

PARECER N.º 500/CITE/2020

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, especialmente protegida, incluída em processo de despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho e pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto.

Processo n.º 4427-DG-C/2020

I – OBJETO

1.1. Em 23.09.2020, por correio registado, datado de 27.08.2020, a CITE recebeu da empresa ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por motivos económicos, de mercado e estruturais, abrangendo 4 trabalhadoras.

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

“(…)

Assunto: Processo de Despedimento Coletivo - Pedido de parecer prévio - art.º 63º do Código do Trabalho.

Ex.mos Senhores,

A ... iniciou no transato dia 14 de setembro de 2020 um processo de despedimento coletivo, tendo procedido às comunicações previstas vem, nos termos do Art.º 360º n.º 5 do Código do Trabalho.

Não foi constituída comissão ad-hoc nos termos do art.º 360º n. 3 do mesmo Código, nem existem na ... Comissão de Trabalhadores, Comissão Intersindical ou Comissões Sindicais.

Uma das trabalhadoras incluídas no despedimento coletivo, a Exma Sr.ª ..., comunicou que se encontra grávida de 22/23 semanas.

Assim, nos termos 63º nº 1 e nº 3, alínea b) do Código do Trabalho vimos pela presente solicitar a emissão de parecer prévio sobre o presente despedimento coletivo, juntando para o efeito cópia integral do processo.

Sem outro assunto, apresentamos os melhores cumprimentos, (...)"

1.3. Por carta datada de 14.09.2020, e entregue em mão, a empresa comunicou à trabalhadora especialmente protegida a intenção de proceder ao despedimento coletivo, nos termos que, a seguir se transcreve:

"(...)

(Carta Registada com Aviso de Receção/PMP)

..., 14 de setembro de 2020

Assunto: *Processo de Despedimento Coletivo – Comunicação prevista no Art. 360.º n.º 1 do Código do Trabalho.*

Ex.mo Senhor

A ... vem, na qualidade de empregador, comunicar a V. Exa, para os efeitos do disposto no n.º 3 do Art. 360.º do Código do Trabalho, que é sua intenção promover um processo de despedimento colectivo, no qual V. Exa se encontra incluída.

Não se encontrando constituída nesta empresa comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissão sindical representativa dos trabalhadores abrangidos, informa-se V. Exa que poderá em conjunto com os restantes trabalhadores incluídos no processo de despedimento colectivo designar no prazo de 5 (cinco) dias úteis a contar da recepção da presente comunicação, uma comissão representativa como máximo de 5 (cinco) elementos que terá como objectivo participar na fase de informações e negociação prevista no Art. 361.º do Código do Trabalho.

Deste modo, e ao abrigo do disposto no n.º 2 do referido preceito legal, envia-se comunicação da intenção de proceder ao despedimento colectivo e da qual constam:

- a) Os motivos invocados para o despedimento colectivo;*
- b) O quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa;*
- c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir;*
- d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;*
- e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento;*
- f) O método de cálculo de compensação a conceder aos trabalhadores a despedir.*

Por fim, informa-se que o processo está a ser acompanhado pelos ... e Dr. ..., ambos com escritório sito ..., os quais poderá contactar para qualquer assunto relacionado com este procedimento:

Sem mais de momento, apresentamos os melhores cumprimentos,

(...)"

1.4. Da comunicação de despedimento consta o que a seguir se transcreve:

"(...)

PROCESSO DE DESPEDIMENTO COLECTIVO ...

Processo de Despedimento Coletivo

Índice

Anexo I - Descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo

Anexo II-Quadro de Pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa

Anexo III - Indicação dos criterios que servem de base para seleção dos trabalhadores a despedir

Anexo IV - Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas

Anexo V – Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento

Anexo VI - Indicação do método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no art. 366.º do Código do trabalho ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho

(...)"

1.6. Consta do anexo I a descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo (Alínea a) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, conforme a seguir se transcreve:

ANEXO I

Descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo (Alínea a) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho

1. INTRODUÇÃO

A ... tem como principal atividade a ..., tendo ampliado esse objeto, em termos secundários, em 30 de dezembro de 2019, para diversas atividades secundárias no ramo ..., designadamente ...

Após o forte esforço inicial da aquisição dos ..., bem como realização de investimentos e a concretização de várias reestruturações, tendentes a criar as condições tendentes à sua sustentabilidade, a sofreu, com a atual pandemia e mesmo fazendo uso de todos os mecanismos estatais para manter o emprego, numa situação de grandes dificuldades económicas fruto de uma tremenda redução de receitas, sem a correspondente redução de despesas.

Face a esta realidade, iniciou um processo de tentativa de trespasse dos seus três ..., a saber:

... - ..., com um quadro de pessoal de 3 colaboradores;

... - ..., com um quadro de pessoal de 3 colaboradores;

... - ..., com um quadro de pessoal de 4 colaboradores.

Embora com perdas assinaláveis, tudo indica que os ... sítios ... e em ... serão trespassados e consequentemente os colaboradores desses estabelecimentos transmitidos para o adquirente: Sem embargo, e apesar de todos os esforços realizados, não foi possível trespassar o ..., pelo que não resta à empresa, sob pena de entrar em insolvência, outra solução que não seja proceder ao despedimento coletivo de todos os colaboradores alocados a este ...

2. FUNDAMENTOS ECONÓMICOS - MOTIVOS DE MERCADO, TECNOLÓGICOS E ESTRUTURAIS

Como acima se referiu a pandemia provocada pelo COVID 19 levou ao encerramento a partir de 13 de março de 2020 de todos os ...

Só em 1 de julho de 2020 foi possível retomar a atividade, mas de forma parcial, com todas as limitações legais.

Para fazer face ao encerramento dos seus 03 estabelecimentos por determinação governamental e à brutal quebra de receitas, a Empresa requereu o lay-off simplificado, o qual esteve em vigor durante os meses de abril e maio deste ano.

Ainda assim, a quebra abruta das receitas dos 3 ... não foi acompanhada da redução de despesas fixas próprias da atividade, como rendas, água, luz, comunicações, seguros, alarmes, entre outras, provocando graves prejuízos à Empresa, que se tornaram insustentáveis.

Como se pode concluir dos quadros que a seguir se apresentam, as inscrições foram diminuindo, os cancelamentos aumentaram de forma exponencial, bem como a suspensão de pagamentos. Por outro lado, a esperada retoma pós-confinamento não foi concretizada, antes tudo aponta que muito dificilmente venha a ser uma realidade a curto/medio prazo:

FATURAÇÃO DESCRIMINADA 2020

...

A abrupta redução de receitas não foi, como se disse, acompanhada de redução de custos, para lá do Lay-Off, com particular ênfase nas rendas (... - 2400€/MÊS; ... - 1900€/MÊS; ... - 1600€/MÊS) e custos com o pessoal, acrescidos dos custos fixos abaixo melhor identificados:

RESUMO ESTRUTURA DE CUSTOS

VALORES MEDIOS	...	...	...
Alarme	36.45€/M S	135€/ANO	
...	29,10€	40,10€	29,10€
Água	100	80	115
Luz	200	240	200
...	675€/ano		
...	102,50€/ano	102,50€/ano	102,50€/ano

Assim, e atenta a impossibilidade de transmitir o ..., bem como transferir os colaboradores que dele fazem parte para outros ..., seja pela distância entre os mesmos, seja pelo total desinteresse do potencial adquirente, a gerência da Empresa não pode continuar a arcar com todos os custos de estrutura do um ... altamente deficitário.

O encerramento do ... e a entrega do locado ao senhorio apresenta-se assim como única hipótese possível para evitar a insolvência da empresa e ainda assim proceder ao pagamento das compensações legais de um despedimento coletivo.

A ... já não possui liquidez para continuar a sustentar o ... em apreço, apesar de todos os esforços que realizou para manter os postos de trabalho.

Esgotadas todas as alternativas, a situação tornou-se insustentável, obrigando a ... a encerrar o ..., não se vislumbrando, concomitantemente, qualquer outra alternativa que não seja despedir todos os seus trabalhadores.

3. QUANTIDADE DE PESSOAS ABRANGIDAS PELO DESPEDIMENTO COLECTIVO

Pelos motivos acima expostos serão afetados pelo presente procedimento 4 postos de trabalho.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A decisão de iniciar o procedimento de despedimento coletivo assenta, por isso, nos motivos de mercado e estruturais acima explicitados, preenchendo-

se a previsão legal contida nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho.

A não ser iniciado o presente procedimento de despedimento coletivo a empresa não só aumentaria o seu passivo e muito provavelmente teria que entrar numa situação de insolvência, a qual obstaria ao pagamento dos créditos e compensações de natureza laboral na sua totalidade, ainda que estejamos perante créditos privilegiados.

ANEXO II

Quadro de Pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa

(Alínea b) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho)

O quadro de pessoal que se apresenta em anexo encontra-se organizado por sectores organizacionais da empresa, contendo informação relativa a categoria profissional, organização e função.

Nome	Data inscrição Seg. Social (...)	Categoria	.../Local
...			
...	01/02/2019 31/12/2019	...	...
...			
...	13/09/2017	...	...
...	11/09/2017	...	...

...	05/09/2017	...	...
...			
...	16/01/2017	...	...
...	01/04/2017	...	...
...	14/11/2016	...	...
...			
...	01/04/2017	...	...
...	01/04/2017	...	...
...	01/04/2017	...	...
...	08/07/2019	...	...

ANEXO III

Indicação dos critérios para seleção dos trabalhadores abrangidos no processo (Alínea c) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho)

1. INTRODUÇÃO

Os motivos subjacentes ao presente procedimento de despedimento coletivo, que se encontram descritos no Anexo I, importam a necessidade premente de suprimir a totalidade dos postos de trabalho do ... de imediato, para que se proceda ao seu encerramento definitivo.

2. IDENTIFICAÇÃO DOS CRITÉRIOS

Por forma a atingir o objetivo descrito no número anterior e uma vez que após o encerramento do ... o mesmo será encerrado apenas houve necessidade de recorrer ao seguinte critério de seleção.

a) Supressão de posto de trabalho

O critério utilizado para todas as trabalhadoras foi a supressão em absoluto do posto de trabalho no ...

3. TRABALHADORES ABRANGIDOS

O presente procedimento de despedimento coletivo decorre no quadro do encerramento do ..., conforme resulta da fundamentação referida no Anexo I que se dá por reproduzida.

Conforme resultados fundamentos económicos e de mercado invocados na fundamentação do despedimento, o encerramento do ... está previsto para a data da decisão do despedimento.

ANEXO IV

Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidos (Alínea d) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho)

O número de trabalhadores a despedir, no âmbito do presente processo, é de 4 (quatro), conforme quadro junto ao presente anexo que serve, igualmente, para identificar os trabalhadores abrangidos e as respetivas categorias profissionais.

<i>Colaboradores</i>	<i>Categoria</i>	<i>Tipo Contrato</i>	<i>Data Termo</i>
...	...	<i>Efetivo</i>	<i>DC</i>
...	...	<i>Efetivo</i>	<i>DC</i>
...	...	<i>Efetivo</i>	<i>DC</i>
...	...	<i>Efetivo</i>	<i>DC</i>

ANEXO V

Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento

(Alínea e) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho)

O despedimento colectivo que ora se inicia seguirá a tramitação legal e decorrido o prazo de 15 dias, contado em conformidade com o estabelecido no Art.º 363.º do Código do Trabalho, acrescerão os prazos de aviso prévio da decisão de cessação dos contratos dos trabalhadores envolvidos, a saber:

- 15 dias, no caso de trabalhador com antiguidade inferior a um ano;*
- 30 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos;*
- 60 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a 10 anos;*
- 75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 10 anos.*

Deste modo, o procedimento de despedimento colectivo terá uma duração estimada, consoante a antiguidade do trabalhador, entre 15 a 75 dias, a contar da data da decisão final.

A empresa poderá fazer uso do disposto no n.º 4 do Art.º 363.º do Código do Trabalho, desde que salvasse os direitos dos trabalhadores afetados, substituindo o prazo de aviso prévio pelo pagamento dos créditos devidos até final do período em falta, e poderá, igualmente, caso seja necessário, ampliar o referido prazo.

ANEXOVI

Indicação do método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no art.º 366.º do Código do trabalho ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (Alínea f) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho).

A Empresa pagará a cada trabalhador a compensação por despedimento coletivo prevista no Art.º 366.º do Código do Trabalho, com as alterações que lhe foram introduzidas pelas Leis n.ºs 23/2012, de 25 de junho e 69/2013, de 30 de agosto, será determinada da seguinte forma:

- a) O valor da retribuição mensal e diuturnidades do trabalhador a considerar para efeitos de cálculo de compensação não pode ser superior 20 vezes a retribuição mensal garantida;*
- b) 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 ponto anterior, a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida;*

c) O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades;

d) Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.

A alteração legislativa acima transcrita diz respeito ao método de cálculo atualmente em vigor, que obedece a um regime imperativo de valor máximo, não se encontrando outra compensação genérica para os trabalhadores incluídos no presente processo.

..., 14 de setembro de 2020 (...)"

1.7. Foram descritos os motivos invocados para o despedimento coletivo, foi ainda esclarecido o período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento e qual o método de cálculo de compensação a atribuir aos/às trabalhador/as abrangidas pelo procedimento de despedimento coletivo.

1.8. Afere-se ainda do processo remetido à CITE, que não foi constituída comissão representativa dos trabalhadores/as.

1.9. Consta ainda, do processo remetido à CITE, o quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da entidade empregadora, com a identificação de cada um/a dos/as trabalhadores/as com a indicação das respetivas categorias profissionais.

1.10. Não foi efetuada reunião de informações e negociação, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 361.º do Código do Trabalho.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. 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, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.¹

2.2. 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.”

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

2.3. É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias² 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.

2.4. 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.*

2.5. Posteriormente, a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, veio alertar, nos Considerandos 8 e 12 do seu Anexo: *“que as políticas da família devem contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre as gerações, da promoção da participação das mulheres na vida ativa e da partilha das*

² Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C- 207/98 e C-109/00).

responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”, e que, “há que tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”.

Nesse sentido, o n.º 1 da Cláusula 2, sob a epígrafe licença parental, determina que: “Por força do presente acordo, é concedido aos trabalhadores de ambos os sexos um direito individual à licença parental pelo nascimento ou pela adoção de um filho, para dele poderem cuidar”.

Como consequência, o n.º 4 da Cláusula 5, sob a epígrafe direitos laborais e não discriminação, previne que: “A fim de garantir que os trabalhadores possam exercer o seu direito à licença parental, os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais tomam medidas necessárias para proteger os trabalhadores contra um tratamento menos favorável ou despedimento com fundamento no pedido ou no gozo da licença parental, nos termos da legislação, das convenções coletivas e/ou das práticas nacionais.”.

2.6. Nos termos da lei nacional 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.

2.7. Refira-se, ainda, que a licença parental, nos termos previstos no artigo 39.º do Código do Trabalho, compreende as modalidades de licença parental inicial, licença parental inicial exclusiva da mãe, licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe, licença parental exclusiva do pai.

2.8. Neste sentido é de entender que se na empresa decorre um processo de despedimento coletivo no qual são incluídos/as trabalhadores/as grávida, puérperas, lactantes ou trabalhador pai no gozo da licença parental, até à decisão final sobre esse mesmo despedimento, o conhecimento pelo empregador da qualidade determinante da especial proteção, por ser suscetível de influenciar a decisão de despedimento, determina a obrigatoriedade de solicitação de parecer prévio à CITE.

2.9. 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).

2.10. 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.”

2.11. 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.

2.12. 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.

2.13. 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.º 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

³ Continuação da citação: “Expressão utilizada por Bernardo Lobo Xavier, *O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa*, pág.404”

“ (...) ... 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 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.OTTLSB.L1-4, em www.dgsi.pt.

2.14. No Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 11.05.2015, Processo 1004/13.9 TTPNF.G1, disponível em www.dgsi.pt, menciona-se o seguinte: “I – O empregador deve fazer constar da comunicação inicial da intenção de proceder a despedimento colectivo os elementos mencionados no n.º 2 do art. 360.º do Código do Trabalho, não estando obrigado a incluir quaisquer outros.

II – Tal comunicação deve, quanto aos diversos elementos que dela devem constar, ser apreensível pelos trabalhadores visados e pelos demais intervenientes, e, em última análise, pelo tribunal que seja chamado a pronunciar-se sobre a regularidade e licitude do despedimento, garantindo

⁴ Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.

a sua sindicabilidade, o que se conclui estar devidamente observado se os interessados demonstram na oposição que fazem ter apreendido cabalmente os termos das questões.

III – Na falta de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissões sindicais, a circunstância de o empregador não proceder ao envio das informações aludidas no n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho de 2009 aos trabalhadores que possam ser abrangidos pelo despedimento colectivo e estes não designarem a comissão ad hoc representativa prevista nos n.ºs 3 e 4 do artigo 360.º citado, não constitui motivo determinante da ilicitude do despedimento colectivo.

IV – Na ausência das estruturas representativas dos trabalhadores a que se refere o n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho de 2009, e não sendo designada a comissão ad hoc representativa dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento 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. (...)”.

III - Análise

2.15. No caso em análise, a entidade empregadora tem como principal atividade a ..., tendo ampliado esse objeto, em termos secundários, em 30 de dezembro de 2019, para diversas atividades secundárias no ramo ..., designadamente ...

2.16. A entidade empregadora apesar do esforço com a aquisição dos ..., bem como realização de investimentos e a concretização de várias reestruturações, sofreu, com a atual pandemia, mesmo tendo usado todos

os mecanismos estatais para manter o emprego, viu-se numa situação de grandes dificuldades económicas, face á redução das receitas, mantendo-se, contudo, o mesmo volume de despesas.

2.17. Iniciou a tentativa de trespasse dos 3 (três) estabelecimentos: ..., com um quadro de pessoal de 3 colaboradores; o ..., com um quadro de pessoal de 3 colaboradores e o ..., com um quadro de pessoal de 4 colaboradores.

2.18. Contudo, o ... não foi possível trespassar, motivo pelo qual, a entidade empregadora não tem qualquer outra alternativa que não seja o encerramento daquele estabelecimento.

2.19. Face aos motivos suprarreferidos, a entidade empregadora, decidiu proceder ao encerramento definitivo daquele estabelecimento comercial.

2.20. Conclui-se do teor da comunicação efetuada ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 369.º, do Código do Trabalho, que os motivos justificativos da necessidade de extinguir os postos de trabalho são motivos de mercado, estruturais e financeiros que se prendem com os maus resultados financeiros e a dificuldade em honrar os seus compromissos financeiros, provocados pela pandemia COVID-19, pela falta de receita, face à diminuição da procura.

2.21. Face aos motivos suprarreferidos e da análise do processo resulta que a trabalhadora grávida foi notificada da intenção da entidade empregadora de a incluir no despedimento coletivo, o qual abrangia, todos os restantes trabalhadores/as com vínculo laboral na entidade empregadora.

2.22. Afere-se ainda que não foi efetuada reunião de informações e negociação, contudo, e uma vez que se afigura o encerramento do estabelecimento comercial, não se afere a existência de qualquer prática discriminatória função da maternidade.

IV – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora especialmente protegida ..., no despedimento coletivo promovido pela empresa ...

APROVADO EM 14 DE OUTUBRO DE 2020, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE.