

PARECER Nº 388/CITE/2020

ASSUNTO: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, 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 3424-DG-C/2020

I – OBJETO

1.1- Em 27.07.2020, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora grávida, ..., 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.

1.1- Do processo de despedimento consta a comunicação dirigida à trabalhadora, remetida a 08/07/2020 e rececionada pela trabalhadora a 13/07/2020, em que a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:

*“(…)
Venho, por este meio, na qualidade de mandatária da empresa ..., entidade empregadora de V. Exa., comunicar a intenção de proceder ao seu despedimento, juntamente com mais 8 (oito) trabalhadores, nos termos e para os efeitos previstos no n.º 3 do artº 360.º do Código do Trabalho (CT).*

Junta-se, em anexo, os seguintes documentos e informações, conforme o disposto no n.º 2 do art.º 360.º do CT, os quais fazem parte integrante da presente comunicação:

- *Motivos do despedimento coletivo (ANEXO I);*
- *Quadro de pessoal discriminado por setores da empresa (ANEXO II);*
- *Critérios de seleção dos trabalhadores a despedir (ANEXO III);*
- *Número de trabalhadores a despedir e respetivas categorias profissionais (ANEXO IV);*
- *Tempo previsível para o despedimento (ANEXO V) e*
- *Método de cálculo de compensação (ANEXO VI).*

Os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo poderão eleger, no prazo de cinco dias a contar da receção da presente comunicação, uma Comissão Representativa, constituída por um número máximo de 5 trabalhadores.

Nos cinco dias seguintes, iniciar-se-á a fase de informações e negociação entre a N/Constituinte, aqui entidade empregadora, e a referida Comissão, com a participação de um representante do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

Na falta de acordo, será proferida a decisão de despedimento coletivo, com o aviso prévio previsto no n.º 1 do art.º 363.º do CT.

(...)"

1.1.1. Da descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo, que constitui Anexo I e cujo teor se reproduz:

"(...)

A. Introdução

“...”, (...) é uma empresa que exerce a sua atividade nas áreas de ...

Esta sociedade foi constituída em 09/02/1998.

Atualmente os sócios e repartição do capital social são os seguintes:

...: uma quota de 2.500,00 €

...: uma quota de 2.500,00 €

B - Análise Económico-Financeira

No âmbito da pandemia do COVID-19, a empresa sofreu uma redução drástica nas encomendas de produção o que provocou um grande decréscimo da faturação mensal e a impossibilidade de manter todos os postos de trabalho.

Acreditando que as medidas de gestão adotadas, conjugadas com a melhoria das condições de mercado, permitiriam inverter a situação da empresa, sentida após o início da Pandemia, os sócios fizeram um elevado esforço financeiro para manter os postos de trabalho, a empresa em funcionamento, e a obtenção de meios financeiros para assegurar a sobrevivência da empresa, tal como ela se encontra estruturada.

Todavia, e apesar de todos os esforços efetuados, não foi possível inverter a situação, visto que tal já não depende do esforço da empresa, mas antes da conjuntura atual do mercado nacional, europeu e mundial.

As encomendas efetuadas por outras empresas à entidade empregadora, são neste momento, e relativas ao período junho, julho e agosto, no global, muito inferiores ao expectável e aos números registados no período análogo do ano 2019. Por esta altura, os trabalhadores, em circunstâncias normais, já se encontrariam de tal forma sobrecarregados de trabalho, que seria necessário prestarem trabalho extra, noturno e até mesmo aos fins-de-semana. Acontece que tal não se verificou no presente período, e segundo expectativas recolhidas junto das empresas que subcontratam a entidade empregadora, tal não se vai verificar por tempo indeterminado.

Exposta a conjuntura atual e as previsões para os próximos meses do ano, prevê-se com um grau elevado de certeza, que a entidade empregadora não terá capacidade financeira para fazer face aos custos inerentes à prossecução da atividade, incluindo para fazer face aos salários dos trabalhadores.

Assim, e para não colocar em risco toda a estrutura empresarial, incluindo os trabalhadores, e aproveitando o momento em que ainda lhe é possível pagar as devidas indemnizações aos trabalhadores que pretende despedir, a entidade empregadora considera que o despedimento coletivo é a única solução a adotar no presente momento.

Como tal, por influência profunda do mercado no qual se verifica, desde abril de 2020, uma diminuição crescente da procura dos bens produzidos, a entidade empregadora vê-se forçada a reduzir a atividade da empresa, nos termos do artigo 359º, n.º 2, alínea a) do Código do Trabalho.

É neste contexto que se insere, como último recurso, o presente processo de despedimento coletivo, atendendo a que o nível de redução da atividade da empresa e o desequilíbrio económico-financeiro em que a empresa se irá encontrar se deixar a presente situação evoluir, não permitem a manutenção de todos os trabalhadores ao seu serviço, com os custos daí decorrentes, impondo, pois, a cessação dos contratos de trabalho previamente selecionados.”

1.1.2. Do Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa, que constitui Anexo II, cujo teor se reproduz.

“ANEXO II

QUADRO DE PESSOAL
(DISCRIMINADO POR SETORES DA EMPRESA)

Nº	NOME	CATEGORIA	SECTOR
01	...	...	...
02	...	...	...
03	...	...	...
04	...	...	...
05	...	...	...
06	...	...	...
07	...	...	...
08	...	...	...
09	...	...	...
10	...	...	...
11	...	...	...
12	...	...	...
13	...	...	...
14	...	...	...
15	...	...	...
16	...	...	...
17	...	...	...
18	...	...	...
19	...	...	...
20	...	...	..."

1.1.3. Da indicação dos critérios e fundamentos que servem de base para a seleção dos trabalhadores abrangidos no processo de despedimento, que constitui Anexo III e cujo teor se reproduz:

“ANEXO III

CRITÉRIOS DE SELEÇÃO DOS TRABALHADORES A DESPEDIR

1.º *Antiguidade;*

2.º *Habilitações técnicas: dar-se-á preferência a trabalhadores que, dentro da mesma categoria profissional, e apesar da antiguidade, desempenhem um leque mais variado de funções, como por exemplo, a capacidade para ...;*

3.º *Assiduidade.*

1.1.4. Do Quadro de Categorias, com a discriminação das categorias profissionais abrangidas e o número de trabalhadores a despedir por categoria, que constitui Anexo IV, cujo teor se reproduz.

“ANEXO IV

NÚMERO DE TRABALHADORES A DESPEDIR E CATEGORIAS PROFISSIONAIS ABRANGIDAS

Nº	NOME	CATEGORIA	SECTOR
4	...	...	...
11	...	...	...
12	...	...	...
13	...	...	...
14	...	...	...
17	...	...	...
18	...	...	...
19	...	...	...
20	...	...	...”

- 1.1.5.** Do tempo previsível para o despedimento, que constitui Anexo V, cujo teor se reproduz.

“ANEXO V

TEMPO PREVISÍVEL PARA O DESPEDIMENTO

Os contratos de trabalho abrangidos serão feitos cessar de modo simultâneo no culminar do processo ora indicado, respeitados os devidos prazos de aviso prévio legalmente exigidos.

- 1.1.6.** Do método de cálculo de compensação, que constitui Anexo V, cujo teor se reproduz.

ANEXO VI

MÉTODO DE CÁLCULO DE COMPENSAÇÃO

Não estão previstas compensações genéricas a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da compensação prevista na Lei — artigo 366.º do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro)

- 1.2.** Por e-mail de 03/08/2020, a CITE solicitou à entidade empregadora o envio dos seguintes elementos:
- a) Cópia da(s) ata(s) relativa à fase de informações e negociação a que se refere o artigo 361º do CT.
 - b) A fundamentação do critério de seleção utilizado para o despedimento, acompanhado de elementos comprovativos.
 - c) O Anexo A da empresa, atualizado e devidamente discriminado por setores organizacionais da empresa, categoria e antiguidade dos trabalhadores, bem como a fundamentação do critério de seleção

utilizado para o despedimento, acompanhado de elementos comprovativos.

- 1.3.** Em resposta ao e-mail referido no ponto precedente veio a entidade empregadora juntar o Anexo A – Quadro de Pessoal e informar o seguinte:

“(…)

Relativamente às informações requeridas quanto à fase de informações e negociação, a que se refere o artigo 361º do CT, informa-se que foi oferecido o prazo para os trabalhadores exigirem as informações que entenderiam e a gerência da empresa disponibilizou-se para negociar as medidas a aplicar. Foi também disponibilizado o meu contacto aos trabalhadores para tirarem qualquer dúvida e levantar qualquer questão pertinente. Neste âmbito, fui contactada por alguns dos trabalhadores abrangidos, todavia, as questões levantadas prenderam-se única e exclusivamente com o montante da compensação e data de pagamento, sendo que nenhum dos funcionários, ou grupo de trabalhadores, exigiu qualquer outro tipo de informação ou encetaram uma negociação. Resulta do exposto que não foi realizada reunião com os trabalhadores ou representantes dos trabalhadores, dado que a sua realização depende da constituição de uma comissão representativa dos trabalhadores (n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho), e os trabalhadores não constituíram a comissão, nem encetaram qualquer reunião de negociação. Assim, não existe ata a apresentar.

Quanto à fundamentação do critério de seleção utilizado foram realizados os seguintes esclarecimentos

“... de acordo com os critérios elegidos e expostos no anexo III, a trabalhadora grávida, dentro da categoria profissional em que se encaixa (...), é a segunda trabalhadora com menos anos de antiguidade, todavia, e apesar de ter mais

antiguidade do que a trabalhadora ..., esta última ..., enquanto que a trabalhadora ..., apenas encontra-se habilitada para proceder a trabalhos manuais de ... Assim, devido ao facto de a empresa se ver, face à conjuntura exposta no anexo I, obrigada a reduzir fortemente a sua capacidade produtiva, é do maior interesse da empresa, no âmbito da sua prossecução económica, de optar pelos trabalhadores que são capazes de executar um maior número de atividades dentro da empresa, e, no caso concreto, tendo em conta a necessidade de, cada vez mais, a indústria se encontrar robotizada e as empresas se verem obrigada a recorrer a ... para responder às exigências do mercado, manter a trabalhadora que demonstra competências práticas para fazer face a estas exigências do mercado, demonstra-se a opção mais harmoniosa com a prossecução económica da empresa.”

- 1.4.** Do processo consta ainda a relação dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo, 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 Europeias¹ que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

2.3. 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 considerando 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*

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).

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) Reconversão 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 nº 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 ... e desde o início da pandemia sofreu uma redução drástica nas encomendas de produção o que provocou um grande decréscimo da faturação mensal e a impossibilidade de manter todos os postos de trabalho.

Apesar de todos os esforços efetuados para manter a empresa em funcionamento com todos os postos de trabalho, não foi possível inverter a situação, visto que tal já não depende do esforço da empresa, mas antes da conjuntura atual do mercado nacional, europeu e mundial. As encomendas efetuadas por outras empresas à entidade empregadora, são neste momento, e relativas ao período junho, julho e agosto, no global, muito inferiores ao expectável e aos números registados no período análogo do ano 2019 e as previsões para os próximos meses, segundo expectativas recolhidas junto das empresas que subcontratam a entidade empregadora, indicam que a atual situação se irá manter por tempo indeterminado. De forma a não colocar em risco toda a estrutura empresarial, incluindo os trabalhadores, a entidade empregadora considera que o despedimento coletivo é a única solução a adotar no presente momento, incluindo no despedimento 9 trabalhadores de um universo de 23 trabalhadores, entre os quais se conta a gerência.

- 3.4.** Compulsada a comunicação à trabalhadora, 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, os motivos invocados foram formulados em moldes muito vagos e genéricos, sem qualquer concretização factual que justifique o motivo do despedimento. Com efeito, a entidade empregadora não explica a sua situação económica até março de 2020, não indica de forma factual ou documental, em que consiste a quebra drástica da procura

de bens; não indica o resultado líquido da sua atividade no mês de março a abril, por comparação com os meses anteriores ou os meses análogos no ano anterior, não aponta as razões que, no seu entender, impossibilitam o recurso a outras soluções ou estratégias empresariais e tão pouco esclarece a razão pela qual o despedimento recaiu sobre a trabalhadora grávida.

- 3.6.** O Acórdão do STJ, proferido no âmbito do Proc. 7031/16.7TFNC.L1S1, refere que: *“No dizer de BERNARDO LOBO XAVIER, haverá que comunicar o necessário para que se possa deduzir «a concreta decisão de gestão, em termos de tornar transparente a situação e de convencer ou habilitar o despedido com os elementos necessário a pensar numa eventual impugnação».*

A decisão há-de identificar os motivos que estão subjacentes ao despedimento, ou seja, deve concretizar a situação económica da entidade empregadora subjacente ao despedimento e a resposta a essa situação em termos de estratégia empresarial, nomeadamente, as medidas empresariais que o justificam, medidas estas que enquadrarão os critérios adotados na identificação dos trabalhadores abrangidos.(...)

Essa justificação há-de permitir estabelecer uma relação de causalidade entre a referida situação económica invocada como fundamento do despedimento e o despedimento propriamente dito, permitindo igualmente sindicatizar a concretização dos critérios de seleção dos trabalhadores abrangidos e a relação desses critérios com as medidas tomadas como resposta à crise da empresa.

O desrespeito pelos parâmetros legais relativamente ao despedimento coletivo pode acarretar a ilicitude do mesmo, quer por motivos substanciais referentes aos fundamentos do despedimento, quer por

motivos de natureza processual, relacionados com a violação dos termos processuais estabelecidos, matéria disciplinada no artigo 383.º daquele Código do Trabalho.”

- 3.7.** Assim, a comunicação prevista no artigo 360º do Código do Trabalho, através da qual a entidade empregadora 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.
- 3.8.** Face ao exposto, resulta evidente, que quer a fundamentação económica do despedimento, quer a fundamentação individual da trabalhadora grávida abrangida, não se mostram cumpridas na comunicação realizada à trabalhadora.
- 3.9.** Todavia, da comunicação realizada à trabalhadora constata-se a trabalhadora não teve conhecimento de qual o critério de seleção de trabalhadores/as a despedir, que lhe foi aplicado em concreto. Se é certo que da comunicação à trabalhadora, resulta quais os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir, decorre igualmente, da comunicação à trabalhadora e dos documentos que constituem o processo de despedimento que não foi demonstrada a sua aplicação,

através de uma fundamentação objetiva e clara e da junção de elementos comprovativos, relativamente aos demais trabalhadores/as, em situação laboral idêntica.

- 3.10.** 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, (...) é incontestável que a Constituição não admite a denúncia discricionária por parte do empregador e apenas possibilita a cessação do contrato de trabalho por vontade do empregador se existir uma justificação ou motivação, ainda que a justa causa possa resultar de causas objetivas relacionadas com a empresa nos termos da lei”. (...)

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

- 3.11.** Na esteira do explanado, importa então chamar à colação o Anexo A - quadro de pessoal atualizado, cuja análise permite concluir o seguinte:
- a)** O número de trabalhadores constante do Anexo A é de 23, ao passo que a relação de trabalhadores que constitui o Anexo II do processo de despedimento é de 20 trabalhadores, entre os quais se inclui a trabalhadora ..., que não consta do Anexo A, pese embora pertencer aos quadros de pessoal da entidade empregadora desde 2015.
 - b)** Os trabalhadores que estão em falta na relação de trabalhadores, que constitui o Anexo II, de seu nome ..., ... e ..., possuem menor antiguidade do que os trabalhadores abrangidos no processo de despedimento, incluindo a trabalhadora grávida. Esta foi admitida na

empresa em Dezembro de 2016 e estes três trabalhadores foram admitidos em abril de 2017, setembro de 2017 e outubro de 2019.

c) Outro aspeto relevante prende-se com a profissão e categoria destes três trabalhadores. Todos são operadores de máquinas de calçado e as trabalhadoras ... e ... têm a categoria profissional de ... e o trabalhador ... tem a categoria de ... A trabalhadora grávida incluída no despedimento tem a mesma profissão - ... e a sua categoria profissional é de ...

3.12. Do confronto entre os elementos extraídos do Anexo A e dos esclarecimentos prestados pelo empregador, através de e-mail, em que o empregador afirma que a trabalhadora grávida, dentro da categoria profissional em que se encaixa (...), é a segunda trabalhadora com menos anos de antiguidade, e até com mais antiguidade do que a trabalhadora ..., justifica a inclusão da trabalhadora grávida no despedimento em virtude daquela ..., enquanto que a trabalhadora grávida apenas encontra-se habilitada para proceder a trabalhos ..., pelo que deve optar pelos trabalhadores que são capazes de executar um maior número de atividades dentro da empresa, especialmente, tendo em conta a necessidade das empresas recorrerem a ...

3.13. Ainda que se considere justificado que a escolha da trabalhadora grávida no despedimento, por referência à trabalhadora ..., obedeceu aos critérios de seleção, designadamente, o critério “*Habilitações técnicas*” onde é referido que “*dar-se-á preferência a trabalhadores que, dentro das mesma categoria profissional, e apesar da antiguidade, desempenhem um leque mais variado de funções, como por exemplo, a capacidade para ...*”, inexistente no processo demonstração do que é

alegado.

3.15. Inexiste assim, no processo de despedimento, aliás como já referido supra, a demonstração clara e objetiva da aplicação dos critérios às trabalhadoras integradas no presente processo de despedimento coletivo, em particular, da trabalhadora grávida, relativamente aos demais trabalhadores/as, não existindo comprovativos da assiduidade dos trabalhadores/as; a fixação do período a ter em conta para efeitos de assiduidade no despedimento ou a descrição do conteúdo funcional das várias categorias ou profissões, que permitam concretizar a aplicação dos critérios de seleção. Todos estes aspetos e a omissão na relação do quadro de pessoal que constitui o Anexo II, dos 3 trabalhadores com menor antiguidade que os trabalhadores abrangidos pelo despedimento, incluindo a trabalhadora grávida e que possuem a mesma categoria, não permitem afastar a existência de qualquer discriminação.

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

3.17. Ora, estando em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de uma trabalhadora grávida, 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 77/2009, 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, o que não sucedeu.

- 3.18.** Nestes termos e salvo melhor e douda opinião, não se afigura claro e inequívoco os motivos invocados para o despedimento, nem o resultado da aplicação dos critérios de seleção utilizados pela empresa que justificam a inclusão no despedimento coletivo da trabalhadora especialmente protegidas, sob pena de tal despedimento, a concretizar-se, indiciar a prática de discriminação em função do exercício dos direitos decorrentes da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

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

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 19 DE AGOSTO DE 2020,
COM OS VOTOS CONTRA DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE
PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DE TURISMO DE PORTUGAL**