

PARECER N.º 692/CITE/2020

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, 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 5397-DL-C/2020

I – OBJETO

- 1.1. Em 30.11.2020, a CITE recebeu de ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por motivos de mercado e estruturais, abrangendo 5 trabalhadores/as do total de 9 trabalhadores/as.
- 1.2. Na carta dirigida à CITE, a entidade empregadora refere o seguinte que se transcreve:

*“(...) **Assunto:** Pedido de Parecer sobre despedimento nos termos do art.º 63.º n.º 1 do Código do Trabalho*

Exmos. Senhores.

Nos termos do disposto no n.º 1 do art. 63.º do Código do Trabalho, a ... (doravante ...), NIF ..., com sede na ..., vem prestar a seguinte informação:

1. No dia 13.11.2020 a ... comunicação a intenção de despedimento a cinco trabalhadores (cfr. doc. 1);

2. *Um dos cinco trabalhadores – ... – encontra-se numa situação de lactante em virtude do nascimento do filho a 03.06.2020;*
3. *A ... não tem estrutura representativa de trabalhadores, nem foi constituída comissão representativa para efeito do despedimento coletivo;*
4. *A ... acordou com os trabalhadores abrangidos, nomeadamente com a Trabalhadora ..., melhores condições quanto à compensação a liquidar (cfr. doc. 2);*
5. *Neste momento, a ... está em condições de comunicar a decisão de despedimento à mencionada trabalhadora;*
6. *Por este motivo, a ... solicita a V. Ex.as a emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no art. 63.º, n.º 1 do Código do Trabalho.*

Em anexo, enviamos a carta de intenção de despedimento e o acordo de liquidação celebrado com a trabalhadora acima identificada.

Com os melhores cumprimentos (...)”.

- 1.3. Por carta datada de 13.11.2020, a empresa comunicou à trabalhadora a intenção de proceder ao despedimento coletivo, nos termos que, se transcrevem:

“Assunto: Comunicação de intenção de despedimento coletivo

Exmo(a). Senhor(a),

Nos termos e para os efeitos do disposto no art. 360º do Código do Trabalho, a ... (doravante denominada de ...), vem comunicar a sua intenção de proceder a um despedimento coletivo.

Nos termos do n.º 3 do art. 360º do Código do Trabalho, informa-se ainda que os trabalhadores abrangidos neste processo, entre os quais V. Exa., dispõem de um prazo de 5 úteis dias para, querendo, designarem em conjunto uma comissão representativa.

A ... decidiu dar, desde já, cumprimento ao disposto no n.º 2 do art. 360º, prestando desta forma as informações que se seguem:

I - Motivos do despedimento coletivo

- 1. A ... é uma sociedade que se dedica à atividade comércio ... A sociedade pode ainda dedicar-se à importação e exportação dos produtos atrás mencionados bem como à prestação de serviços, nomeadamente, formação profissional e consultoria especializada na área da ... e também praticar atividades acessórias relacionadas com a atividade que desenvolve.*
- 2. Assim, no âmbito desta atividade económica, a ... desenvolve a produção e distribuição da marca ..., não só na sua vertente de ..., como de ...;*
- 3. Numa perspetiva macro-económica, temos de ter em conta o seguinte:*
- 4. A economia portuguesa enfrentou entre 2011 e 2013 uma das mais profundas crises da história recente, tendo tido como consequência uma contração sem precedentes da procura interna e, em particular, do consumo privado.*
- 5. Apenas recentemente, em 2018, os níveis de riqueza produzida em Portugal ultrapassaram o nível pré-crise, o que ilustra a sua excecional brutalidade e as dificuldades na retoma económica.*

6. *No final de 2013 e início de 2014 a economia voltou a ganhar fôlego, com os níveis de riqueza produzida em Portugal a aumentarem a um ritmo progressivamente mais rápido até 2017.*

7. *Foi neste contexto de recuperação económica que se iniciou a atividade da*

8. *Esta decisão foi suportada numa análise do contexto de mercado.*

9. *Resultou desta análise de mercado a expectativa do aumento no consumo de bens não essenciais.*

10. *Nesta medida, verificou-se que haveria margem para o lançamento de uma nova marca de ..., com um diferente posicionamento no mercado;*

11. *Porém, o eclodir da pandemia de Covid-19 e as medidas de confinamento implementadas de forma a tentar evitar o rápido crescimento do número de infetados em Portugal, alteraram drasticamente as perspetivas económicas que anteriormente eram positivas e que estiveram na origem do investimento da*

12. *Este enquadramento económico colidiu com a fase inicial de implementação do modelo de negócio da*

13. *Por conseguinte, os pressupostos relativos à identificação de tendências e dados de mercado que indicavam uma oportunidade para produtos de ... competitivos, como o projeto da marca ..., foram alterados.*

14. *Em termos gerais, as previsões económicas relativas a Portugal não são animadoras.*

15. *Por exemplo, a agência de "rating" Moody's indica que Portugal será um dos países onde poderá existir maior destruição económica nos próximos 12 a 18 meses, conforme veiculado no relatório "Perspetivas Mundiais dos Soberanos [estados]" para 2021.*
16. *Devido ao elevado nível de endividamento público - e atual agravamento -, a capacidade de resposta do Governo, através da implementação de estímulos económicos, encontra-se fortemente limitada e dependente dos apoios diretos e indiretos oriundos da União Europeia que, por sua vez, dependem de um consenso entre países com visões diametralmente distintas, sobretudo no que respeita à forma de distribuição dos apoios.*
17. *Contudo, a resposta dos vários Governos deverá apenas mitigar parcialmente as consequências económicas da recente crise.*
18. *Desta forma, em resultado do rápido crescimento do número de insolvências e de desempregados, que pesará fortemente sobre o rendimento das famílias, o nível de riqueza em Portugal manter-se-á abaixo dos níveis de 2019 durante os próximos anos.*
19. *Aliás, no terceiro trimestre de 2020, a taxa de desemprego subiu para 7,8% (fonte: INE).*
20. *Sendo que a população desempregada aumentou 45,1% em relação ao trimestre anterior (fonte: INE).*
21. *Em virtude deste contexto, o comércio por grosso enfrenta hoje um contexto fortemente competitivo, exacerbado pela crise económica que se avizinha agravar e pelas potenciais alterações dos padrões de consumo.*
22. *Por outro lado, a forte concorrência entre operadores do retalho tem afetado igualmente e de forma parcial a estratégia da*

23. *Isto porque tem sido integrado no mercado português de um novo operador ... especializado no ... e que se apresenta como diferenciador na categoria particular da ... na relação qualidade-preço.*

24. *Como consequência indireta deste posicionamento, o ... em Portugal tem apostado igualmente neste segmento aumentando a pressão do mercado.*

Assim,

25. *Relativamente à realidade específica da ..., temos de ter em conta o seguinte:*

26. *A marca ... foi lançada em 2018, com duas linhas de produto, gama abrangente de 37 ... de ... e 103 ... de ..., com qualidade de ... e a preço de entrada nesse mesmo canal.*

27. *Parte deste objetivo passava pela integração de uma marca ..., gama abrangente, com preço competitivo, mas não “low-cost”.*

28. *O objetivo era estar presente em 4 canais diferentes - ..., ..., ... e internacional.*

29. *Os produtos foram desenvolvidos com princípios inovadores, tendo o fornecedor da ... a exclusividade do “...”.*

30. *Para garantir a escala e sustentabilidade do negócio, a ... estaria sobretudo presente nos canais de ... e no internacional, que deveria valer + 80% das vendas da marca no primeiro ano de atividade e + 95% das vendas, em 2022.*

31. *Nos primeiros dois anos de atividade, a ... registou vendas baixas para a estrutura que tinha sido montada, tendo por isso apresentado resultados negativos de -1,4 M€ em 2018 e de -2,5M € em 2019.*
32. *Os resultados negativos deveram-se sobretudo pela não entrada no canal internacional, devido aos custos inerentes de lançamento e, principalmente, à falta de interesse por parte dos distribuidores.*
33. *Para além disso, estes resultados são também a consequência do insucesso da performance do canal de ...*
34. *No entanto, havia margem para continuar a apostar neste canal.*
35. *O modelo de negócio das ... é composto do lado das vendas pela (1) angariação de novas ... (2.1 00€/...) e (2) pela recompra de produtos pelas ... existentes.*
36. *Já do lado dos custos operacionais, o negócio depende de uma equipa comercial que tem como principais objetivos a angariação de novas ... e o acompanhamento próximo da carteira de clientes, sendo por isso necessário um rácio de 1 key account manager para um portefólio de 100 ...*
37. *Relativamente ao investimento inicial, sempre que se abre uma nova ..., é necessário colocar um expositor de ... no valor de 1.100€.*
38. *Contudo, quando se analisa a performance deste canal, verifica-se que angariação de novas ... tem sido mais lenta do que a prevista inicialmente, tendo havido uma resistência inicial das próprias à entrada dos produtos*

39. *Em 2020, na tentativa de alavancar a ... no mercado, foi definida uma estratégia que consistia na redução de preço de 30% dos produtos, de forma a promover o aumento das quantidades vendidas.*
40. *Todavia, mesmo estando a ... presente numa rede de cerca de 200 ..., o valor de recompra é baixo (1.100€/.../ano), o que não permitiu que o negócio fosse rentável.*
41. *Passado um ano da implementação da nova estratégia de preço, nos primeiros 10 meses do ano a ... registou vendas de 507 K €, cerca de metade das registadas no período homólogo (1.010 K€).*
42. *Relativamente aos resultados operacionais (antes de gastos de financiamento e impostos) regista um valor de -132K€ devido a uma reversão de imparidade no valor de 716€ K com impacto positivo nas contas YTD.*
43. *No entanto, quando a ... estava numa dinâmica de tentar garantir a rentabilidade do negócio, ocorreu um fator externo e imprevisível com impactos operacionais.*
44. *Com efeito, o surgimento da pandemia de Covid-19 e as medidas de confinamento implementadas, como vimos, alteraram drasticamente as perspetivas económicas e voltaram a mergulhar a economia portuguesa numa crise, que se antecipa a mais severa da história democrática.*
45. *A evolução da situação epidemiológica levou ao encerramento coercivo de estabelecimentos comerciais e à proibição de um vasto conjunto de atividades, que se juntaram à hesitação dos consumidores em frequentar espaços comerciais com receio de aumentarem a sua exposição a situações de potencial contágio.*

46. *Por conseguinte, o consumo privado contraiu de forma monumental no primeiro semestre de 2020, em resultado de uma redução de 15,1% no segundo trimestre de 2020 face ao período homólogo.*
47. *Mais recentemente, o levantamento das restrições e o regresso a alguns hábitos pré-crise pandémica promoveram a recuperação da atividade económica que, no entanto, deverá seguir um ritmo moderado, com o PIB (real) a encerrar o ano com uma queda próxima dos 2 dígitos.*
48. *Tal como no início da última década, serão precisos vários anos para que a economia portuguesa recupere e o PIB volte aos valores pré-crise, com a agravante que, desta feita, um dos principais motores da recuperação económica, o turismo internacional, se encontra mergulhado numa profunda crise, decorrente da deterioração da confiança dos turistas internacionais, com impacto significativo nos mercados de inbound turístico de Portugal.*
49. *Adicionalmente, houve uma quebra no consumo de vários bens e serviços, nomeadamente nas categorias de "... e ..." onde está prevista uma intenção de diminuição no consumo de cerca de 42% para Portugal e cerca de 34% para Espanha.*
50. *De uma forma geral, o contexto económico é depressivo e ainda bastante incerto, dado que a evolução económica estará sempre dependente da evolução pandémica, ensombrado por aquela que será a maior crise económica da história democrática portuguesa.*
51. *Com o crescimento do número de casos de doentes com Covid-19 em Portugal e novas medidas restritivas comunicadas após o recente Estado de Emergência, as expectativas de consumo ficam afetadas.*

Face ao exposto,

52. *Qualquer esforço da ... para manter a sua atividade viável ficou completamente comprometida por força da alteração das circunstâncias num cenário pandémico com graves efeitos na estratégia comercial.*
53. *Para além disso, não é possível antecipar com certeza quando é que vai ocorrer o fim da pandemia, bem como a cessação dos efeitos económicos daí resultantes.*
54. *Por este motivo, não é expectável que a ... mantenha este prejuízo com a manutenção reduzida do volume de vendas, pelo que tem de extinguir os postos de trabalho dos seus trabalhadores.*
55. *Exceção feita àqueles que se identificam como essenciais para acompanhar o processo de extinção da ..., cessação de contratos de fornecimento pendentes e escoamento de stocks.*
56. *Pelo que é necessário promover a presente despedimento coletivo*

II - Quadro de pessoal da ...

Atualmente o quadro de pessoal da ... é o seguinte:

| <i>Nome</i> | <i>Situação contratual</i> | <i>Categoria Profissional</i> | <i>Data de antiguidade</i> |
|-------------|---------------------------------------|-------------------------------|----------------------------|
| ... | <i>Contrato de trabalho sem termo</i> | ... | <i>01-01-2015</i> |
| ... | <i>Contrato de trabalho sem termo</i> | ... | <i>01-06-2018</i> |

| | | | |
|-----|---|-----|------------|
| ... | <i>Contrato de trabalho sem termo</i> | ... | 30-08-2019 |
| ... | <i>Contrato de trabalho sem termo</i> | ... | 11-10-2019 |
| ... | <i>Contrato de trabalho sem termo</i> | ... | 06-10-2014 |
| ... | <i>Contrato de trabalho sem termo</i> | ... | 14-11-2016 |
| ... | <i>Contrato de trabalho sem termo</i> | ... | 01-06-2018 |
| ... | <i>Contrato de trabalho sem termo</i> | ... | 07-08-2018 |
| ... | <i>Contrato de trabalho a termo</i> | ... | 09-03-2020 |

III - Critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir

A ... vai manter os trabalhadores essenciais para a manutenção da atividade numa fase de transição até à sua extinção. Para além disso, será mantido o único contrato de trabalho a termo em vigor até a data da sua caducidade, a ocorrer no dia 08.03.2021.

Uma vez que no caso da função de ... existe mais do que um trabalhador com a mesma categoria profissional, o critério de seleção dos trabalhadores será a antiguidade (mais recente para o mais antigo).

Relativamente ao chefe de departamento, a ... consegue fazer a gestão final dos últimos meses da operação sem um safes manager, pelo que este será o critério para a sua seleção como trabalhador a despedir.

IV- Número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas

O presente despedimento coletivo abrangerá 5 dos 9 trabalhadores da ..., com as categorias profissionais de ..., ... e ...

Os trabalhadores abrangidos neste processo são os seguintes:

| | |
|---|-----|
| 1 | ... |
| 2 | ... |
| 3 | ... |
| 4 | ... |
| 5 | ... |

V - Período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento

Prevê-se que a entrega da decisão do despedimento seja tomada durante na primeira semana do mês de dezembro de 2020, pelo que os contratos deverão cessar, após decorridos os 30 ou 60 dias aviso prévio, conforme o caso, durante o mês de janeiro e fevereiro de 2021, respetivamente.

VI- Método de cálculo da compensação a conceder aos trabalhadores

Como compensação pela cessação do contrato de trabalho, será paga, nos termos da Lei, uma compensação calculada nos termos do disposto no art. 366.º do Código do Trabalho, e que corresponde a 12 dias por cada ano de antiguidade ou fração.

A compensação apurada, juntamente com os créditos laborais vencidos e vincendos, será paga até ao final do prazo de aviso prévio.

Com os melhores cumprimentos”

- 1.4. Decorre da informação constante do processo que os/as trabalhadores/as abrangidos/as pelo presente despedimento coletivo, não constituíram comissão representativa de trabalhadores/as, nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho.
- 1.5. Do processo consta ainda um acordo de Liquidação e Remissão abdicativa celebrado entre a Entidade Empregadora e a trabalhadora especialmente protegida, que se dá por integralmente reproduzido para os devidos efeitos.

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

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).

aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

- 2.3.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à referida construção jurisprudencial, do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, nos considerandos 23 e 24 que expressamente referem o seguinte: *Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.*
- 2.4.** Em sintonia com o Direito Comunitário, a Constituição da República Portuguesa reconhece aos pais e às mães o direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, como garantia da realização profissional e de participação na vida cívica do País.
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 Artigo 68.º, n.º 1 e n.º 2 da Constituição da República Portuguesa

2.6. No âmbito do despedimento por causas objetivas, como é o caso do despedimento coletivo, a entidade empregadora deve fundamentar a necessidade de despedir enquadrando os factos que alega nos motivos indicados no n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho e cumprindo os procedimentos previsto nos artigos 360.º a 366.º do Código do Trabalho.

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

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

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

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

a) Motivos de mercado - redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;

b) Motivos estruturais - desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;

c) Motivos tecnológicos - alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.”

2.8. De acordo com o artigo 360.º do Código do Trabalho, a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo deve conter:

- a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;
- b) O quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;
- c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir;
- d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;
- e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;
- f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

2.9. Importa esclarecer que, quando está em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhador no gozo da licença parental, e de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento respeita aos critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir.

Nesta conformidade, os critérios definidos pelo empregador para selecionar os/as trabalhadores/as objeto de despedimento deverão ser enquadrados nos motivos legalmente previstos, não podendo ocorrer discriminação de qualquer trabalhador/a designadamente, em função do sexo ou, no caso vertente, por motivo de maternidade.

2.10. De modo a possibilitar melhor a avaliação sobre os critérios de seleção, transcreve-se alguma jurisprudência relevante sobre a matéria:

“I - O Código do Trabalho, no âmbito do despedimento coletivo, (...) não estabelece qualquer critério ou prioridade quanto aos trabalhadores a abranger pelo

despedimento coletivo, antes deixa a determinação desses critérios à liberdade do empregador.

II - Mas os critérios de seleção definidos pelo empregador só cumprem o escopo legal se tiverem um mínimo de racionalidade e de congruência por forma a permitirem estabelecer o necessário nexos entre os motivos invocados para fundamentar o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador, pois só assim o despedimento de cada trabalhador pode considerar-se justificado face ao art. 53.º da CRP.

(...) A indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir, deve servir para estabelecer a necessária ligação entre os motivos invocados para o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador abrangido, por forma a que o trabalhador abrangido possa compreender as razões pelas quais foi ele o atingido pelo despedimento. (...) há que individualizar ou concretizar os trabalhadores abrangidos, ou seja, “há que converter esses números em nomes”³, servindo os critérios de seleção para impedir arbitrariedades ou discricionariedades injustificadas. (...)

Como se refere no Ac. do STJ, de 26.11.2008, em www.dgsi.pt, (...) é incontestável que a Constituição não admite a denúncia discricionária por parte do empregador e apenas possibilita a cessação do contrato de trabalho por vontade do empregador se existir uma justificação ou motivação, ainda que a justa causa possa resultar de causas objetivas relacionadas com a empresa nos termos da lei”. (...)

(...) “é certo que não cabe ao Tribunal sindicatizar 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 3277/08.0TTLSB.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 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

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

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 de ..., fundamenta o despedimento em motivos de mercado e estruturais, nomeadamente a apresentação de resultados negativos de 1.4 M€ em 2018 e de 2.5M€ em 2019.
- 2.13.** Neste sentido, refere o empregador que encontrando-se a empresa numa dinâmica de tentar garantir a rentabilidade do negócio, o surgimento da Pandemia de Covid-19 e as medidas de confinamento implementadas, que levaram ao encerramento coercivo de estabelecimentos comerciais e à proibição de um vasto conjunto de atividades, que se juntaram à hesitação dos consumidores em frequentar espaços comerciais, alteraram drasticamente as perspetivas económicas e voltaram a mergulhar a economia Portuguesa numa crise, que se antecipa a mais severa da história democrática.
- 2.14.** Acrescenta o empregador que houve uma quebra no consumo de vários bens e serviços, nomeadamente nas categorias de "... e ..." onde está prevista uma intenção de diminuição no consumo de cerca de 42% para Portugal e cerca de 34% para Espanha.

- 2.15. Assim, concluiu a entidade empregadora que qualquer esforço da empresa para manter a sua atividade viável ficou completamente comprometida por força da alteração das circunstâncias num cenário pandémico com graves efeitos na estratégia comercial, não sendo possível antecipar com certeza quando vai ocorrer o fim da pandemia bem como a cessação dos efeitos económicos dela resultantes.
- 2.16. Quanto aos critérios de seleção dos/as trabalhadores/as a serem abrangidos/as pelo despedimento, a entidade empregadora alega que apenas manterão atividade os/as trabalhadores/as essenciais à manutenção da atividade numa fase de transição até à sua extinção. No caso concreto da trabalhadora especialmente protegida, verifica-se que os postos de trabalho referentes à sua categoria profissional serão extintos.
- 2.17. No acordo de liquidação e remissão abdicativa celebrado entre as partes, a trabalhadora especialmente protegida indica aceitar o despedimento, assim como, o valor de compensação resultante do mesmo.
- 2.18. 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 lactante ... no despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora ...

APROVADO EM 22 DE DEZEMBRO DE 2020, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE.



REPÚBLICA
PORTUGUESA

MINISTÉRIO DO TRABALHO,
SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA
SOCIAL



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO