

PARECER N.º 482/CITE/2020

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

Processo n.º 4367-DP-C/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu de ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora em licença de maternidade ..., **categoria profissional de ...**, no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por motivos económicos, de mercado e estruturais, abrangendo um universo de 38 pessoas.

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

- *Em 27/8/2020 a ... deu início a um processo de despedimento coletivo abrangendo 38 pessoas.*
- *Dentro das pessoas abrangidas pelo despedimento coletivo encontra-se a trabalhadora ... admitida em 16/02/2017 que se encontra a gozar licença de maternidade (cfr. doc. 1 -contrato de trabalho).*
- *A referida trabalhadora tem a categoria profissional de operadora de ... e presta o seu trabalho na secção ...*
- *Com efeito, a empresa encontra-se numa situação de crise empresarial.*
- *A atividade da ... nos últimos 3 anos tem registado sucessivos resultados negativos, nomeadamente, em 2017 um Resultado líquido negativo de 1.054.413€, em 2018 um valor negativo de 691.846€ e em 2019 a ... registou um Resultado negativo muito expressivo de 1.873.332€, justificado fundamentalmente pela*

quebra acentuada na atividade e por uma estrutura de custos pesada e desajustada ao volume de negócios.

- *A ... registou um volume de negócios em 2019 de 11.131.605,75€, verificando-se um decréscimo de 15,2%. As vendas no mercado nacional registaram uma descida de 15,6% face a 2018, enquanto o mercado externo apresentou uma descida, de cerca de 14,9%.*

- *Os Resultados negativos alcançados em 2019, agravaram as dificuldades financeiras verificadas ao longo dos últimos anos, tendo sido necessário recorrer a medidas extraordinárias de forma a manter a sustentabilidade financeira da empresa, nomeadamente prorrogar os reembolsos previstos com as participantes de capital, no valor de 3.000.000€; suspensão de pagamentos de juros a PME (FACCE) correspondentes no final do ano 2019 a 694.577,37€; iniciar um processo de negociação com as Instituições bancárias com vista a reestruturação dos empréstimos, verificando-se o incumprimento das prestações a pagar de capital e juros desde setembro de 2019. Destacamos ainda, uma dívida contraída com a Segurança Social que correspondia em Maio de 2020 a 2.078.917€.*

- *Não obstante os resultados negativos acima referidos, a Administração da ... fez um esforço nos últimos anos para evitar os despedimentos.*

- *No entanto as perspetivas para a ... em 2020, deterioraram-se abrupta e significativamente com a pandemia COVID-19. Esta pandemia correspondeu a um choque económico adverso com efeitos muito significativos e prolongados no tempo em termos do bem-estar dos cidadãos e da atividade das empresas. A situação atual não tem precedente histórico recente e caracteriza-se por um elevado grau de desconhecimento relativamente ao impacto económico da pandemia.*

- *O conjunto dos resultados registados nos últimos anos, em especial no período de 2019 e 2020, deixou a empresa numa situação económico-financeira de grande fragilidade e de difícil sustentabilidade, levando a necessidade da Administração da ... levar a cabo medidas de reestruturação com vista a*

sustentabilidade da Empresa face a atual conjuntura. Atualmente e face ao facto de não ter havido retoma significativa do nível de encomendas e da atividade económica que permita sustentar uma perspetiva otimista a médio prazo, torna-se necessária tomar outro tipo de medidas par forma a assegurar a viabilidade da empresa.

- *Foi assim essencial tomar medidas que evitem o agravar da sua situação económico-financeira e um maior desequilíbrio das contas, sendo necessária adequar a estrutura de custos fixos ao atual volume de vendas da ...*

- *Desta forma a cessação dos contratos de trabalho par meio do despedimento coletivo e determinada par motivos de mercado e estruturais, e a única solução passível e indispensável a solvência equilibrada da empresa.*

- *Cumulativamente com o processo de despedimento coletivo que se iniciou a ... deu entrada de um Processo Especial de Revitalização que se encontra a correr termos no Juízo de Comércio de ... - ... (proc. n .../...) onde se encontram comprovadas todas as dificuldades económicas da ... e tudo quanta já se deixou dito (cfr. doc. n.º 2 e 3 que ora se junta)*

- *O despedimento, ocorrera durante o período de 3 meses e abrangera 38 trabalhadores conforme se discrimina:*

Nome Seção onde exerce Categoria profissional atividade

1 ..., ...

2 ..., ...

3 ..., ...

4 ..., ...

5 ..., ...

6 ..., ...

7 ..., ...

8 ..., ...

9 ..., ...

10 ..., ...

- 11
- 12
- 13
- 14
- 15
- 16
- 17
- 18
- 19
- 20
- 21
- 22
- 23
- 24
- 25
- 26
- 27
- 28
- 29
- 30
- 31
- 32
- 33
- 34
- 35
- 36
- 37
- 38

Em face da redução drástica de encomendas o edifício da ... encontra-se encerrado não existindo perspectivas sérias de que a medio prazo o mesmo seja reativado, motivo pelo qual os trabalhadores a ele afetos sejam os mais atingidos pelo despedimento.

Acresce que também no edifício da ..., onde se inclui a secção da ... é necessário efetuar uma profunda reestruturação uma vez que o nível de encomendas não permite absorver todo o pessoal, sendo assim necessário adequar a estrutura de custos fixos por tudo quanto já se suprarreferiu. Desta forma pretendeu-se arranjar um critério objetivo e não discriminatório para selecionar os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo. E foram selecionados os trabalhadores que, dentro de cada secção a que estão afetos tenham a menor antiguidade, reorganizando-se os outros trabalhadores não abrangidos pelo despedimento. Assim dentro da secção da Decoração as 3 trabalhadoras com menos antiguidade verão os seus contratos cessados:

- ...: contrato a termo a cessar a 30/9/2020 por caducidade*
- ...: contrato a termo a cessar em 20/9/2020 por caducidade*
- ...: contrato a cessar por despedimento coletivo.*

Para prova do que se deixou dito junta-se mapa de pessoal da secção de Decoração (doc. 4).

Não se verifica a existência de contrato de trabalho a termo para as tarefas correspondentes as do posto de trabalho da trabalhadora (secção ...) em análise. Todos os trabalhadores contratados a termo das secções abrangidas verão também os seus contratos cessados nos termos previstos para a caducidade dos contratos a termo.

Toda esta informação foi prestada a trabalhadora par carta enviada a 27/8/2020 nos termos do art. 360º do código do trabalho (cfr. doc. 5)

Foi a trabalhadora informada igualmente que nos 5 dias posteriores a receção daquela comunicação a ... estaria disponível para lhe prestar qualquer informação relacionada com este processo e encetar negociações, devendo a

trabalhadora contactar através do e-mail ... para o efeito, o que não fez e não refutou qualquer das informações constantes da carta junta como doc. n.º 5.

A ... reconhece que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes conforme descrito na Constituição da República Portuguesa que consagra que as mulheres trabalhadoras tem o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, no entanto num processo de despedimento coletivo devem ser adotados critérios objetivos para selecionar os trabalhadores abrangidos o que foi feito, como supra se explicou.

Tendo em conta que o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, compete, deste modo, a CITE, emitir o aludido parecer, o que se requer.

Este parecer é solicitado antes de proferida a decisão final do despedimento coletivo conforme é exigido pelo art. 363º n.º 3 al. b) do Código de Trabalho.

Os valores a ser pagos a trabalhadora decorrentes da cessação do seu contrato de trabalho por despedimento coletivo serão pagos mediante o regime que for aprovado no âmbito do processo especial de revitalização n.º 1593/20 ... que corre termos no Juízo de Comércio de ... conforme previsto no art. 363º n.º 5 do Código do Trabalho, sem prejuízo da possibilidade de recorrer ao Fundo de Garantia Salarial.

A ... estará disponível para qualquer esclarecimento adicional ou para a junção de quaisquer documentos que considerem pertinentes.

Aguarda-se assim a emissão do parecer

- 1.3.** Por carta, a empresa comunicou à trabalhadora a intenção de proceder ao despedimento coletivo, nos termos que, se transcrevem:

Exmo/a Senhor/a ...

...

Exmo/a Senhor/a

...

...

A ..., com sede em ..., aqui representada por ... e ... vem, pelos motivos que a seguir se indicarão comunicar-lhe nos termos do art. 360º do Código do Trabalho, a sua intenção de proceder a um despedimento coletivo e assim a consequente cessação do seu contrato de trabalho.

Com efeito e como já vos foi sobejamente comunicado, a empresa encontra-se numa situação de crise empresarial o que motivou nos últimos meses o recurso a medida de suspensão de vários contratos de trabalho de trabalhadores afetos a atividade.

Na verdade, a atividade da ... nos últimos 3 anos tem registado sucessivos resultados negativos, nomeadamente, em 2017 um Resultado líquido negativo de 1.054.413€, em 2018 um valor negativo de 691.846€ e em 2019 a ... registou um Resultado negativo muito expressivo de 1.873.332€, justificado fundamentalmente pela quebra acentuada na atividade e por uma estrutura de custos pesada e desajustada ao volume de negócios.

A ... registou um volume de negócios em 2019 de 11.131.605,75 euros, verificando-se um decréscimo de 15,2%. As vendas no mercado nacional registaram uma descida de 15,6% face a 2018, enquanto o mercado externo apresentou uma descida, de cerca de 14,9%.

Os Resultados negativos alcançados em 2019, agravaram as dificuldades financeiras verificadas ao longo dos últimos anos, tendo sido necessário recorrer a medidas extraordinárias de forma a manter a sustentabilidade financeira da empresa, nomeadamente prorrogar os reembolsos previstos com as participantes de capital, no valor de 3.000.000€; suspensão de pagamentos de juros a ... (...) correspondentes no final do ano 2019 a 694.577,37 euros; iniciar um processo de negociação com as Instituições bancárias com vista a reestruturação dos empréstimos, verificando-se o incumprimento das prestações a pagar de capital e juros desde setembro de 2019. Destacamos ainda, uma dívida contraída com a ... que correspondia em Maio de 2020 a 2.078.917 euros.

Não obstante os resultados negativos acima referidos, a Administração da ... fez um esforço nos últimos anos para evitar os despedimentos.

No entanto as perspetivas para a ... em 2020, deterioraram-se abrupta e significativamente com a pandemia COVID-19 e estão rodeadas de grande incerteza. As considerações relativas ao impacto da pandemia sobre a saúde pública são naturalmente dominantes e prioritárias, no entanto esta pandemia corresponde também a um choque económico adverso com efeitos muito significativos e prolongados quanto a atividade das empresas. A situação atual não tem precedente histórico recente e caracteriza-se por um elevado grau de desconhecimento relativamente ao impacto económico da pandemia.

O conjunto dos resultados registados nos últimos anos, em especial no período de 2019 e 2020, deixou a empresa numa situação económico-financeira de grande fragilidade e de difícil sustentabilidade, levando a necessidade da Administração da ... levar a cabo medidas de reestruturação com vista a sustentabilidade da Empresa face a atual conjuntura. Atualmente e apesar de se ter recorrido a suspensão de contratos de trabalho, e face ao facto de não ter havido retoma significativa do nível de encomendas e da atividade económica que permita sustentar uma perspetiva otimista a médio prazo, torna-se necessária tomar outro tipo de medidas por forma a assegurar a viabilidade da empresa.

E assim essencial tomar as medidas que evitem o agravar da sua situação económico-financeira e um maior desequilíbrio das contas, sendo necessária adequar a estrutura de custos fixos ao atual volume de vendas da ...

Desta forma a respetiva cessação dos contratos de trabalho e determinada por motivos de mercado e estruturais, e a única solução possível e indispensável a sobrevivência da empresa.

O despedimento, ocorrerá durante o período de 3 meses e configurará uma situação de despedimento coletivo porque abrange 38 trabalhadores conforme se discrimina:

Nome Categoria profissional exerce atividade

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29 ..., ...

30 ..., ...

31 ..., ...

32 ..., ...

33 ..., ...

34 ..., ...

35 ..., ...

36 ..., ...

37 ..., ...

38 ..., ...

Em face da redução drástica de encomendas a unidade fabril "... " encontra-se encerrada não existindo perspectivas serias de que a media prazo a mesma seja reativada, motivo pelo qual os trabalhadores a ela afetos sejam os mais atingidos pelo despedimento. Acresce que é necessário também efetuar uma profunda reestruturação na unidade fabril "... " uma vez que o nível de encomendas não permite absorver todo o pessoal, sendo assim necessária adequar a estrutura de custos fixos par tudo quanta já se suprarreferiu. Desta forma serão abrangidos pelo despedimento coletivo os trabalhadores que, dentro de cada secção a que estão afetos tenham a menor antiguidade.

Os restantes trabalhadores das secções abrangidas pelo despedimento e que estejam contratados a termo, verão também os seus contratos cessados nos termos previstos para a caducidade dos contratos a termo.

Mais se informa que as indemnizações devidas pelo despedimento coletivo são calculadas nos termos do art. 366 do Código do Trabalho e do art. 5º da Lei no 69/2013 de 30/8, conforme se descreve:

Para contratos celebrados antes de 1 de outubro de 2013:

Devem contabilizar-se os montantes devidos em cada um dos períodos da seguinte forma:

- *Período ate 31 de outubro de 2012*

1 mês de retribuição base + diuturnidades por cada a no completo de antiguidade sendo calculado proporcionalmente em caso de fração

- *Período entre 1 de novembro de 2012 e 30 de setembro de 2013*

20 dias de retribuição base + diuturnidades por cada ano completo de antiguidade sendo calculado proporcionalmente em caso de fração

- *Período após 1 de outubro de 2013*

12 dias de retribuição base + diuturnidades por cada ano completo de antiguidade

Para contratos celebrados a partir de 1 de outubro de 2013

12 dias de retribuição base + diuturnidades por cada ano completo de antiguidade

Notas:

- *O valor da retribuição base mensal e diuturnidades a considerar não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida*

- *O montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou quando seja aplicável o limite previsto no numero anterior a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida*

- *O valor diário da retribuição base + diuturnidades e = (retribuição base+diuturnidades)/30*

- *Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente*

Nos 5 dias posteriores a receção da presente comunicação estamos disponíveis para lhe prestar qualquer informação relacionada com este processo e encetar negociações devendo V. Exa. Contactar o departamento de recursos humanos preferencialmente através do e-mail ...

Findos os 5 dias ou prestadas que sejam as informações/negociações solicitadas enviaremos nova comunicação escrita com a decisão final quanto a esta matéria, informando a data previsível de cessação do contrato de trabalho.

Uma vez que se encontra em situação de "lay off" ate 31 de agosto, NÃO deverá apresentar-se no seu posto de trabalho, uma vez que pelos motivos já explicados não existe posto de trabalho que permita o exercício da sua função, considerando-se assim que no dia 1/9/2020 inicia o gozo de dias de ferias vencidos que lhe falta gozar e ainda as ferias proporcionais do ano de 2020 que terá direito a gozar em face do seu futuro despedimento.

Por ultimo a ... gostaria de deixar uma palavra de reconhecimento pelo seu esforço e dedicação ao longo dos anos e transmitir que e com pesar que se vê forçada a tomar esta decisão.

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 excepcionais 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 realização profissional e de participação na vida cívica do País.

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).

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

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

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 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

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.

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 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, a diminuição da atividade da empresa, sendo economicamente inviável prosseguir com a exploração da atividade.
- 2.13. Com efeito, a entidade empregadora decidiu incluir no presente despedimento coletivo todos os trabalhadores deste empreendimento.
- 2.14. Como critério de seleção dos/as trabalhadores/as a serem abrangidos pelo despedimento, a entidade empregadora atendeu à menor antiguidade.
- 2.15. Face ao exposto, não se vislumbram indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da trabalhadora puérpera no presente despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora puérpera ... no despedimento coletivo promovido pela empresa ... **por não se vislumbrarem indícios discriminatórios.**

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS QUE COMPÕEM A CITE, NA DATA DE 30 DE SETEMBRO DE 2020