

PARECER N.º 566/CITE/2020

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

Processo n.º 4792-DG-C/2020

I – OBJETO

- 1.1. Em 30.09.2020, a CITE recebeu de ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora Grávida ... no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por motivos de mercado e estruturais, abrangendo 7 trabalhadores/as do total de 27 trabalhadores/as.
- 1.2. Na carta dirigida à CITE, a entidade empregadora refere o seguinte que se transcreve:

*“(...) **Assunto:** Parecer prévio de trabalhadora grávida incluída no processo de despedimento coletivo*

Exmos. Senhores.

Nos termos do disposto da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, vimos requerer apreciação por parte de V. Exas. de um parecer prévio relativo ao processo de despedimento que foi iniciado no passado dia 17 de setembro de 2020 e que inclui a trabalhadora grávida ..., a qual tem um contrato de trabalho sem termo, em vigor desde 10 de outubro de 2013, com a categoria profissional de ..., conforme Contrato de Trabalho que segue em anexo.

Para o efeito, anexamos os seguintes documentos:

1. *Cópia da comunicação de intenção de proceder ao despedimento colectivo enviada pela entidade empregadora.*

2. *Cópia da Acta da reunião de informação e negociação realizada no âmbito do despedimento colectivo promovido pela ...(...)*”.

1.3. Por carta datada de 17.09.2020, a empresa comunicou à trabalhadora a intenção de proceder ao despedimento coletivo, nos termos que, se transcrevem:

*“(...) ASSUNTO: Comunicação de intenção de proceder a despedimento colectivo
Artigo 360.º do Código do Trabalho*

Exmo(a). Senhor(a),

Nos termos e para os efeitos do previsto no artigo 360.º do Código do Trabalho (CT) e sendo intenção da ... (doravante designada por ...), proceder à cessação dos contratos de trabalho de sete dos seus trabalhadores através de despedimento colectivo, neles, se incluindo V. Exa., foi, nos termos legais, elaborada a presente comunicação, na qual se dá conta da referida intenção e se procede à enunciação dos elementos a que se reporta o n.º 2 do citado artigo 360.º do CT.

Assim,

A - Descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo, nomeadamente os fundamentos económicos e financeiros que estão na sua origem - alínea a) do n.º 2 do artigo 360.º do CT

O mundo em geral e o nosso país em particular estão neste momento a atravessar uma situação excepcional, provocada pela pandemia Covid-19, com inúmeros efeitos negativos nas actividades sociais desempenhadas pelas Empresas.

A actividade ..., onde se insere a ..., encontra-se neste momento a enfrentar a maior crise económica alguma vez vivida nos nossos tempos. Trata-se de uma actividade que

depende, no caso da ..., totalmente dos estrangeiros, que representam a totalidade dos ... (sem prejuízo de raríssimas excepções). Nos últimos meses, a ... viu-se confrontada com ligações aéreas praticamente estagnadas, tendo como consequência o encerramento dos ... por cancelamento de reservas e falta de clientes.

A sociedade tem os seus dois estabelecimentos ... — ... e ... — situados em ..., localizados numa zona de excelência, que de um dia para o outro viu a circulação de pessoas reduzida a nada, nem ninguém. Sem qualquer precedente, resultante dos efeitos adversos da referida pandemia, foi esta sociedade tentando acomodar a sua actividade à realidade, mas demonstrou-se uma impossibilidade claríssima dos estabelecimentos da ... poderem reabrir, por absoluta falta de clientela. Parecem cenários sem vida ou movimento, desde há muitos meses.

Por consequência, neste momento débil da sua actividade fruto do cancelamento das reservas e consequentes devoluções dos valores já recebidos, a ... encontra-se numa verdadeira situação de pré-insolvência caso não proceda de imediato a medidas que colmatem o brutal desequilíbrio financeiro criado pela brutal quebra de facturação que só não foi maior porque ainda estão a ser efectuadas algumas reservas para outro ... em que estes se inserem, o ... (que também está a proceder a um despedimento colectivo), que sendo de uma categoria superior está a receber as poucas reservas que os canais ainda vão recebendo e assim permitindo alguma movimentação, mas apenas por redireccionamento de clientes, já que os ... estão encerrados desde março de 2020 até à presente data e assim vão permanecer por absoluta incapacidade desta empresa os poder reabrir já que não tem clientes que os procurem.

Esta situação de inigualável crise empresarial não permite a sobrevivência e solvabilidade da ... para prosseguir a sua actividade, nem a manutenção de todos os trabalhadores que tem actualmente ao seu serviço, atendendo ao actual curso da história porque não há clientela que justifique a actividade instalada.

Sem prejuízo, durante todo o período de pandemia e recorrendo às medidas possíveis de gestão, durante muitos meses e sem qualquer receita, o ... continuou a assumir as suas responsabilidades salariais com todos os seus trabalhadores, usando todos os

procedimentos para o efeito e esgotando todas as reservas de capital que foi criando ao longo dos anos.

Porém, a actividade não gera receitas há muitos meses e o pouco que tem não é suficiente para suportar as avultadas despesas que a manutenção da sua actividade totalmente encerrada produz mensalmente. Sendo que este prejuízo mensal já se vem arrastando, como referido, há meses sucessivos sem qualquer possibilidade de retoma a curto ou médio prazo, sendo já totalmente insustentável.

D — Número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas – alínea d) do n.º 2 do no artigo 360.º do CT

São 7 os trabalhadores abrangidos pelo presente processo de despedimento colectivo, abrangendo as seguintes categorias profissionais listadas:

...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...

E — Período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento colectivo - alínea e) do n.º 2 do no artigo 360.º do CT

É intenção da ... proceder ao despedimento colectivo, decorridos que sejam os prazos de realização das comunicações e a fase de informação e negociação previstas nos artigos 360.º a 363.º do CT, sem prejuízo do respeito pelos direitos decorrentes dos prazos de pré-aviso aplicáveis a cada Trabalhador consoante a sua antiguidade, contados a partir da comunicação de despedimento colectivo prevista no n.º 1 do art.º 363.º do CT.

Nesta medida, a ... pretende realizar as comunicações e reuniões legalmente determinadas durante o mês de outubro de 2020, procedendo à cessação dos contratos

de trabalho visados em cumprimento das aplicáveis disposições legais. As datas finais de cessação de cada contrato individual de trabalho serão determinadas na comunicação a que se refere o art.º 363.º do CT.

As datas de efectiva cessação da prestação de trabalho serão determinadas individualmente.

Apesar de todos os esforços levados a cabo pela ..., para a tentativa de manutenção do funcionamento da sua actividade, a mesma foi impossível de realizar tendo em consideração que está directamente dependente dos ..., que não há!

Nesta medida, não se verificam, apesar do tempo já decorrido, quaisquer melhorias no mercado supra referido. A ... não tem mais meios económicos para manter a sua atual estrutura empresarial, pelo que a única solução é proceder ao presente despedimento colectivo, com o intuito de ainda assim tentar salvaguardar alguns poucos postos de trabalho para uma eventual retoma que muito se deseja mas que já peca por demasiado tardia.

B — Quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa – alínea b) do n.º 2 do artigo 360.º do CT

A informação referida neste ponto consta do Anexo 1 à presente comunicação.

C — Indicação dos critérios que servem de base para à selecção dos trabalhadores a despedir - alínea c) do n.º 2 do artigo 360.º do CT

O número de contratos de trabalho sem termo a fazer cessar através do presente processo de despedimento colectivo é de seis e o número de contratos de trabalho a termo certo é um.

As recepções da ... estão encerradas, razão pela qual os postos de trabalho nelas desempenhados correspondentes à categoria profissional de ... não têm cabimento, assim se incluindo no presente processo de despedimento as trabalhadoras ..., ... e ..., ..., ..., ... e ...

Não existem na ..., nem no momento actual nem no futuro previsível, outras funções que possam vir a ser atribuídas aos trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento colectivo.

ANEXO 1

QUADRO DE PESSOAL

Data: 16-09-2020

<i>Nome</i>	<i>Departamento</i>	<i>Data de Admissão</i>	<i>Categoria Profissional</i>	<i>Situação Contratual</i>
...	...	01.04.2010	...	efetivo
...	...	01.02.2011	...	efetivo
...	...	01.08.2011	...	efetivo
...	...	27.02.2012	...	efetivo
...	...	07.05.2012	...	efetivo
...	...	02.01.2013	...	efetivo
...	...	10.10.2013	...	efetivo
...	...	10.10.2013	...	efetivo
...	...	12.08.2014	...	efetivo
...	...	01.07.2016	...	efetivo
...	...	01.10.2016	...	efetivo
...	...	03.10.2016	...	efetivo
...	...	06.03.2018	...	efetivo
...	...	01.06.2018	...	efetivo
...	...	03.09.2018	...	efetivo
...	...	01.10.2018	...	Contrato a termo
...	...	14.11.2018	...	efetivo
...	...	01.01.2019	...	efetivo
...	...	25.02.2019	...	efetivo
...	...	17.04.2019	...	Contrato a termo
...	...	22.07.2019	...	Contrato a termo
...	...	03.10.2019	...	Contrato a termo
...	...	05.11.2019	...	Contrato a termo

...	...	02.12.2019	...	Contrato a termo
...	...	13.01.2020	...	Contrato a termo
...	...	14.01.2020	...	Contrato a termo
...	...	03.02.2020	...	Contrato a termo

(...)

F — Método de cálculo da compensação a conceder aos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo - alínea f) do n.º 2 do artigo 360.º do CT

Nos termos e para os efeitos do artigo 360.º, alínea f), do n.º 2, do CT comunica-se ser intenção da ... conceder aos trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento colectivo uma compensação devida a título de antiguidade e diuturnidades por cada ano completo, nos termos legais.

No caso de fracção de ano de antiguidade, os valores de compensação serão calculados proporcionalmente.

A ... está disponível, através do departamento de Recursos Humanos, para informar cada colaborador abrangido pelo presente processo, dos cálculos relativos à respectiva compensação.

Aos créditos emergentes da cessação de contrato de trabalho (salários devidos até à data de cessação do contrato, férias não gozadas, subsídios de férias, Natal e respectivos proporcionais, etc., tudo calculado em função do final do período de pré-aviso legal), aplicar-se-á a regulamentação resultante do Código do Trabalho sendo processados e pagos na data de cessação dos contratos de trabalho.

Todas as quantias pagas em virtude da cessação de contratos de trabalho serão submetidas à tributação que lhes seja aplicável por Lei, à data do pagamento.

G – Procedimentos

A presente Comunicação é feita nos termos e para os efeitos do n.º 1 do artigo 360.º do CT, dando conta e formalizando para os efeitos legais correspondentes a intenção da ... em proceder ao despedimento colectivo acima descrito.

Nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 361.º e seguintes do CT, ficam V. Exas. desde já convocados para a realização da fase negocial prevista naquele preceito, sujeita à disponibilidade dos intervenientes, a qual vos será comunicada em prazo tão breve quanto possível. (...)

- 1.4.** Em 09.10.2020, foi realizada Reunião de informação e negociação, tendo-se lavrado a respetiva ata, conforme se transcreve:

***“Acta de Reunião de Informação e Negociação Realizada no Ambito do Despedimento
Colectivo Promovido pela ...***

No dia 9 do mês de outubro de 2020, no âmbito do despedimento colectivo promovido e iniciado pela ... (doravante designada por ...), em 17 de setembro 2020 e em cumprimento do preceituado nos artigos 361º e 362º do Código do Trabalho, em virtude da enorme quebra da faturação, consequência, da situação excecional, provocada pela pandemia Covid-19, reuniram pelas onze horas, no referido estabelecimento, os trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento.

PRESENTES:

- Todos os trabalhadores abrangidos pelo Despedimento Colectivo da ..., a saber:

...;
...;
...;
...;
...;
...;
...;

Em representação da Administração da ..., a Sra. ... (doravante designada abreviadamente por ...), na qualidade de Directora de Recursos Humanos, assessorada por pelo Sr. ... e pelo ..., Advogada.

A sessão iniciou-se com a apresentação formal dos intervenientes.

O ... começou por mencionar que o presente Despedimento Colectivo — que foi formalmente comunicado aos trabalhadores no passado dia 17 de Setembro de 2020, em virtude da enorme quebra da provocada pela pandemia Covid-19 levou a gerência a decidir pelo presente procedimento.

Face à Crise Empresarial que a ... atravessa, concluiu-se que não é possível manter o estabelecimento em funcionamento de igual forma àquela anterior à pandemia, porque não depende de si própria a concretização do negócio, sendo esta uma decisão que a ultrapassa e está em conformidade com o contrato celebrado pelas partes.

Neste contexto, a ... procedeu às diligências necessárias para promover o encerramento do estabelecimento, explicitando a questão aos trabalhadores e comunicando que, efectivamente, não resta qualquer alternativa que não seja proceder à eliminação de 7 postos de trabalho identificados neste processo, a qual é levada a cabo através dos processos legalmente previstos — despedimento colectivo —, assegurando-se nesses moldes a obtenção, pelos colaboradores abrangidos, do respectivo subsidio de desemprego, bem como das compensações devidas.

A ..., na pessoa da ..., referiu de seguida as diligências prévias à realização da presente reunião, designadamente, a comunicação prevista no artigo 360º do CT, em 17 de Setembro de 2020.

Tomou de seguida a palavra o ..., referindo que a Empresa confirmou e explicitou aos trabalhadores os termos e condições que pretende aplicar no âmbito do presente processo de cessação de contratos de trabalho, nomeadamente quanto à indemnização a aplicar. Mais referiu ter esclarecido que a Empresa optou por seguir as determinações legais quanto à indemnização a aplicar e esclareceu os presentes relativamente à ponderação de medidas alternativas, que a Empresa ponderou em todas as medidas que consubstanciassem uma alternativa ao Despedimento Colectivo, mas que nenhuma era

viável ou exequível. Não só face a tudo quanto foi explicado anteriormente, é comunicado aos trabalhadores, mas também face a imperativos legais que impedem, nomeadamente a impossibilidade de recorrer a quaisquer medidas alternativas para evitar a extinção dos postos de trabalho deste estabelecimento.

Tomou então a palavra a colaboradora ... que perguntou se existe uma data em que o processo vai estar concluído. Tomou palavra o ... para clarificar os prazos de pré-aviso e sua aplicabilidade ao caso concreto. Na sequência, pediu a palavra a colaboradora ... para solicitar esclarecimentos sobre a situação do subsídio de desemprego e baixa e como funciona o procedimento.

Tomou a palavra, de seguida, o colaborador ..., para solicitar esclarecimento sobre a forma de cálculo da compensação por despedimento colectivo. Para esclarecer, pediu a palavra a ..., a qual confirmou que o procedimento a adoptar é o previsto no art.º 366º do Código do Trabalho, em conformidade com o que tinha já sido comunicado na carta inicial dirigida a cada trabalhador, no ponto F.

De seguida pediu a palavra o trabalhador ... para solicitar clarificação sobre a data final do contrato, tendo sido transmitido, mais uma vez pela ..., que o que está previsto será concluir o procedimento a 30 de outubro.

De seguida tomou a palavra a colaboradora ..., a qual solicitou esclarecimento sobre a possibilidade de terminar o contrato antes do dia 30 de outubro, tendo-lhe sido transmitido, pela ... que o procedimento é possível, mas sempre dependente da situação concreta de cada trabalhador. Os trabalhadores envolvidos no presente despedimento colectivo e já supra identificados, antecipadamente, começaram por referir não ter qualquer contraproposta a apresentar nesta reunião.

Quanto às condições de compensação explicadas, os trabalhadores envolvidos declararam que as aceitavam.

Em suma, e após breve troca de impressões sobre os temas acima assinalados, foi entendido que, após a análise pelos trabalhadores da proposta apresentada pela

Empresa quanto à compensação por cessação de contratos de trabalho, foi cabalmente aceite.

Nesse sentido, foi decidido encerrar os trabalhos, comunicando-se aos trabalhadores envolvidos que a decisão final de proceder ao despedimento lhes será ainda entregue por correio nos próximos dias.

E, nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, dela se lavrando a presente acta, que vai assinada pelos que nela estiveram presentes (...).

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19.10.92, estabelece no artigo 10.º que: " 1. *Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade (...), salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez, admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.*
2. *Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito."*
- 2.2.** É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias¹ que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

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).

- 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.
A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.²
- 2.5. A nível infraconstitucional, o artigo 63.º do Código do Trabalho, que estabelece uma especial proteção em caso de despedimento, prevê que o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
A CITE, por força da alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, é a entidade competente para a emissão do referido parecer.
- 2.6. No âmbito do despedimento por causas objetivas, como é o caso do despedimento coletivo, a entidade empregadora deve fundamentar a

necessidade de despedir enquadrando os factos que alega nos motivos indicados no n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho e cumprindo os procedimentos previsto nos artigos 360.º a 366.º do Código do Trabalho.

Para efeitos de emissão de parecer prévio, o empregador deve remeter cópia do processo à CITE, depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho (alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho).

2.7. De acordo com o previsto no artigo do artigo 359.º do Código do Trabalho, relativo à noção de despedimento coletivo:

“1 - Considera-se despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respetivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:

- a) Motivos de mercado - redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;
- b) Motivos estruturais - desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;
- c) Motivos tecnológicos - alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.”

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

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 nexos entre os motivos invocados para fundamentar o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador, pois só assim o despedimento de cada trabalhador pode considerar-se justificado face ao art. 53.º da CRP.

(...) A indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir, deve servir para estabelecer a necessária ligação entre os motivos invocados para o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador abrangido, por forma a que o trabalhador abrangido possa compreender as razões pelas quais foi ele o atingido pelo despedimento. (...) há que individualizar ou concretizar os trabalhadores abrangidos, ou seja, "há que converter esses números em nomes"³, servindo os critérios de seleção para impedir arbitrariedades ou discricioniedades 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 sindicat as opções de gestão empresarial feitas pelo requerido e que a seleção dos trabalhadores envolve sempre alguma margem de discricioniedade, mas a indicação dos critérios que servem de base à escolha dos trabalhadores a despedir permite que o Tribunal possa controlar se essa seleção não obedeceu a motivações puramente arbitrárias e discriminatórias, em vez de se fundar nas razões objetivas invocadas para o despedimento coletivo."

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

" (...) ... o sentido decisório da mais recente jurisprudência do nosso Supremo Tribunal, nos termos do qual a única interpretação da al. e) do n.º 1 do artigo 24.º da LCCT (DL 64-A/89, de 27/02), que corresponde atualmente à al. c) do artigo 429.º do CT⁴ em conformidade com a Constituição, designadamente com a proibição de despedimentos sem justa causa constantes do art.º 53.º da nossa Lei Fundamental, é a de que a comunicação dos motivos da cessação do contrato deve referenciar-se quer «à fundamentação económica do despedimento, comum a todos os trabalhadores abrangidos, quer ao motivo individual que determinou a escolha em concreto do trabalhador visado, ou seja, a indicação das razões que conduziram a que fosse ele o atingido pelo despedimento coletivo e não qualquer outro trabalhador (ainda que esta possa considerar-se implícita na descrição do motivo estrutural ou tecnológico invocado para reduzir o pessoal – p.ex., o encerramento da secção em que o trabalhador abrangido pelo despedimento laborava)."

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

- 2.11.** No Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 11.05.2015, Processo 1004/13.9 TTPNF.G1, disponível em www.dgsi.pt, menciona-se o seguinte: "I – O empregador deve fazer constar da comunicação inicial da intenção de proceder a despedimento coletivo os elementos mencionados no n.º 2 do art. 360.º do Código do Trabalho, não estando obrigado a incluir quaisquer outros.
- II – Tal comunicação deve, quanto aos diversos elementos que dela devem constar, ser apreensível pelos trabalhadores visados e pelos demais intervenientes, e, em última análise, pelo tribunal que seja chamado a pronunciar-se sobre a

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.

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 colectivo, aludida no n.º 3 do mesmo artigo, o empregador não é obrigado a promover a fase de informações e negociação tal como se acha desenhada no artigo 361.º seguinte. (...)"

- 2.12.** No caso em análise, a entidade empregadora que se dedica à atividade ... vem fundamentar o despedimento coletivo na crise económica provocada pelo COVID-19. Com efeito refere o empregador que no âmbito da sua atividade depende quase em exclusivo de clientes estrangeiros que representam quase a totalidade dos seus clientes.
- 2.13.** Neste sentido, refere o empregador que nos últimos meses, em virtude da praticamente estagnação ..., viu-se obrigada a encerrar os ..., por cancelamento de reservas e falta de clientes.
- 2.14.** Acrescenta o empregador que em virtude do cancelamento das reservas e consequentes devoluções dos valores já recebidos a empresa se encontra numa situação de pré-insolvência.

- 2.15. Assim, concluiu a entidade empregadora que a atividade não gera receitas suficientes para fazer face às despesas, causando prejuízos ao longo de meses sucessivos sem qualquer possibilidade de retoma a curto ou médio prazo, tornando-se numa situação insustentável.
- 2.16. Como critério de seleção dos/as trabalhadores/as a serem abrangidos/as pelo despedimento, a entidade empregadora refere que uma vez que as receções dos hotéis se encontram encerradas, se procede ao despedimento de todos/as os/as trabalhadores/as com a categoria profissional de ...
- 2.17. Analisado o mapa de pessoal e a informação prestada pela entidade empregadora através de email de 03.11.2020 e que se dá integralmente reproduzido, constatou-se que existiam na empresa 9 trabalhadores/as com a categoria de ..., sendo que 7 foram incluídos no presente despedimento coletivo e 2 viram caducar os respetivos contratos de trabalho.
- 2.18. Em sede de reunião de informação e negociação, a trabalhadora concordou com a proposta apresentada pela Empresa quanto à compensação por cessação do contrato de trabalho.
- 2.19. Face ao exposto e após análise dos documentos carreados para o processo, não se vislumbram indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da trabalhadora ... no presente despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

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

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 11 DE NOVEMBRO 2020, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.