

## PARECER N.º 532/CITE/2020

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, 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 4542-DL-C/2020

### I – OBJETO

**1.1.** Em 30.09.2020, por correio registado, datado de 27.08.2020, a CITE recebeu da empresa ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por motivos económicos, de mercado e estruturais, abrangendo 3 trabalhadoras.

**1.2.** Na carta dirigida à CITE e datada de 30.09.2020 a entidade empregadora refere o que a seguir se transcreve:

"(...)

**Assunto:** *Pedido de parecer prévio despedimento colectivo promovido pela*

....



REPÚBLICA  
PORTUGUESA

MINISTÉRIO DO TRABALHO,  
SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA  
SOCIAL

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

*Ex.mos Senhores,*

*Vimos, na qualidade de mandatários da ..., sociedade comercial por quotas, com sede ..., pessoa colectiva número ... (doravante ..., solicitar, nos termos e ao abrigo do disposto na alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho (CT), parecer prévio acerca da cessação do contrato de trabalho por despedimento colectivo da trabalhadora ..., que actualmente poderá beneficiar de dispensa diária para aleitação/amamentação (artigo 47.º do CT).*

*Para o efeito, junto enviamos cópias dos seguintes documentos:*

- 1. Comunicação entregue aos 3 trabalhadores a abranger pelo despedimento colectivo promovido pela ..., nos termos e ao abrigo do disposto no artigo 360.º, n.º 3 do CT; e*
- 2. Troca de correspondência com a **DGERT**.*

*Salientamos que as comunicações iniciais tinham o conteúdo previsto no n.º 2 do artigo 360.º do CT e dado que nenhum dos trabalhadores efectuou qualquer comunicação à ... depois da data de recebimento da comunicação inicial nem foi constituída qualquer comissão ad hoc, prevista no n.º 3 do artigo 360.º do CT, não se procedeu à fase de informações e negociações prevista no artigo 361.º do CT, motivo pelo qual não enviamos qualquer acta das referidas reuniões.*

*Em resumo, foi decisão da ... deixar de ter trabalhadores ao seu serviço dada a inexistência de trabalho que o justifique, tudo conforme consta da comunicação entregue a cada um dos trabalhadores a abranger pelo despedimento colectivo.*

*Tal decisão ocorreu devido ao forte impacto negativo que a pandemia do vírus SARS-Cov-2, causador da doença Covid 19, teve no sector ..., o que determinou que todas as ... organizadas / promovidas pela ... que estavam programadas para 2020 (em data posterior a fevereiro) tenham sido canceladas, com um elevado número de pedidos de reembolso e uma remarcação futura ainda incerta. A acrescer a este facto, não existem marcações de ... para o início de 2021.*

*Em face do exposto, não se colocam questões sobre os critérios de selecção dos trabalhadores a abranger pelo despedimento colectivo na medida em que a decisão adoptada pela ... foi deixar de ter trabalhadores ao seu serviço sendo o pouco (ou nenhum) trabalho que resta desempenhado pela gerente da sociedade.*

*Caso necessitem de algum esclarecimento adicional, não hesitem em contactar-nos. (...)"*

**1.3.** Por carta datada de 15.09.2020, 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:

*"(...)*

*Ex.mo(a) Senhor(a).*

*Para os fins do assunto em referenda, vem a ..., sociedade comercial por quotas, com sede na ..., pessoa coletiva numero ... (doravante "...") iniciar um processo de despedimento colectivo pelo que, ao abrigo do disposto no artigo 360.º, n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho (doravante "CT"), informamos V. Ex.ª do seguinte:*

**A. Motivos que justificam o recurso ao despedimento colectivo**

*A ... é uma empresa que se dedica à organização ..., e outras atividades associadas à atividade de ...*

*Como é do conhecimento geral, devido à pandemia causada pelo vírus SARS-2, responsável pela COVID-19, têm sido criadas fortes restrições à circulação pessoas, com o inerente fecho de fronteiras e aeroportos e estabelecimento de obrigações de confinamento, tendo o Mundo, desde então, vindo a assistir à escalada de uma crise económica sem precedentes, de consequências imprevisíveis, sendo o sector ... e actividades conexas, um dos mais afectados.*

*Logo após a Organização Mundial de Saúde ter declarado o surto do vírus COVID-19 como uma pandemia, no 11 de março de 2020, as ... registaram uma queda abrupta nos pedidos de reservas e um enorme aumento dos pedidos de cancelamento de reservas e reembolso dos valores pagos e que já tinham sido efetuados até essa data, situação à qual a ... não ficou alheia.*

*Com efeito, das reservas efetuadas pelos nossos clientes para o ano de 2020, que tinham já sido fechadas e faturadas antes do mês de março, 35% foram efetivamente canceladas e 60% foram adiadas sine die, ou seja, para datas ainda por definir pelos clientes e que já não se perspectiva ser no corrente ano.*

*A ..., previa, aliás que o corrente ano de 2020 fosse semelhante ao de 2019, o qual teve uma faturação elevada, nada fazendo prever, até à ocorrência da pandemia, que o panorama do ... se fosse inverter, tendo, aliás, Portugal vindo a registar, ano após ano e até à actual pandemia, uma subida no ..., com o inerente aumento da procura dos nossos serviços, aos quais sempre demos pronta resposta e com sucesso.*

*Com efeito, do historial do ano de 2019, verificamos que quase metade (47%) das reservas efetuadas para esse ano foram marcadas (data da reserva) e programadas no ano anterior (ou seja, 2018) e nos 2 primeiros meses do ano de 2019.*

*Entre o final de 2018 e agosto de 2019, foram marcadas cerca de 97% das ... realizadas no ano de 2019, uma vez que mais de metade das reservas correspondem a ... concretizadas entre os meses de abril e setembro, sendo de prever que no ano de 2020 a tendência quanto aos meses de reservas e de concretização das ... se fosse manter igual ao ano anterior.*

*Aliás, da totalidade das ... marcadas para o ano de 2020 que a ... registou até ao início da pandemia (57), cerca de 4% das ... ocorreram entre janeiro e fevereiro deste ano, cerca de 88% iriam ocorrer entre março e setembro deste ano e cerca de 8% iriam ter lugar entre os meses de outubro e novembro.*

*Ou seja, o grosso das nossas ... são efectuadas no final do ano anterior à ... e nos primeiros meses do ano e as ... têm maioritariamente lugar entre os meses de março e setembro, ou seja, com especial enfoque na "época alta", a qual no corrente ano de 2020 foi fortemente afetada pela pandemia.*

*Por este motivo, desde o início da pandemia que a ... passou a receber muitos pedidos de cancelamento e alteração das datas ..., dada a incerteza dos clientes em realizar as ... que tinham planeado e as restrições directas e indirectas, nacionais e internacionais a ...*

*Assim, no ano de 2020, a ... apenas realizou 3 ..., entre janeiro e 15 de março, o que fez total de facturação de apenas € 17.880,00.*

*Quanto às restantes reservas que já tinham sido efetuadas (54), 13 foram já canceladas, 34 foram adiadas, 3 foram parcialmente canceladas, visto que parte do ... requereu o cancelamento e 4 estão ainda estavam pendentes de confirmação., visto que estavam agendadas para os meses de outubro e novembro. Contudo, devido às restrições de entrada a Portugal, todos estes 4 cancelaram a ..., estando ainda a considerar se querem o reembolso ou reagendar para o futuro ainda não definido.*

*Das 34 ... adiadas, 10 foram remarcadas para o ano de 2021 e quanto às restantes 24 não existe ainda previsão quanto á sua realização, dado que os clientes não escolheram ainda a sua data e poderão, inclusivamente, vir a pedir o seu cancelamento pois o que transmitiram á ... foi que enquanto a pandemia estiver no auge, não se sentem seguros em avançar com nenhuma data.*

*Mais: desde março de 2020 que a ... não regista novos pedidos de reservas, tendo tido uma quebra na faturação de 100% logo após esse mês, estendendo-se essa realidade até à presente data dado que se mantém sem qualquer faturação.*

*Infelizmente, nem se perspectiva que esta situação se venha a inverter nos próximos meses, dado que a ... opera essencialmente no mercado ... e, como é do conhecimento público, ... têm vindo registar elevadas taxas de novos casos de infeção pelo novo coronavírus e elevadas taxas de mortalidade, o que, aliado ao facto de esse país ter restringido fortemente as ... para a Europa, faz, com que haja uma enorme retração na concretização de novas reservas por parte dos clientes que residem nesse país e que constituem a esmagadora maioria dos clientes da ....*

*Assim, para o ano de 2021, a ... apenas tem prevista a prestação de serviços em abril, maio, agosto e setembro, porém, esses serviços resultam de pedidos de adiamentos de reservas feitas para o ano de 2020 e que já não se vão concretizar neste ano, e não de novos pedidos de reservas.*

*Fruto da situação epidemiológica que ainda vivemos, nem sequer conseguimos prever com grau de certeza que esses serviços se venham efetivamente a realizar, ou, pelo contrário, se tais ... virão a ser canceladas, com os respetivos reembolsos das quantias já pagas, caso a pandemia se mantenha, como, infelizmente, se perspectiva.*

*Acresce ainda que, o cliente-alvo da ... se situa na faixa etária entre os 45/70 anos, que constitui a população de maior risco não só à própria doença, bem como a situações de desemprego, com a inerente perda de poder de compra, o que nos leva a crer que a contracção de consumo destes clientes se manterá, pelo menos, até haver uma vacina e retomados os índices de confiança nas ..., o que, à data de hoje, é absolutamente impossível de prever quando irá ocorrer.*

*Refira-se ainda que, a par da inexistência de faturação que se tem vindo a verificar desde o mês de março, a ... viu-se obrigada a devolver aos clientes que cancelaram as suas ... os valores das respetivas reservas, o que, aliado ao cumprimento obrigatório de outros compromissos da empresa (laborais e fiscais), provocou, ainda mais, a sua asfixia financeira.*

*Neste contexto em que a ... se encontra há praticamente 6 meses, sem o registo de qualquer faturação, e sem qualquer perspectiva de retomar a atividade a curto e médio prazo, pelos motivos acima expostos, não nos resta outra alternativa senão proceder ao despedimento de todos os seus trabalhadores, os quais, desde há meses que não exercem quaisquer funções, tendo inclusivamente já sido dispensados de comparecer ao serviço uma vez que o mesmo tem sido inexistente.*

**B. Quadro de Pessoal**

*Atualmente, o quadro de pessoal da ... é o que se discrimina infra:*

<i>Trabalhador</i>	<i>Categoria Profissional</i>
...	<i>Técnico ...</i>
...	<i>Técnico ...</i>
...	<i>Técnico ...</i>

**C. Critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir/trabalhadores a despedir/categorias profissionais abrangidas**

*Atento os motivos acima expostos, foi decisão da ... proceder ao despedimento de todos os seus 3 (três) trabalhadores, referidos em B) supra, pelo que não foi necessário aplicar qualquer critério para a seleção de trabalhadores a despedir ou categorias profissionais abrangidas.*

**D. Período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento**

*O período durante o qual o presente despedimento coletivo se deverá efetuar é de 15/20 dias a partir da data da presente comunicação, sem prejuízo da observância do aviso prévio aplicável.*

**E. Método de Cálculo da compensação a conceder**

*Informa-se ainda que a ... não procederá à atribuição de qualquer compensação genérica aos trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento colectivo para além da que se encontra legalmente prevista no artigo 366.º do CT que, de forma sucinta e sem prejuízo dos limites legais previstos, corresponde a:*

- (i) 12 (doze) dias de retribuição base por cada ano de antiguidade, sendo a fracção de ano calculada proporcionalmente, no caso de contrato de trabalho sem termo; e*
  
- (ii) 18 (dezoito) dias de retribuição base por cada ano de antiguidade, sendo a fracção de ano calculada proporcionalmente, no caso de contrato de trabalho a termo.*

#### **F. Informações adicionais**

*Dado que não existe na ... comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissões sindicais representativas dos trabalhadores a abranger pelo presente despedimento colectivo, esta comunicação é dirigida a cada um dos trabalhadores que podem ser abrangidos pelo presente despedimento coletivo.*

*Assim, informa-se ainda que, ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 360.º do CT, dispõe V. Ex<sup>a</sup>. de 5 (cinco) dias úteis a contar da data de receção da presente comunicação para, se assim o pretender e juntamente com os restantes trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento colectivo, formar uma comissão representativa com o máximo de três membros, a fim de poder participar na fase de informações e negociações que se seguirá à presente comunicação.*

1.4. 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.

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

1.6. 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.

1.7. 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.<sup>1</sup>

**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."*

**2.3.** É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias<sup>2</sup> 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.

---

<sup>1</sup> Artigo 68.º, n.º 1 e n.º 2 da Constituição da República Portuguesa

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

2.4. 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 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*<sup>3</sup>, 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](http://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](http://www.dgsi.pt)

*“ (...) ... o sentido decisório da mais recente jurisprudência do nosso Supremo Tribunal, nos termos do qual a única interpretação da al. e) do n.º 1 do artigo 24.º da LCCT (DL 64-A/89, de 27/02), que corresponde atualmente à al. c) do artigo 429.º do CT<sup>4</sup> 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*

---

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

<sup>4</sup> Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.

*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](http://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](http://www.dgsi.pt), menciona-se o seguinte: "*I – O empregador deve fazer constar da comunicação inicial da intenção de proceder a despedimento colectivo os elementos mencionados no n.º 2 do art. 360.º do Código do Trabalho, não estando obrigado a incluir quaisquer outros.*

*II – Tal comunicação deve, quanto aos diversos elementos que dela devem constar, ser apreensível pelos trabalhadores visados e pelos demais intervenientes, e, em última análise, pelo tribunal que seja chamado a pronunciar-se sobre a regularidade e licitude do despedimento, garantindo a sua sindicabilidade, o que se conclui estar devidamente observado se os interessados demonstram na oposição que fazem ter apreendido cabalmente os termos das questões.*

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

*IV – Na ausência das estruturas representativas dos trabalhadores a que se refere o n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho de 2009, e não sendo designada a comissão ad hoc representativa dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento 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 atividade a ..., reservas de ..., ... e outras atividades associadas à atividade de ...

**2.16.** A entidade empregadora desde o início da pandemia Covid-19 passou a receber *muitos pedidos de cancelamento e alteração das datas das de reservas, porquanto havia a incerteza dos clientes em realizar as ... que tinham planeado e as restrições directas e indirectas, nacionais e internacionais a ...*

**2.17.** *Durante o ano de 2020 a entidade empregadora realizou apenas 3 ..., entre janeiro e 15 de março, o que fez total de facturação de apenas € 17.880,00. Quanto às restantes reservas que já tinham sido efetuadas (54), 13 foram já canceladas, 34 foram adiadas, 3 foram parcialmente canceladas, visto que parte ... requereu o cancelamento e 4 estão ainda pendentes de confirmação, visto que estavam agendadas para os meses de outubro e novembro. Contudo, devido às restrições de entrada a Portugal, todos estes 4 cancelaram a ..., estando ainda a considerar se querem o reembolso ou reagendar para o futuro ainda não definido.*

**2.18.** Indica a entidade empregadora que *das 34 ... adiadas, 10 foram remarcadas para o ano de 2021 e quanto às restantes 24 não existe ainda previsão quanto à sua realização, dado que os clientes não escolheram ainda a sua data e poderão, inclusivamente, vir a pedir o seu cancelamento pois o que transmitiram á ... foi que enquanto a pandemia estiver no auge, não se sentem seguros em avançar com nenhuma data.*

**2.19.** Menciona ainda a entidade empregadora que *desde março de 2020 que a ... não regista novos pedidos ..., tendo tido uma quebra na faturação de 100% logo após esse mês, estendendo-se essa realidade até à presente data dado que se mantém sem qualquer faturação.* Alude ainda a entidade empregadora que não se perspectiva que a situação se venha a inverter nos próximos meses.

**2.20.** Indica a entidade empregadora que, *para o ano de 2021, a ... apenas tem prevista a prestação de serviços em abril, maio, agosto e setembro, porém, esses serviços resultam de pedidos de adiamentos de reservas feitas para o ano de 2020 e que já não se vão concretizar neste ano, e não de novos pedidos de reservas.*

**2.21.** A entidade empregadora informou ainda que *além da inexistência de faturação que se verifica desde o mês de março, a ... viu-se obrigada a devolver aos clientes que cancelaram as suas ... os valores das respetivas reservas, o que, aliado ao cumprimento obrigatório de outros compromissos da empresa (laborais e fiscais), provocou, ainda mais, a sua asfixia financeira.*

**2.22.** Por fim, informa a entidade empregadora que há 6 meses não tem qualquer faturação e nem perspectiva de retoma da atividade a curto e médio prazo, pelo que não resta outra alternativa senão proceder ao despedimento de todos os seus trabalhadores, os quais, inclusive já foram dispensados de comparecer ao serviço, porquanto o mesmo é inexistente.

**2.23.** Por fim, informa a entidade empregadora que o serviço residual que a empresa ainda tem, será desempenhado pela sócia gerente.

**2.24.** 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.

**2.25.** Face aos motivos suprarreferidos e da análise do processo resulta que a trabalhadora lactante 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.

**2.26.** Afere-se, por fim, que não foi efetuada reunião de informações e negociação, contudo, e uma vez que se afigura o despedimento de todos os trabalhadores/as com vínculo contratual da entidade empregadora, não se afigura 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 lactante e especialmente protegida ..., no despedimento coletivo promovido pela empresa ...

**APROVADO EM 28 DE OUTUBRO DE 2020, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS  
DA CITE.**