PARECER N.º 405/CITE/2020

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho.
Processo n.º 3555/DG-C/2020

I – OBJETO

1.1. Em 04.08.2020, a CITE recebeu de **...** pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida **...,** no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por motivos de mercado e estruturais, abrangendo 14 trabalhadores/as, num universo 16 trabalhadores/as.

1.2. Na carta dirigida à CITE, a entidade empregadora refere o seguinte que se transcreve:

Com os nossos melhores cumprimentos, serve a presente carta para informar, remeter e comunicar a V. Exas. nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 63.°do Código do Trabalho, que a sociedade comercial por quotas denominada de "...", titular do número de pessoa coletiva e contribuinte fiscal ..., com sede em ..., deu nos termos dos artigo 359.° e seguintes do Código de Trabalho, início a procedimento de despedimento coletivo, o qual abrange trabalhadora desta sociedade que se encontra grávida, a Ex.ma Senhora, ..., nascida em 01 de abril de 1976, titular do CC. N.° ..., válido até 21/11/2027, contribuinte fiscal número ..., NISS: ..., residente em ..., pelo que, nos termos e para o disposto na alínea b) do n.° 3 do artigo 63.° conjugado com o disposto no artigo 361.º ambos do Código do Trabalho, se remete, cópia das comunicações que ao abrigo dos disposto no artigo 360.° n.°3 do Código do Trabalho, foram primeiramente remetidas por Correio e, posteriormente, entregues por esta sociedade em mão própria aos dezasseis trabalhadores desta sociedade e por estes recebidas, em 29-06-2020, mais se comunica que não houve nos termos do disposto no artigo 361.° do C.T., lugar a qualquer fase de negociações.

Na sociedade comercial não existe comissão de trabalhadores, nem comissão intersindical, ou sequer existem comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger ou abrangidos pela medida pretendida aplicar, motivo pelo qual não se remeteu a estas entidades por escrito qualquer comunicação a que aludem os n.° 1 e n.° 2 do artigo 360.° do Código de Trabalho. Ao invés, a sociedade, nos termos e para os efeitos do disposto no n.° 3, do artigo 360.° do C.T., comunicou por escrito, no dia 29 de junho de 2020, a cada um dos dezasseis, trabalhadores abrangidos pelo procedimento de despedimento coletivo a sua intenção, remetendo-lhe com a comunicação escrita os elementos a que se reporta o n.° 2, alíneas a) a O do artigo 360.° do C.T., mais lhe comunicando da possibilidade de os mesmos, caso entendessem, formar comissão representativa de trabalhadores a comunicar a esta sociedade no prazo de cinco dias úteis, cujo término ocorreu em 07 de julho 2020, sem que fosse comunicada a existência de comissão representativa de trabalhadores.

Assim, junta-se em anexo cópia das dezasseis comunicações remetidas/entregues por esta sociedade a cada um dos trabalhadores, com cópia dos documentos que com elas foram juntos e remetidos.

Em anexo os seguintes documentos:

a) Cópia de cada uma das dezasseis cartas que foram remetidas/entregues em mão própria, por esta sociedade aos trabalhadores em 29-06-2020.

Reiteramos os nossos melhores cumprimentos, sem outro assunto de momento.

Subscrevemo-nos. Atentamente.

1.3. Por carta datada de 05.06.2020,e entregue em mão a 29.6.2020, a empresa comunicou à trabalhadora a intenção de proceder ao despedimento coletivo, nos termos que, se transcrevem:

Exma. Senhora,

Com os nossos melhores cumprimentos, serve a presente carta para informar V. Exa., nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 360.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro, que esta ... titular do número único de matrícula, pessoa coletiva e contribuinte fiscal ... com sede no ..., decidiu promover o procedimento de despedimento coletivo, com vista à

cessação de catorze dos dezasseis contratos de trabalho em vigor, abrangendo assim a quase totalidade dos trabalhadores desta sociedade.

A instauração do presente procedimento de despedimento coletivo por esta sociedade é determinada por motivos de mercado e por motivos estruturais, nomeadamente, como é sabido, até à presente data a sociedade dedicava-se praticamente em exclusivo à ... A comercialização ... destinava-se praticamente toda ela ao mercado estrangeiro através de um único cliente que mantinha exclusividade com a empresa, para quem esta produzia e vendia, a ...

Como é também sabido, esta ..., desde a ..., o que exige um número elevado de mão de obra em qualquer uma destas fases.

Acontece que, a venda ..., tem vindo, desde há dois anos a esta parte, a perder rentabilidade, tendo havido prejuízo (média) neste último triénio, tendo sido vendida em alguns períodos abaixo do custo de produção.

Não obstante o elevado número de mão de obra necessária para esta produção e o aumento de todos os custos associados à produção, os preços de venda tendo vindo a diminuir consideravelmente nos últimos anos.

Esta perda de rentabilidade levou a que a sociedade reduzisse, consideravelmente, a sua área de produção, passando de 6ha para 2ha no ano de 2018, o que ainda assim não foi suficiente.

Por outro lado, foi a ... informada, da qual a sociedade ..., faz parte há mais de 20 anos, que a sua parceira exclusiva, a ..., tem intenção de terminar a parceria com os ... que tenham menos de 5ha de produção, a partir do próximo ano, o que ...

Desta forma, e porque sem este contrato, a sociedade não conseguirá escoar o produto, e também tendo em conta o baixo preço de venda para o mesmo, optou por desistir da ... e dedicar-se a outras ... mais promissoras, que por um lado, necessitam de menos mão de obra e por outro, que sejam mais rentáveis.

Ora, esta decisão da sociedade, baseou-se principalmente em motivos de mercado e estruturais, os quais se traduzem na impossibilidade de escoamento do produto em virtude da cessão do contrato de fornecimento com a ... e nos

prejuízos que a comercialização deste produto tem vindo a dar à sociedade, atenta a redução drástica dos preços de venda.

Assim, optou a sociedade por ponderar a sua actividade, optando por alterar o tipo de produto a comercializar, uma vez que ..., sem a sua principal cliente, iria inevitavelmente conduzir a perdas consideráveis de receitas e levaria a sociedade à insolvência.

Por outro lado, a concorrência feroz de ... com mão de obra muito mais barata e com custos de produção bastante inferiores, consegue escoar o produto a preços de mercado muito inferiores ao nosso, e ser ainda um negócio rentável.

Além do mais, acresce que, sem o contrato com a ... a sociedade já não irá realizar a ... no próximo ano, uma vez que não tem garantias de conseguir escoar o produto, o que conduz a uma redução da atividade laboral desta sociedade e muito embora a empresa tenha empreendido e continue a empreender esforços junto de potenciais clientes, para angariar compradores, não tem perspetivas de conseguir, pelo que houve a necessidade de tomar esta decisão.

Na presente data, a sociedade apenas sobrevive e apenas consegue honrar os seus compromissos em virtude da rentabilidade que obteve ao longo dos anos.

A situação difícil em que a sociedade se encontra, a de falta de liquidez, em virtude da venda a baixo preço do produto, por vezes até com prejuízo, a dificuldade em custear as despesas mensais certas e exigíveis com o funcionamento da empresa, como são entre outras, as suas despesas de funcionamento e os salários dos trabalhadores, facto que necessariamente tem impacto nas relações laborais e nos contratos de trabalho existentes e em vigor com esta sociedade, não deixam dúvidas que a sociedade não pode continuar a laborar da forma como tem vindo a laborar e urge a necessidade de proceder a uma reestruturação na sua área de negócio.

A sociedade não pretende encerrar a atividade, uma vez que também tem compromissos assumidos, alguns dos quais com a ..., assim como não pretende abandonar a ..., mas tem que alterar urgentemente a estratégia para uma ...,

mais promissora, e que seja viável economicamente. Assim, decidiu a empresa apostar ..., sendo que para este tipo de cultura as exigências de mão de obra são muito mais reduzidas e implica menos mão de obra, sendo que estima que será suficiente e adequado a manutenção de apenas dois postos de trabalho dos dezasseis atualmente existentes.

Por tais factos, não resta outra hipótese a esta empresa se não o recurso ao procedimento de despedimento coletivo regulado neste código, por forma a ressarcir e atribuir aos seus trabalhadores as compensações que lhe assistem, por recurso a um procedimento regulado, não arbitrário e controlável na sua legalidade procedimental e material.

Na presente data, a sociedade tem nos seus quadros, dezasseis trabalhadores, que se descriminam por categorias, conforme consta do quadro de pessoal que se junta em anexo e que se dá por integralmente reproduzido.

Em bom rigor, esta sociedade, em face dos motivos invocados e da restruturação que vai levar a cabo, tem intenção em levar a efeito a cessação de catorze dos dezasseis contratos de trabalho em vigor, por recurso ao procedimento de despedimento coletivo, motivo pelo qual instaura o presente procedimento, tendo como critério de seleção dos trabalhadores, por um lado, a sua antiguidade, e por outro a necessidade de manter trabalhador que pela sua experiência profissional possa auxiliar e conduzir esta empresa no âmbito da sua restruturação.

Contudo e não obstante os motivos em que se fundamenta a presente decisão de recurso ao procedimento de despedimento coletivo atrás indicados, esta sociedade para desencadear este procedimento na presente data, escolheu todos os trabalhadores da sociedade, porque além das dificuldades resultantes da redução da atividade da empresa, pretende a sociedade alterar a sua forma de laboração, sendo apenas necessário para manter a sua atividade em funcionamento, dois trabalhadores.

O presente procedimento de despedimento coletivo abrange catorze trabalhadores, pretendendo-se despedir e fazer cessar catorze contratos de

trabalho, como atrás se referiu, de entre todas as categorias profissionais atualmente existentes na sociedade e que constam do quadro anexo.

O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento dos catorze trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento de despedimento coletivo, será o que resulta do prazo legal, após decorridas que se mostrem as negociações com vista à obtenção de acordo ou o seu prazo, em respeito pelo prazo de aviso prévio em conformidade com a antiguidade dos trabalhadores a despedir, em conformidade e em respeito dos prazos a que aludem os artigos 361.° n.° 1 e 363.° do Código de Trabalho aprovado pela Lei 7/2009, de 12/02.

A compensação a conceder a cada um dos trabalhadores a despedir será aquela que resultar da aplicação do disposto no artigo 366° do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12/02, utilizando-se como método de cálculo para apuramento da compensação a conceder aos catorze trabalhadores, abrangidos pelo presente procedimento de despedimento coletivo, por esta sociedade, e que será posto à disposição dos trabalhadores no decurso do prazo do aviso prévio para recebimento destes:

- Compensação por antiguidade calculada nos termos do disposto no artigo 366° do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12/02, observando-se os valores referentes à compensação por cessação de contrato de trabalho correspondente a 12 dias de retribuição base, acrescido de diuturnidades, por cada ano completo de trabalho prestado, se a elas houver lugar.

- A que acrescerá, sendo em caso de se tratar de fração de ano, a retribuição que resultar do cálculo da retribuição mensal base auferida e diuturnidades, proporcionalmente, aos meses em que os trabalhadores a dispensar estiveram ao serviço da sociedade nesse mesmo ano.

- Serão ainda pagos os competentes vencimentos base e diuturnidades, que se vencerem no decurso do presente procedimento até cessação dos contratos de trabalho, no final do prazo de aviso prévio, bem como as retribuições respeitantes a férias, subsídio de férias e subsídio de Natal que se mostrem vencidos e não

pagos à data da cessação dos contratos de trabalho, bem como o pagamento de férias não gozadas, caso os trabalhadores a abranger tenham à data da cessão dos contratos de trabalho férias vencidas e não integralmente gozadas.

Para o efeito comunica-se e informa-se ainda a V. Exa. o seguinte:

- Nos termos e para os efeitos do disposto previsto no n.° 3 do artigo 360.°, que no prazo máximo de cinco dias úteis a contar da receção da presente comunicação, poderão designar comissão representativa de trabalhadores, com o máximo de três trabalhadores, a eleger de entre os trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento, comunicando tal facto a esta sociedade no mesmo prazo legal.

- Após reunião de negociação sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar, ou de outras que possam reduzir eventualmente o número de trabalhadores a despedir, celebrando-se acordo ou na falta deste, em reunião a lavrar em ata, após o decurso de 15 dias sobre a data das comunicações aos trabalhadores ou da comunicação a enviar à comissão de trabalhadores caso seja constituída, a empresa comunicará por escrito a cada trabalhador abrangido a decisão de despedimento, com menção expressa do motivo e da data de cessação do contrato e indicação do montante, forma, momento e lugar de pagamento da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho, com a antecedência mínima legal a que aludem as alíneas a) a d) do n.° 1 do artigo 363.° do Código do Trabalho, de que será também remetida cópia à DGERT.

Junta-se em anexo à presente carta quadro de pessoal a que alude a alínea b) do n.° 2 do artigo 360.° do Código de Trabalho, composto de uma página.

Sem outro assunto de momento, reiteramos os nossos melhores cumprimentos.

1.4. A entidade empregadora junta o seguinte quadro de pessoal:

CATEGORIA - GERENTE	NIF	NISS
FRANCISCO ROSA DO BRITO MENDONÇA	123093589	11202551286
CATEGORIA - TRABALHADOR HORTOFRUTÍCOLA OU HORTELÃO		
SÓNIA ISABEL V. DOS SANTOS	205041493	11203189074
LUDMILA OJOG	258404221	12024398052
NADEJDA TURCAN	251798640	12025689757
MARIA DULCE AMARO LINA DA SILVA	128589655	11131517586
BAHIJA DBINIJ	263214435	12029103879
YAZZA ABINI	258516259	12028076308
SAADIA EL ARBAQUI	263212750	12029101170
ZAHRA CHTIOUI	262924242	12028757847
LIUBA RUSU	266973400	12044750612
M'BARKA ZAIRI	276006941	12048787371
JAMILA MTATI	240143914	11203942948
MARIA HORTA DA PALMA BARÃO	170181227	11203085198
CATEGORIA – TRABALHADOR AGRICOLA		
AGREPINA RAILEANU	260210935	12053812584
CATEGORIA – TRABALHADOR DE ESTUFAS QUALIFICADO		
ANTÓNIO BARATA GONÇALVES	162534612	11203381640
CATEGORIA – ADMINISTRATIVA		
CRISTINA ISABEL C. MARTINS DOS SANTOS	196456053	11202798532

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[1] 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 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

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

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

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 25.03.2009, Processo 3278/08.8TTLSB-4, em www.dgsi.pt

" (...) ... *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 CT*[4] *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*

[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.

das razões que conduziram a que fosse ele o atingido pelo despedimento coletivo e não qualquer outro trabalhador (ainda que esta possa considerar-se implícita na descrição do motivo estrutural ou tecnológico invocado para reduzir o pessoal – p.ex., o encerramento da secção em que o trabalhador abrangido pelo despedimento laborava)."

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

2.11. No Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 11.05.2015, Processo 1004/13.9 TTPNF.G1, disponível em www.dgsi.pt, menciona-se o seguinte: "*I – O empregador deve fazer constar da comunicação inicial da intenção de proceder a despedimento 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 e estruturais, a diminuição da atividade da empresa, a sociedade dedicava-se praticamente em exclusivo à ... A comercialização ... destinava-se praticamente ... ao mercado estrangeiro através de um ... que mantinha exclusividade com a empresa.

2.13. Com efeito, a entidade empregadora decidiu incluir no presente despedimento coletivo 14 dos 16 trabalhadores/as da empresa.

2.14. 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 5 diferentes categorias, pertencendo a trabalhadora protegida à categoria de ..., juntamente com mais 11 trabalhadores/as da mesma categoria, não sendo dada informação da antiguidade ou outros elementos relativos a cada trabalhador.

2.15. Neste prisma, tendo em conta a documentação junta ao processo, e não havendo declaração expressa da entidade empregadora de entre os trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento quais os critérios de escolha, podemos assumir que, do quadro apresentado, não serão incluídos o gerente, ..., bem como a trabalhadora com a categoria ...

2.16. Assim, não se vislumbra ser explícito qual o critério, tendo ambas as trabalhadoras a mesma categoria, para que seja a trabalhadora especialmente protegida a ser abrangida no presente processo de despedimento coletivo, tendo a entidade empregadora apenas alegado que o critério de seleção dos trabalhadores seria,

"por um lado, a sua antiguidade, e por outro a necessidade de manter trabalhador que pela sua experiência profissional possa auxiliar e conduzir esta empresa no âmbito da sua restruturação", mas não demonstrando de que forma se concretizam esses critérios.

2.17. Face ao exposto, não se mostram afastados indícios de discriminação por motivo de gravidez na inclusão da trabalhadora grávida no presente despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

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

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 2 DE SETEMBRO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP-CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, , DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.