

PARECER N.º 430/CITE/2020

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

Processo n.º 3633/DL-C/2020

I – OBJETO

1.1. Em 17.08.2020, a CITE recebeu de ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento das trabalhadoras lactantes ... e ... no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por motivos económicos, de mercado e estruturais, abrangendo todos os trabalhadores, num universo de 12.

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

Considerando que esta empresa se encontra a realizar um processo de despedimento coletivo de alguns dos seus trabalhadores e, porque decorreu já a fase de informações e negociações, prevista no artº 361º do Código de Trabalho e, considerando que, entre esses trabalhadores, se encontram trabalhadoras lactantes, serve a presente para cumprimento do disposto no artº 632, n2 3, al. b) e n2 4 do C.T.

Assim, segue o processo do despedimento coletivo em anexo.

Fica-se assim a aguardar o respetivo parecer desta Entidade no prazo legal.

1.3. Por carta entregue enviada a 31/7/2020, a empresa comunicou às trabalhadoras a intenção de proceder ao despedimento coletivo, nos termos que, se transcrevem:

Ao abrigo do disposto no n 3 do art 360ºe do Código de Trabalho e, constatando-se a inexistência no seio desta empresa, de comissão de trabalhadores, comissão

intersindical ou de quaisquer comissões sindicais, vimos pela presente informar V.Ex que é intenção da ..., proceder ao despedimento coletivo, promovendo a cessação do contrato individual de trabalho dos trabalhadores que nele venham a ser abrangidos, como é potencialmente, o caso de V. Exa, bem como de mais onze trabalhadores.

Para o efeito, desde já e, nos termos do n.22 do artº 360 do Código de Trabalho, fazemos seguir com a presente os seguintes documentos e informações:

- a) Motivos do despedimento (ANEXO 1);*
- b) Quadro de pessoal discriminado por sectores da empresa (ANEXO II);*
- c) Critério de seleção dos trabalhadores a despedir (ANEXO III);*
- d) Número de trabalhadores a despedir e respetivas categorias profissionais (ANEXO IV);*
- e) Tempo previsível para o despedimento (ANEXO V) e*
- f) Método de cálculo de compensação (ANEXO VI).*

Mais se informa que os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo poderão eleger, no prazo de cinco dias úteis, a contar da receção desta comunicação uma Comissão representativa ad hoc, a qual pode ser composta por um máximo de cinco trabalhadores.

Convidamos assim V. Exa a comunicar, logo que possível, a eventual constituição dessa Comissão representativa ad hoc e a composição da mesma, sob pena de o procedimento seguir os seus termos legais até final.

Ocorrendo a constituição da mencionada Comissão representativa ad hoc, nos cinco dias seguintes, iniciar-se-á a fase de informações e negociação entre esta sociedade e a referida Comissão.

Na falta de acordo será proferida decisão de despedimento coletivo, com o aviso prévio previsto no n1 do artº363 do Código do Trabalho.

ANEXO 1

**MOTIVOS JUSTIFICATIVOS DO DESPEDIMENTO COLETIVO
DESPEDIMENTO COLETIVO
NA SOCIEDADE COMERCIAL DENOMINADA:**

..., sociedade anónima, com sede social ..., matriculada e pessoa coletiva nº ..., inscrita na Segurança com o NISS ...

A ..., decidiu enveredar pelo despedimento coletivo dos trabalhadores que, em anexo próprio se encontram discriminados, por motivos económico financeiros que determinam a imediata e irreversível redução dos seus efetivos na secção das ..., pelos motivos que passam a explicar-se:

1. Esta sociedade dedica-se à atividade de exploração de ..., as quais se encontram anexas àqueles.
2. As referidas ..., concretamente, as ... e de ..., foram objeto de um contrato de concessão de exploração, celebrado entre as respetivas ..., concretamente, a ... e a ...
3. Contudo, apesar das circunstâncias das ... serem equiparadas às das ..., interessa-nos aqui, apenas e tão só, a situação das ..., uma vez que o presente despedimento coletivo incide apenas sobre estas ...
4. Assim, o contrato de concessão de exploração do ... foi celebrado com a ... em 27 de Julho de 2012, ou seja, há oito anos e, pelo período de vinte anos.
5. Acontece que, desde que se iniciou a exploração deste ..., em 2012, que a ... tem vindo a acumular prejuízos, resultantes da exploração dos ...
6. Os motivos que determinam este circunstancialismo são de diversa ordem, desde logo, a retirada dos apoios estatais aos utilizadores dos ..., tendo determinado uma redução significativa de ..., o que ocorreu a nível nacional.
7. Além disso, ao longo destes oito anos, ocorreram as diversas crises económicas que auxiliaram a diminuição de ..., atenta a sua especificidade, pois, trata-se de uma utilização quase residual nos ..., como resulta até das práticas ..., que, só excecionalmente prescrevem este tipo de ...
8. Acresce o facto das ... se localizarem no ... e, numa zona ..., a alguma distância das localidades mais importantes, cuja população poderia usufruir destes ..., como seja, a própria ..., a cidade ..., a cidade ..., etc.

9. Face a este cenário, as ..., nunca conseguiram ter um número de Utentes que permitisse a sua sustentabilidade financeira.

10. O que determinou que, ao longo destes oito anos, a ... se visse obrigada a canalizar fundos obtidos ... e ocorressem frequentes injeções de capital dos seus acionistas para que pudesse manter em funcionamento as ... (o mesmo se diga das ...).

11. Ora, esta situação determinou que o passivo das ... atingissem valores incomportáveis e impossíveis de suportar, senão através dos métodos de financiamento descritos, ou seja, canalização dos proveitos dos ... para ... e injeção de capital dos acionistas.

12. Além de que, a atual pandemia veio dar “o golpe final” à sustentabilidade destas ..., considerando que se viram obrigados a manterem-se encerradas durante mais de três meses.

13. E, esta situação é igualmente insustentável para os próprios ... que, a manter-se esta situação, inevitavelmente, também eles em breve poderiam ter que encerrar e ver-se a ... obrigada a recorrer de novo a despedimentos coletivos e, mesmo encerramento dos ..., senão mesmo, a própria insolvência da empresa, o que se pretende evitar, obviamente.

14. Sublinhe-se ainda que, as perspetivas para o futuro destes ... não são nada abonatórias, pois não se vislumbra que o Estado retome os apoios que efetuava a este tipo de ... e, considerando as demais circunstâncias supra descritas, prevê-se que, estas dificuldades se mantenham, senão mesmo que se agravem.

15. Assim, apesar de todos os esforços efetuados pela Administração da ..., não foi possível inverter a situação, encontrando-se atualmente estas ... com um passivo próximo do milhão de euros, o que é totalmente insustentável.

16. Por tal motivo, ..., no sentido de ainda poder salvar os ..., os quais se encontram numa situação totalmente diferente, uma vez que, sem esta canalização de fundos para ..., podem sobreviver financeiramente, negociou com a ... a rescisão/término do contrato de concessão de exploração ...

17. A entrega do ..., na sequência da rescisão, ocorre já no próximo dia 01 de Agosto de 2020, atentas as razões supra invocadas.

18. Porém, acontece que, a ..., legalmente, não pode admitir trabalhadores, sem concurso público, ou seja, é impossível efetuar uma transferência dos Trabalhadores das ... para ..., o que era o desejável para todos os intervenientes, mas tal, simplesmente não é possível, em termos legais.

19. Pelo que, face à rescisão do contrato de concessão de exploração das ... e a entrega do ... à ..., a ... deixará de exercer esta atividade nas ..., a partir do próximo dia 01 de Agosto de 2020.

20. Assim, por tal motivo e, atentas as categorias e qualificações profissionais dos trabalhadores que prestavam serviço no ..., não é possível à ... manter estes postos de trabalho, vendo-se assim obrigada a extingui-los.

21. Pelo exposto, a ... decidiu extinguir os postos de trabalho do ..., a fim de ainda salvaguardar os demais postos de trabalho da empresa, designadamente, as dezenas de Colaboradores que prestam serviço nos ... e do ...

ANEXO II

QUADRO DE PESSOAL DISCRIMINADO POR SECTORES DA EMPRESA

...

Nome Colaborador Sector/Departamento

... /...

... /...

... /...

... /...

... /...

... /...

... /...

... /...

... /...

... /...

... /...

... /...

... /...

... /...

... /...

... /...

... /...

... /...

... /...

ANEXO II

QUADRO DE PESSOAL DISCRIMINADO POR SECTORES DA EMPRESA

...

Nome Colaborador Sector/Departamento

... /...

... /...

... /...

... /...

... /...

... /...

... /...

... /...

... /...

... /...

... /...

... /...

... /...

... /...

... /...

... / ...

... / ...

... / ...

... / ...

... / ...

ANEXO III

CRITÉRIOS DE SELEÇÃO DOS TRABALHADORES A DESPEDIR

DESPEDIMENTO COLETIVO NA SOCIEDADE COMERCIAL DENOMINADA:

...., decidiu enveredar pelo despedimento coletivo dos trabalhadores que, em anexo próprio se encontram discriminados, pelos motivos invocados no Anexo I (Motivos justificativos do despedimento coletivo).

E, retira-se de tal fundamentação que, o presente despedimento abrangerá todos os trabalhadores que prestam serviço no ..., uma vez que, atendendo ao facto de ter rescindido o contrato de concessão de exploração do ..., esta empresa deixará de exercer esta atividade nestas ...

Serão assim extintos todos os postos de trabalho existentes no ..., daí o despedimento (coletivo) de todos os trabalhadores que aí prestam serviço e, devidamente discriminados no respetivo ANEXO IV.

ANEXO IV

NÚMERO DE COLABORADORES A DESPEDIR E RESPECTIVAS CATEGORIAS PROFISSIONAIS ...

Nome Categoria Profissional

... / ...

... / ...

... / ...

... / ...

.../...

.../...

.../...

.../...

.../...

.../...

.../...

.../...

ANEXO V

TEMPO PREVISIVEL PARA O DESPEDIMENTO

DESPEDIMENTO COLETIVO NA SOCIEDADE COMERCIAL DENOMINADA: ..., , com sede social ..., matriculada e pessoa coletiva nº ..., inscrita na Segurança com o NISS ...

O prazo para a concretização do despedimento está dependente dos prazos legalmente previstos para esta modalidade de despedimento —“Despedimento Coletivo”.

E, tal fica igualmente dependente nomeadamente das decisões dos próprios trabalhadores, nomeadamente a constituição ou não da Comissão representativa ad hoc que venha (ou não) a ser constituída, bem assim, da duração das negociações que, entretanto, se desenvolvam.

Assim sendo, a perspetiva da Administração da ... é que este processo se concretize até final o mês de Setembro, prevendo-se no máximo até dia 10 de Outubro do Corrente ano de 2020.

ANEXO VI

MÉTODO DE CÁLCULO DA COMPENSAÇÃO

DESPEDIMENTO COLETIVO NA SOCIEDADE COMERCIAL DENOMINADA: ..., com sede social ..., matriculada e pessoa coletiva nº ..., inscrita na Segurança com o NISS ...

O critério para calcular a compensação a que os trabalhadores é o que consta do artº 366 do Código de Trabalho que, resumidamente é o seguinte:

O trabalhador abrangido pelo despedimento coletivo, tem direito à compensação correspondente a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculada proporcionalmente em caso de fração, a qual não poderá ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades, com o limite máximo de 240 vezes o salário mínimo nacional — artº 366º, 1 e 2 do Código de Trabalho.

Porém, se o contrato de trabalho tiver sido celebrado entre 01/11/2011 e 30/09/2013, o trabalhador tem direito à compensação de 20 dias de retribuição base mensal e diuturnidades e, a partir de 01/10/2013, a 18 dias nos três primeiros anos e de 12 dias nos anos subsequentes — artº 6º da Lei n.º 69/2013, de 30.08.

- 1.4.** A 12/8/2020 procedeu-se à reunião de informações e negociação, cuja ata tem o seguinte teor:

ACTA NÚMERO UM

Aos doze dias do mês de Agosto de dois mil e vinte, pelas dezasseis horas e quinze minutos, reuniram-se nas instalações do ..., no ..., os representantes da sociedade ..., com sede ..., registada e com o NIPC ... e os representantes da Comissão Representativa dos Trabalhadores abrangidos pelo processo de despedimento coletivo que aquela está a promover e em curso, estando presentes:

a) O Administrador da ..., ..., em representação da mesma.

b) O Dr. ..., ..., na qualidade de ...;

c) ...;

d) ...;

e) ...;

f) ...;

g) ..., todos na qualidade de membros da Comissão

Representativa, constituída ad hoc, eleita pelos Trabalhadores abrangidos pelo presente processo de despedimento coletivo;

*h) A ..., na qualidade de representante da Direção-Geral ... do Ministério do ...
Apresentados todos os presentes, iniciou-se a reunião e tomou a palavra o ..., Dr.
..., em representação da Administração que comunicou que a Empresa
apresenta uma proposta para a Ordem de Trabalhos, para aprovação, nos
seguintes termos:*

Ordem de trabalhos:

*Primeiro: Informação e explicação das motivações que determinaram a decisão
da empresa optar pelo despedimento coletivo;*

Segundo: Eventuais reconversões ou reclassificações profissionais;

*Terceiro: Discussão da proposta de compensação pelo despedimento coletivo aos
trabalhadores.*

*Comunicada esta proposta aos presentes foi a mesma aceite e aprovada por
todos.*

*Seguidamente, começou-se pelo ponto um da ordem de trabalhos e, o ... fez uma
explicação sumária dos motivos que determinaram a decisão da Empresa optar
pela extinção dos postos de trabalho, servindo-se do processo de despedimento
coletivo, para o que remeteu para a carta já, oportunamente remetida a todos os
trabalhadores abrangidos por este despedimento coletivo.*

*Acrescentou, no entanto, que os prejuízos que ... atingiu podem atingir um milhão
e meio de euros, o que é totalmente insuportável para a empresa.*

*Saliou ainda que a Empresa efetuou negociações com o ..., as quais foram
bastante difíceis e chegou a acordo com o mesmo, revogando o contrato de
concessão.*

*Assim, não se justifica a manutenção destes postos de trabalho, ocorrendo a
necessidade premente de os extinguir.*

*Entretanto, tomou a palavra o trabalhador ... que afirmou que a questão
contabilística não lhes diz respeito.*

*Referiu ainda que o futuro poderá estar assegurado, tendo em conta que o ...,
pretende manter ativo o ... das ...*

Porque ninguém mais quis intervir, passou-se ao ponto dois da ordem de trabalhos. E, sobre o ponto dois - Eventuais reconversões ou reclassificações profissionais, foi comunicado aos presentes que existem quatro trabalhadores que podem integrar os quadros do ..., atentas as suas categorias profissionais, designadamente, a ..., a ..., o ... e a ...

Perguntado aos presentes, designadamente... e ..., ambos com a categoria profissional de ..., se aceitavam esta integração nos quadros do ..., foi pelos mesmos dito expressamente que não aceitavam tal reintegração, pretendendo assim manter-se no processo de despedimento coletivo.

O ... entretanto, tomou a palavra afirmando que, considerando o facto de ter sido uma equipa que já existe desde que as ... se iniciaram, não faz sentido agora transferir-se para a receção do ...

No entanto, como se encontravam ausentes as outras duas trabalhadores — a ... e a ..., decidiu-se suspender este ponto, a fim de os representantes dos trabalhadores falarem, entretanto, com aquelas trabalhadoras, a fim de apurarem se as mesmas aceitam esta proposta da empresa de se transferirem para os quadros do ...

De seguida passou-se ao ponto três da ordem de trabalhos -Discussão da proposta de compensação pelo despedimento coletivo aos trabalhadores.

Tomou a palavra o Perito da Empresa que começou por explicar aos presentes que foi celebrado um acordo de revogação do contrato de concessão de exploração do ... das ..., celebrado com a ...

E, no referido acordo, ficou salvaguardada a questão de manutenção destes postos de trabalho, para o que lhes foi lida a cláusula oitava do dito acordo, onde ficou consignado que a ... se obriga a diligenciar no sentido de integrar estes trabalhadores no quadro de pessoal da empresa ou outra entidade que venha a explorar este ...

Isto mesmo foi já transmitido aos próprios trabalhadores, em reunião realizada com os representantes do ...

Assim, face a este cenário a empresa apresenta a proposta de pagar todos os direitos laborais, designadamente, férias, subsídio de férias, o vencimento mensal dos meses, na pendência do processo e até ao término dos contratos de trabalho, mas relativamente às compensações, apenas seriam pagas na eventualidade de o trabalhador não ser integrado nos quadros da nova empresa ou entidade que vier a explorar o ... das ...

Discutida esta proposta, a mesma foi rejeitada por todos os trabalhadores presentes e, transmitindo os mesmos que os demais trabalhadores também não aceitam esta proposta.

Entretanto, a ..., pediu a palavra para salientar que se trata de direitos irrenunciáveis, pelo que, juridicamente se trata de uma situação discutível, tendo feito referência ao artigo 363º, n 5 do Código do Trabalho, ressaltando que o empregador deverá proceder ao pagamento da compensação e demais créditos exigíveis pela cessão do contrato até ao termo do aviso prévio.

Em resposta, o Perito da Empresa afirmou que esta proposta apenas é apresentada, tendo em conta as circunstâncias em que este despedimento coletivo é concretizado, ou seja, com a mínima garantia, por parte da ... que os postos de trabalho seriam mantidos, apesar de ser com outra empresa ou entidade.

E, só nesta perspetiva é que a proposta é apresentada.

Mas, uma vez que não é, unanimemente aceite, não existe acordo.

A ..., pediu ainda a palavra para informar os presentes sobre algumas questões do interesse, quer para os trabalhadores, quer para a empresa.

Assim, começou por questionar se existem grávidas, puérperas ou lactantes no conjunto destes trabalhadores, ao que foi respondido que existem duas trabalhadoras lactantes, concretamente, ... e ...

Pelo que, fica a empresa obrigada a comunicar ao CITE nos termos legais.

Questionou também se existem neste grupo cônjuges ou unidos de facto, tendo sido comunicado que não existe nenhuma destas situações.

Informou ainda os trabalhadores do seu direito ao crédito de dois dias de trabalho por semana, devendo para o efeito comunicar com a antecedência de três dias a sua utilização.

Mais, informou que podem denunciar o contrato neste período, até ao terminus do contrato, alertando no entanto que devem informar-se primeiro na Segurança Social da sua área se a mesma considera que nesta situação é ou não considerado como desemprego involuntário, por forma a ser-lhes concedido o subsídio de desemprego, uma vez que as opiniões sobre esta matéria variam.

Deu ainda a informação acerca da compensação transitória e sobre a formação profissional.

Informou ainda a empresa que deve cumprir o que consta do n 3 do 363º do Código de Trabalho.

A reunião, entretanto, interrompeu-se pelo período de uma hora, a fim de os representantes dos trabalhadores falarem com os demais trabalhadores.

E, regressados todos à sala de reuniões e, retomada a reunião, foi por eles dito que, as trabalhadoras ... e ... não aceitam a proposta de integrar os quadros do ...

Sobre a questão da proposta, relativamente à compensação, apresentada pela empresa, foi igualmente comunicado que todos os demais trabalhadores também não aceitam essa proposta.

Porque nada mais havia a discutir ou deliberar, deu-se por encerrada a reunião e foi redigida a presente acta que, depois de discutida e corrigida, foi lida em voz alta e, porque todos concordam com o seu conteúdo vão todos assiná-la.

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 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

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).

reconhece aos pais e às mães o direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, como garantia da realização profissional e de participação na vida cívica do País.

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.²

- 2.5.** A nível infraconstitucional, o artigo 63.º do Código do Trabalho, que estabelece uma especial proteção em caso de despedimento, prevê que o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

A CITE, por força da alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, é a entidade competente para a emissão do referido parecer.

- 2.6.** No âmbito do despedimento por causas objetivas, como é o caso do 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 Artigo 68.º, n.º 1 e n.º 2 da Constituição da República Portuguesa

2.9. Importa esclarecer que, quando está em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhador no gozo da licença parental, e de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento respeita aos critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir.

Nesta conformidade, os critérios definidos pelo empregador para selecionar os/as trabalhadores/as objeto de despedimento deverão ser enquadrados nos motivos legalmente previstos, não podendo ocorrer discriminação de qualquer trabalhador/a designadamente, em função do sexo ou, no caso vertente, por motivo de maternidade.

2.10. De modo a possibilitar melhor a avaliação sobre os critérios de seleção, transcreve-se alguma jurisprudência relevante sobre a matéria:

“I - O Código do Trabalho, no âmbito do despedimento coletivo, (...) não estabelece qualquer critério ou prioridade quanto aos trabalhadores a abranger pelo despedimento coletivo, antes deixa a determinação desses critérios à liberdade do empregador.

II - Mas os critérios de seleção definidos pelo empregador só cumprem o escopo legal se tiverem um mínimo de racionalidade e de congruência por forma a permitirem estabelecer o necessário nexos entre os motivos invocados para fundamentar o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador, pois só assim o despedimento de cada trabalhador pode considerar-se justificado face ao art. 53.º da CRP.

(...) A indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir, deve servir para estabelecer a necessária ligação entre os motivos invocados para o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador abrangido, por forma a que o trabalhador abrangido possa

compreender as razões pelas quais foi ele o atingido pelo despedimento. (...) há que individualizar ou concretizar os trabalhadores abrangidos, ou seja, “há que converter esses números em nomes”³, servindo os critérios de seleção para impedir arbitrariedades ou discricionariedades injustificadas. (...)

Como se refere no Ac. do STJ, de 26.11.2008, em www.dgsi.pt, (...) é incontestável que a Constituição não admite a denúncia discricionária por parte do empregador e apenas possibilita a cessação do contrato de trabalho por vontade do empregador se existir uma justificação ou motivação, ainda que a justa causa possa resultar de causas objetivas relacionadas com a empresa nos termos da lei”. (...)

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

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

“ (...) ... o sentido decisório da mais recente jurisprudência do nosso Supremo Tribunal, nos termos do qual a única interpretação da al. e) do n.º 1 do artigo 24.º da LCCT (DL 64-A/89, de 27/02), que corresponde atualmente à al. c) do artigo 429.º do CT⁴ em conformidade com a Constituição, designadamente com a proibição de despedimentos sem justa causa constantes do art.º 53.º da nossa Lei Fundamental, é a de que a comunicação dos motivos da cessação do contrato deve referenciar-se quer «à fundamentação económica do despedimento,

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.

comum a todos os trabalhadores abrangidos, quer ao motivo individual que determinou a escolha em concreto do trabalhador visado, ou seja, a indicação das razões que conduziram a que fosse ele o atingido pelo despedimento coletivo e não qualquer outro trabalhador (ainda que esta possa considerar-se implícita na descrição do motivo estrutural ou tecnológico invocado para reduzir o pessoal – p. ex., o encerramento da secção em que o trabalhador abrangido pelo despedimento laborava)."

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

2.11. No Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 11.05.2015, Processo 1004/13.9 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 coletivo 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 coletivo 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 coletivo.

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, a diminuição da atividade da empresa, sendo economicamente inviável prosseguir com a exploração da atividade.
- 2.14.** Com efeito, a entidade empregadora decidiu incluir no presente despedimento coletivo todos os trabalhadores deste empreendimento(...).
- 2.15.** Como critério de seleção dos/as trabalhadores/as a serem abrangidos pelo despedimento, a entidade empregadora atendeu à organização das ..., que se encontra dividida em:

Nome Categoria Profissional

... / ...
... / ...
... / ...
... / ...
... / ...
... / ...
... / ...
... / ...
... / ...
... / ...
... / ...
... / ...
... / ...

- 2.16.** Neste prisma, inexitem critérios de seleção de trabalhadoras a aplicar.

- 2.17. Foi, ainda, dada a oportunidade à trabalhadora especialmente protegida ... a hipótese de integrar os quadros de pessoal do ..., na mesma categoria profissional, proposta que, pela mesma, foi recusada.
- 2.18. No que respeita a outra trabalhadora protegida, ..., questionada que foi a entidade empregadora sobre por que motivo não foi proposto à trabalhadora integrar as ..., pela mesma foi respondido que não só essas ... se encontram a uma grande distância, como também estão encerradas e a entidade empregadora está em processo de tentar uma igual resolução junto da ...
- 2.19. Face ao exposto, não se vislumbram indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão das trabalhadoras lactantes no presente despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera não se opor à inclusão das trabalhadoras puérpera ... e ... no despedimento coletivo promovido pela empresa ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE SETEMBRO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.