as posições divergentes das partes e as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.

6 – Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.ºs 1 ou 3 (...).”

**2.10.3.** A Intervenção do ministério responsável pela área laboral, como epígrafe do artigo 362.º do CT, prevê:

“(…) 1 – O serviço competente do ministério responsável pela área laboral participa na negociação prevista no artigo anterior, com vista a promover a regularidade da sua instrução substantiva e procedimental e a conciliação dos interesses das partes.

2 – O serviço referido no número anterior, caso exista irregularidade da instrução substantiva e procedimental, deve advertir o empregador e, se a mesma persistir, deve fazer constar essa menção da ata das reuniões de negociação.

3 – A pedido de qualquer das partes ou por iniciativa do serviço referido no número anterior, os serviços regionais do emprego e da formação profissional e da segurança social indicam as medidas a aplicar, nas respetivas áreas, de acordo com o enquadramento legal das soluções

*que sejam adotadas. 4 – Constitui contraordenação leve o impedimento à participação do serviço competente na negociação referida no n.º 1. (...)”.*

- 2.11.** Finalmente, nos termos do disposto no artigo 383.º do Código do Trabalho, o despedimento coletivo é ilícito se o empregador não tiver feito a comunicação prevista nos n.ºs 1 ou 4 do artigo 360º ou promovido a negociação prevista no n.º 1 do artigo 361º; não tiver observado o prazo para decidir o despedimento e não tiver posto à disposição do trabalhador/a despedido/a, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação por ele devida e os créditos em virtude da cessação do contrato de trabalho
- 2.12.** Toda esta legislação, ao estabelecer princípios e procedimentos especiais de proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, como é o caso ora em análise, plasmados nas Diretivas Europeias, na CRP e no CT, mostra que as entidades empregadoras devem ter um cuidado acrescido no tratamento destes casos, justificando de forma cabal, objetiva e coerente a inclusão dos/as mesmos/as nos despedimentos, sob pena dos processos poderem conter indícios de discriminação em função da maternidade/parentalidade.
- 2.13.** Cabe à CITE, nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a respetiva lei orgânica, “(...) a) ... b) Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental; c) (...)”.

### III – ANÁLISE

- 3.1 O despedimento coletivo corresponde, assim, a um despedimento individual com fundamento em «justa causa objetiva», ou seja, é fundado em motivos de natureza não disciplinar.
- 3.2 Para que se possa operar um despedimento coletivo, há que ter em conta o disposto no artigo 359.º e 360.º do Código do Trabalho, que prevê a exigência da comunicação de intenção de despedimento à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão de intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores ou, na falta destas entidades, a cada um dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento. Da comunicação deve constar os seguintes elementos:
- a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;
  - b) O quadro de pessoal, discriminado por sectores 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.

3.3. No despedimento “sub judice”, a entidade empregadora refere que o despedimento é motivado por razões de mercado originado pela Pandemia do COVID-19. A entidade empregadora desenvolve a sua atividade no âmbito da fabricação de peças para ... e atividades conexas em regime de exclusividade, não exercendo atividade noutra setor que não seja o mercado de ... Na decorrência da crise que o surto epidemiológico de Covid 19 provocou a nível mundial, criou no setor da ... uma quebra abrupta do mesmo, em razão de ter sido decretado pela maioria dos estados a proibição de ...

Esta situação levou a que fossem canceladas várias encomendas de ... aos principais produtores mundiais, clientes do ... No mês de junho a “...” já produziu quase a totalidade de peças para os seus clientes até ao final do ano de 2020, não sendo expectável que esta situação se altere nos próximos dois anos e que vá existir um aumento de produção.

No que diz respeito à ..., a mesma tem como cliente que adquire 95% da sua produção à empresa mãe “...” sendo esta que fornece os fabricantes de ..., nomeadamente a ... e a ..., sendo que existiu um decréscimo de 80% de compras.

Em concreto estava projetado a venda de peças no valor global de €11,3 milhões e depois de ter sido declarada a Pandemia temos uma projeção de € 4,48 milhões o que equivale a menos € 6,82 milhões, ou seja, menos 60% de faturação.

3.4. Compulsada a comunicação à trabalhadora e o teor da ata, verifica-se que os motivos invocados para o despedimento constam dos documentos referidos e as razões invocadas consubstanciam uma realidade que pode justificar uma intenção de despedimento coletivo quer pela redução da atividade da empresa, pela diminuição previsível da procura dos bens que

fornece, quer pelo desequilíbrio económico-financeiro que provoca na empresa.

- 3.5. Todavia, da comunicação realizada à trabalhadora constata-se que não foi dado cumprimento à alínea b) do nº 2 do artigo 360º do Código do Trabalho e que se refere ao quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa, bem como a trabalhadora não teve conhecimento não teve conhecimento de qual o critério de seleção de trabalhadores/as a despedir, que lhe foi aplicado em concreto. Com efeito, da comunicação à trabalhadora, extrai-se a este propósito, que os critérios de seleção iriam ser os seguintes: *“Avaliação de desempenho no âmbito das avaliações feitas com critérios objetivos e conhecidos pelo trabalhador; Menor habilitação académica ou menor habilitação profissional com menor espírito de iniciativa e capacidade de adaptação a novos desafios e Menor experiência na função ou menor antiguidade.*
- 3.6. Na ata de reunião de informações e negociação, verifica-se que foram indicados um conjunto de critérios de seleção para a escolha dos trabalhadoras a despedir, muito diferentes dos indicados na comunicação à trabalhadora, realizada nos termos o artigo 360º do CT, o que contraria a ratio da obrigação contida na alínea c) deste preceito legal.
- 3.7. Mais, não só o número de critérios de seleção aumentou, como não foi demonstrada a sua aplicação, através de uma fundamentação objetiva e clara e da junção de elementos comprovativos, em particular, no que se concerne o critério da performance, que se prende com a avaliação de desempenho que a trabalhadora refere não conhecer.

3.8. Ora, muito embora o Código do Trabalho, no âmbito do despedimento coletivo, não estabeleça de forma obrigatória quais os critérios a utilizar, ao contrário do que acontece com o regime da extinção de posto de trabalho, tal não significa que a escolha dos trabalhadores/as a despedir possa ser arbitrária. Aliás, a este propósito, 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”, 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](http://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."*

- 3.9.** Assim, para além de não ter sido devidamente explicitado à trabalhadora qual o critério de seleção com vista à sua inclusão no despedimento que lhe foi aplicado, nem dada a conhecer o resultado da aplicação desse critério, salvo melhor opinião, parece ainda ser de concluir que a aplicação dos critérios que foram indicados à CITE como sendo os utilizados, carecem de precisão na sua aplicação, na medida em que não é indicado qualquer ordem de prioridades ou fator preferencial na sua aplicação, bem como não foram demonstrados os resultados da aplicação dos critérios de seleção. Face ao número de critérios indicados e à sua natureza, qualquer um dos trabalhadores da empresa poderia ser abrangido pelo despedimento coletivo.
- 3.10.** Como tal, a comunicação prevista no artigo 360º do Código do Trabalho, através da qual o empregador comunica a cada um dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo a decisão do seu despedimento individual, deve conter a menção expressa do motivo da cessação do

respetivo contrato, o que deve entender-se como constituindo uma referência quer à fundamentação económica do despedimento, comum a todos/as os/as trabalhadores/as abrangidos/as, quer ao motivo individual que determinou a escolha em concreto do/a trabalhador/a visado/a, ou seja, a indicação das razões que conduziram a que fosse ele/a o/a atingido/a pelo despedimento coletivo e não qualquer outro/a trabalhador/a.

**3.11.** Face ao exposto, resulta evidente, que a fundamentação individual da trabalhadora lactante abrangida, não se mostra cumprida na comunicação realizada à trabalhadora.

**3.12.** Ora, estando em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de uma trabalhadora lactante, 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, em função do sexo ou, no caso vertente, por motivo de maternidade, tem que ser claramente salvaguardado na definição dos critérios para a seleção das trabalhadoras a despedir, por forma a afastar qualquer hipótese de discriminação.

**3.14.** Nestes termos, salvo melhor e douta opinião, não se afigura claro e inequívoco nem a escolha nem o resultado da aplicação dos critérios de seleção utilizados pela empresa, com vista ao despedimento da trabalhadora lactante, não se podendo assim, considerar como afastada a

existência de indícios de discriminação em função da maternidade, na sua inclusão no processo de despedimento coletivo em causa.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera opor-se à inclusão da trabalhadora lactante ... no despedimento coletivo promovido pela entidade “...”.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS QUE COMPÕEM A CITE, NA DATA DE 22 DE JULHO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS**