

PARECER N.º 434/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 3639-DP-C/2020

I – OBJETO

- 1.1. Em 20.08.2020, a CITE recebeu de ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora Puérpera ... no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por motivos de mercado e estruturais, abrangendo 17 trabalhadores/as do total de 46 trabalhadores/as.
- 1.2. Na carta dirigida à CITE, a entidade empregadora refere o seguinte que se transcreve:

“Exmos Senhores,

Nos termos e para os efeitos previstos no n.º 1 e na alínea b) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho, a ... (doravante “...”), sociedade como o número único de pessoa colectiva e matrícula Conservatória do Registo Comercial do (...), com sede na (...), com o capital social de EUR 50 000, vem pela presente solicitar a V/Exas. a emissão de parecer prévio à decisão de despedimento coletivo, iniciado em 3 de agosto até 13 de agosto de 2020 e que abrange 17 dos seus 46 trabalhadores.

No despedimento coletivo desses 17 trabalhadores, a (...) pretender incluir a trabalhadora A., maior, titular do cartão de cidadão n.º (...), válido até (...), residente em (...), admitida em 03/11/2016, atualmente com a categoria profissional de Técnica ... e a retribuição mensal ilíquida de € 1.130,00, que integra a Unidade de ... da empresa e que

desde 06/08/2020 é trabalhadora puérpera, nos termos do art.º 36º do Código do Trabalho ("CT").

Na ausência de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissão sindical, a (...), na data acima referida, e nos termos e para os efeitos previstos nos n.ºs 1 a 3 do art.º 360º do CT, comunicou a cada um dos 17 (dezasete) trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento, nos quais se incluiu a referida trabalhadora A., a intenção de proceder ao S/ despedimento colectivo, contendo tal comunicação os elementos legalmente previstos, a saber:

- a) Os motivos invocados para o despedimento colectivo;*
- b) O quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;*
- c) Os critérios para selecção 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 efectuar o despedimento;*
- f) O critério legal da compensação a conceder genericamente aos trabalhadores;*

conforme Anexo 1.

Todos os trabalhadores receberam a comunicação de intenção de despedimento colectivo, não tendo sido designada qualquer comissão representativa de trabalhadores, nos termos e para os efeitos previstos no n.º 3 do art.º 360.º do CT.

Não existindo qualquer estrutura representativa de trabalhadores, não houve assim lugar à fase das informações e negociação a que alude o n.º 1 do art.º 361.º do CT, pelo que a Direcção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (vulgo "DGERT") não teve qualquer intervenção no processo.

Importa assim prosseguir com o respetivo processo, não havendo solução alternativa ao despedimento coletivo, o qual resulta de uma decisão de gestão ditada essencialmente pelos motivos estruturais e de mercado infra explicados e pela ocorrência da pandemia COVID-19 e respetivos impactos na economia.

A ... tem como actividade principal a prestação de serviços a empresas (incluindo empresas do ... de que faz parte) e outros agentes económicos, nomeadamente serviços de ...

Em resultado da crise (nacional e internacional) dos últimos anos, a Empresa tem vindo a adoptar, há já algum tempo, medidas tendentes à racionalização e optimização da sua estrutura organizativa, de modo a tornar a mesma, em cada momento, mais consentânea com as actuais exigências de mercado e com o "papel" que a empresa desempenha no ...

Não obstante, e em face dos últimos acontecimentos (internos e externos), a verdade é que a ... encontra-se numa situação altamente preocupante e que, pela sua extrema gravidade, pode pôr em causa a sobrevivência da própria empresa, caso não sejam tomadas medidas drásticas e imediatas.

A referida situação resulta directamente da perda do principal Cliente da empresa (...), cujo contrato de prestação de serviços cessará, com efeitos a 31/10/2020.

Tal circunstância (que implica uma quebra de facturação da ordem dos 53% na área de ... ("..."), correspondente a uma quebra de cerca de 43% na facturação global da empresa), associada à actual conjuntura - marcada pela crise sanitária e económica gerada pela pandemia COVID 19 -, impõem à ... medidas extraordinárias, e extremas, no sentido de tentar recuperar o equilíbrio económico-financeiro necessário à prossecução da sua actividade e à salvaguarda do maior número de postos de trabalho possível.

De facto, a perda do referido contrato/cliente, ao qual, estão afectos cerca de 60% dos recursos da ..., e a inevitável quebra abrupta de facturação daí resultante, obrigam a ... a reduzir a sua estrutura produtiva, de forma a eliminar custos excedentários e fazer face à actual conjuntura.

As declarações do estado de emergência/calamidade e a imposição de fortes medidas restritivas da actividade económica em todo o mundo têm afectado gravemente a

actividade das empresas, incluindo da ..., que, com a perda do cliente ..., acabou por ver ainda mais agravada a sua situação.

A cessação do contrato de prestação de serviços por parte da ... deixa a ... numa posição de grande fragilidade, que a impede de manter a “pesada” estrutura de custos que tem actualmente (designadamente com pessoal), manifestamente sobredimensionada para o actual volume de negócios da empresa.

Volume de negócios que não se perspectiva que venha a aumentar num futuro próximo, bem pelo contrário em virtude da grave crise económica gerada pela pandemia COVID-19.

A ... vê-se assim obrigada a reduzir essa estrutura de custos, designadamente através da reestruturação/redução das suas equipas de trabalho, sob pena de, não o fazendo, vir a comprometer o equilíbrio económico-financeiro necessário para a prossecução da sua actividade.

A necessidade de reorganizar e reduzir a estrutura produtiva da empresa tem como consequência, directa e necessária, a eliminação de funções e postos de trabalho excedentários e, na actual conjuntura, inimportáveis.

Nesse contexto, a ... decidiu reduzir o número de trabalhadores ao seu serviço, de 46 para 29, reajustando-se assim às necessidades efectivas da empresa e às actuais exigências do mercado.

A ... não tem de facto outra alternativa que não seja a de “dispensar” 17 dos seus trabalhadores, cujos postos de trabalho se tornaram excedentários (face ao volume de negócios da empresa), os quais foram “seleccionados” de acordo com os critérios legais abaixo expostos, ficando assim abrangidos pelo presente despedimento colectivo.

Na selecção dos trabalhadores abrangidos no presente processo de despedimento colectivo foram conjugados os seguintes critérios:

• *Unidade ...:*

*o Afectação ao cliente ... e menor antiguidade na empresa
(Técnicos ...);*

*o Afectação ao cliente ... e menores habilitações académicas
(Técnicos ...).*

• *Unidade de ...:*

*o Afectação ao cliente ... e menores habilitações académicas
(Técnicos ...);*

*o Afectação ao cliente ... e menores habilitações académicas
(Técnicos ...);*

o Menor antiguidade na empresa (Técnicos ...).

• *Unidade de ...:*

*o Afectação ao cliente ... e menor antiguidade na empresa
(Técnicos ...);*

*o Afectação ao cliente ... e menor antiguidade na empresa
(Técnicos ...).*

Sem prejuízo do cumprimento dos prazos legais aplicáveis, incluindo os respectivos prazos de aviso prévio dos trabalhadores abrangidos, a ... pretende efectuar o comunicado despedimento colectivo, com efeitos a 31/10/2020.

Em face do exposto, solicitamos respeitosamente a V/Exas. a emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora A., no âmbito do procedimento de despedimento colectivo, o qual se espera favorável, na medida em que a presente decisão de despedimento é ditada pelos motivos concretos e objectivos acima expostos, não consubstanciando nenhuma medida discriminatória motivada pela condição (de puérpera) da trabalhadora.

Mais se requer se o parecer solicitado seja emitido com a máxima brevidade possível para que a ... - sendo o mesmo favorável, como se espera - possa comunicar de imediato à trabalhadora a decisão final de despedimento, nos termos e para os efeitos do n.º 1 do art.º 363.º do CT, dando assim cumprimento ao aviso prévio devido à trabalhadora, antes de 31/10/2020 (data do despedimento colectivo).

Permanecemos à inteira disposição para qualquer informação ou esclarecimento adicional que se mostre necessário.

Sem outro assunto de momento, subscrevemo-nos com os melhores cumprimentos (...).

- 1.3.** Por carta datada de 03.08.2020 e entregue em mão própria nessa mesma data, a empresa comunicou à trabalhadora a intenção de proceder ao despedimento coletivo, nos termos que, se transcrevem:

"Assunto: Comunicação de intenção de despedimento coletivo

Exmo(a). Senhor (a).

Após uma avaliação rigorosa à atual situação da sociedade "... (doravante "..."), revelou-se urgente a adoção de medidas tendentes à reestruturação global da empresa, mais concretamente, de forma a reajustar o seu quadro de pessoal às necessidades efetivas e atuais da empresa e do mercado.

A necessidade da referida medida de gestão resulta diretamente da perda do principal Cliente da empresa (...), cujo contrato de prestação de serviços - ao qual estão alocados cerca de 60% dos recursos da empresa - cessará, com efeitos a 31/10/2020.

Tal circunstância (que implica uma quebra de faturação da ordem dos 53% na área de ... ("..."), correspondente a uma quebra de cerca de 43% na faturação global da empresa), associada à atual conjuntura - marcada pela crise sanitária e económica gerada pela pandemia COVID 19 -, impõem à ... medidas extraordinárias, e extremas, no sentido de

tentar recuperar o equilíbrio económico-financeiro necessário à prossecução da sua atividade e à salvaguarda do maior número de postos de trabalho possível.

A perda do contrato/cliente ..., e a evidência incontornável de, num futuro próximo, a ... não conseguir recuperar o seu normal volume de negócios, obriga a reduzir drasticamente a sua atual estrutura produtiva (que resulta sobredimensionada face às atuais necessidades da empresa e exigências do mercado).

Nessa medida, vimos pela presente informar que é intenção da ... proceder ao despedimento coletivo de 17, nos quais V/Exa. se inclui, dos atuais 46 trabalhadores que tem ao seu serviço, nos termos previstos nos artigos 359º e seguintes do Código do Trabalho ("CT").

A adoção desta medida extrema, que ora comunicamos, resulta de uma decisão de gestão da ... ditada essencialmente pelos motivos estruturais e de mercado supra e infra explicados e pela ocorrência da pandemia COVID-19 e respetivos impactos na economia.

1. Descrição dos Motivos (Artigo 360º, n.º 2, alínea a) do CT)

A ... tem como atividade principal a prestação de serviços a ... (incluindo empresas do ... de que faz parte) e outros agentes económicos, nomeadamente serviços de ...

Em resultado da crise (nacional e internacional) dos últimos anos, a Empresa tem vindo a adotar, há já algum tempo, medidas tendentes à racionalização e otimização da sua estrutura organizativa, de modo a tornar a mesma, em cada momento, mais consentânea com as atuais exigências de mercado e com o "papel" que a empresa desempenha no ...

Não obstante, e em face dos últimos acontecimentos (internos e externos), a verdade é que a ... encontra-se numa situação altamente preocupante e que, pela sua extrema gravidade, pode pôr em causa a sobrevivência da própria empresa, caso não sejam tomadas medidas drásticas e imediatas.

Conforme acima referido, a ... perdeu o seu principal Cliente (...), cujo contrato de prestação de serviços cessará em 31/10/2020.

A perda do referido contrato/cliente, ao qual estão afetos cerca de 60% dos recursos da ..., e a inevitável, quebra de faturação daí resultante (cerca de 53% na área de ... a que corresponde uma quebra de 43% na faturação global), obrigam a ... a reduzir a sua estrutura produtiva, de forma a eliminar custos excedentários e fazer face à atual conjuntura.

As declarações do estado de emergência/calamidade e a imposição de fortes medidas restritivas da atividade económica em todo o mundo têm afetado gravemente a atividade das empresas, incluindo da ..., que, com a perda do cliente ..., acabou por ver ainda mais agravada a sua situação.

A cessação do contrato de prestação de serviços por parte da ... deixa a ... numa posição de grande fragilidade, que a impede de manter a “pesada” estrutura de custos que tem atualmente (designadamente com pessoal), manifestamente sobredimensionada para o atual volume de negócios da empresa.

Volume de negócios que, tal como já referido, não se perspetiva que venha a aumentar num futuro próximo, bem pelo contrário em virtude da grave crise económica gerada pela pandemia COVID-19.

A ... vê-se assim obrigada a reduzir essa estrutura de custos, designadamente através da reestruturação/redução das suas equipas de trabalho, sob pena de, não o fazendo, vir a comprometer o equilíbrio económico-financeiro necessário para a prossecução da sua atividade.

A necessidade de reorganizar e reduzir a estrutura produtiva da empresa tem como consequência, direta e necessária, a eliminação de funções e postos de trabalho excedentários e, na atual conjuntura, inoportáveis. Nesse contexto, a ... decidiu reduzir

o número de trabalhadores ao seu serviço, de 46 para 29, reajustando-se assim às necessidades efetivas da empresa e às atuais exigências do mercado.

A ... não tem de facto outra alternativa que não seja a de “dispensar” 17 dos seus trabalhadores, cujos postos de trabalho se tornaram excedentários (face ao volume de negócios da empresa), os quais foram “selecionados” de acordo com os critérios legais abaixo expostos, ficando assim abrangidos pelo presente despedimento coletivo.

Em suma, e no âmbito da reestruturação ditada pelas circunstâncias acima descritas (perda do principal cliente e a crise motivada pela COVID-19), a ... tem (por necessidade imperiosa) a intenção de proceder à cessação, por despedimento coletivo, de 17 dos 46 contratos de trabalho existentes na empresa.

2. Quadro de pessoal (Artigo 360.º, n.º 2, alínea b) do CT)

*O quadro do pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa, consta do documento que se junta como **Anexo I**.*

3. Critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir (Artigo 360.º, n.º 2, alínea c) do CT)

Atendendo à necessidade imperiosa de reestruturação e redução das suas equipas de trabalho e quadro de pessoal, ditada pelos motivos estruturais e de mercado acima explicados, a ... vê-se obrigada a extinguir 17 postos de trabalho, por excedentários (face ao reduzido volume de trabalho da empresa), promovendo o despedimento coletivo dos trabalhadores a eles afetos.

Na seleção dos trabalhadores a abranger no presente processo de despedimento coletivo, foram conjugados os seguintes critérios:

a) Unidade de ...:

a. ... e menor antiguidade na empresa (Técnicos ...);

b. ... e menores habilitações académicas (Técnicos ...).

b) Unidade de ...:

- a. ... e menores habilitações académicas (Técnicos ...);*
- b. ... e menores habilitações académicas (Técnicos ...);*
- c. Menor antiguidade na empresa (Técnicos ...).*

c) Unidade de ...:

- a. ... e menor antiguidade na empresa (Técnicos ...);*
- b. ... e menor antiguidade na empresa (Técnicos ...).*

4. Número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas (Artigo 360.º, n.º 2, alínea d) do CT)

*Considerando os motivos e os critérios supra expostos, o presente processo de despedimento coletivo abrange os 17 trabalhadores identificados no documento que se junta ao diante como **Anexo II**.*

5. Período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento (Artigo 360.º, n.º 2, alínea e) do CT)

Sem prejuízo do cumprimento dos prazos Legais aplicáveis, a empresa pretende efetuar o presente despedimento coletivo com efeitos a 31/10/2020.

A decisão final de despedimento coletivo será oportunamente comunicada, por escrito, a todos os trabalhadores abrangidos.

6. Método de cálculo da compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir (Artigo 360.º, n.º 2, alínea f) do CT)

A compensação a conceder aos trabalhadores a despedir consistirá exclusivamente na compensação referida no art.º 366º do Código do Trabalho.

Aos trabalhadores abrangidos serão, igualmente, pagos todos os créditos laborais devidos até à data da cessação dos contratos de trabalho.

Considerando que a empresa não tem comissão de trabalhadores, nem comissões, sindical ou intersindical, representativas dos trabalhadores a abranger pelo despedimento coletivo, a presente comunicação é efetuada a cada um dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 360.º n.º 3 do Código do Trabalho.

Colocamo-nos desde já à disposição para qualquer informação ou esclarecimento adicional que entenda necessário.

Sem outro assunto de momento, apresentamos os nossos melhores cumprimentos (...)

*

Anexo I

Quadro de pessoal da empresa, discriminado por setores organizacionais

Anexo II

Trabalhadores a despedir e respetivas categorias profissionais

- 1.4.** *Na empresa não existe estrutura representativa de trabalhadores/as, nem a mesma foi constituída nos termos do n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, pelo que não houve lugar à reunião de informação e negociação.*

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 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

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).

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.

2.9. Importa esclarecer que, quando está em causa a inclusão, num procedimento de

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

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 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 CT⁴ em conformidade com a Constituição, designadamente com a proibição de despedimentos sem justa causa constantes do art.º 53.º da nossa Lei Fundamental, é a de que a comunicação dos motivos da cessação do contrato deve referenciar-se quer «à fundamentação económica do despedimento, comum a todos os trabalhadores abrangidos, quer ao motivo individual que determinou a escolha em concreto do trabalhador visado, ou seja, a indicação

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 TPNF.G1, disponível em www.dgsi.pt, menciona-se o seguinte: "I – O empregador deve fazer constar da comunicação inicial da intenção de proceder a 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 coletivo, 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.
- 2.13.** Com efeito, refere o empregador que é urgente a adoção de medidas tendentes à reestruturação global da empresa, mais concretamente, reajustar o quadro de pessoal às necessidades efetivas e atuais da empresa e do mercado.
- 2.14.** Tal necessidade resulta diretamente da perda do principal cliente da empresa (...), cujo contrato de prestação de serviços – ao qual estão alocados 60% dos recursos da empresa, cessará, a 31/10/2020. Tal circunstância implica uma quebra de faturação na ordem dos 53% na área de ... (“...”) e 43% na faturação global da empresa, que associada à atual conjuntura – marcada pela crise gerada pela COVID-19, impõe medidas extraordinárias e extremas no sentido de tentar recuperar o equilíbrio económico-financeiro necessário à prossecução da atividade.
- 2.15.** Como critério de seleção dos/as trabalhadores/as a serem abrangidos/as pelo despedimento, a entidade empregadora atendeu à organização da empresa, que se encontra dividida em três departamentos, a saber: Unidade de ..., Unidade de ... e Unidade de ...; com efeito, a seleção dos trabalhadores/as foi efetuada de forma autónoma por cada um dos três departamentos, sendo que os critérios utilizados em alguns casos foram: “Afetação ao cliente ...” e “menor antiguidade na empresa” e noutros: “Afetação ao cliente ...” e “menores habilitações literárias”.

- 2.16.** No caso em concreto da trabalhadora especialmente protegida, esta encontra-se inserida na “Unidade ...”, detém a categoria profissional de Técnico ... e tem 4 anos de antiguidade na empresa, sendo que, neste departamento e para os trabalhadores/as com a categoria profissional igual à trabalhadora, os critérios adotados foram: “Afetação ao cliente ...” e “menor antiguidade na empresa”.
- 2.17.** Com efeito, após análise do mapa de pessoal da empresa, que se dá por integralmente reproduzido para os devidos efeitos, verificou-se que a trabalhadora especialmente protegida se encontra afeta ao cliente ... e detém uma menor antiguidade na empresa quando comparada com os/as restantes trabalhadores/as afetos/as àquele Departamento.
- 2.18.** Acresce referir que apesar de existir noutro departamento (“...”), um trabalhador com a mesma categoria profissional da trabalhadora especialmente protegida, que se encontra afeto ao cliente ... e detém uma menor antiguidade na empresa, quando confrontados os conteúdos funcionais, os mesmos são divergentes.
- 2.19.** Face ao exposto e após análise aos documentos carreados para o processo, não se vislumbram indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da trabalhadora ... no presente despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

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

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE SETEMBRO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA UNIÃO GERAL DOS

TRABALHADORES (UGT), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.