

PARECER N.º 119/CITE/2021

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

Processo n.º 394-DG-C/2021

I – OBJETO

1.1. Em 10.02.2021, 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 a 7 trabalhadores/as da entidade empregadora.

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

“(...)

Exmos. Senhores,

Apresento os meus melhores cumprimentos, conforme instruções dos V. serviços, serve o presente para solicitar a emissão de parecer prévio relativamente ao despedimento da trabalhadora ..., grávida, e que foi abrangida pelo procedimento de despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora ...

A trabalhadora desenvolvia atividade enquanto ..., função que foi extinta com a reestruturação da organização produtiva desenvolvida pela entidade empregadora em virtude da abrupta redução da faturação. Essas funções, relacionadas com novos produtos e campanhas passou a ser desenvolvida pelos restantes trabalhadores do

departamento de marketing que, comparativamente, tinham uma antiguidade superior à desta trabalhadora.

Tendo sido a antiguidade o critério primordial para a seleção dos trabalhadores abrangidos pelo procedimento de despedimento coletivo, entre os quais a Sra. ...

Em cumprimento das formalidades exigidas pela lei laboral, o processo de despedimento coletivo foi comunicado a todos os trabalhadores abrangidos, bem como à DGERT, sendo logo à partida designado o dia 28.01.2021 para a realização da reunião de informação e negociação. Encontrando-se assinada a ata de reunião por todos os trabalhadores, vimos pelo presente solicitar parecer prévio de V. Exas. quanto ao despedimento da trabalhadora grávida, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 63º nº 3, alínea b) do Código do Trabalho.

Para o efeito, enviamos em anexo cópia do procedimento de despedimento completo, ficando ao dispor para prestar qualquer esclarecimento que repute necessário.

Por fim solicito a confirmação de boa receção do presente, o que antecipadamente agradeço.

(...)

1.3. Por carta datada de 13.01.2021, a empresa comunicou à trabalhadora a intenção de proceder ao despedimento coletivo, nos termos que a seguir se transcrevem:

“(...)

..., 13 de janeiro de 2021

Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 360.º do Código de Trabalho, vimos por este meio comunicar a v. Exa. a nossa intenção de proceder a cessação do contrato de trabalho celebrado com v. Exa. em 07 de 2019 por despedimento coletivo.

Com vista assegurar a V. Exa. a máxima informação opta-se por, desde já, enviar todos os elementos referidos no art.º 360.º, n.º 2 do Código do Trabalho, pelo que são juntos à presente comunicação os anexos seguintes:

Anexo I: Descrição dos motivos invocados para o despedimento;

Anexo II: Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;

Anexo III: Quadro de Trabalhadores a despedir, com a indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas, bem como dos critérios que serviram de base à seleção dos trabalhadores a despedir;

Anexo IV: indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o processo de despedimento;

Anexo V: O método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir, sem prejuízo da compensação referida no art.º 366.º do Código do Trabalho.

Assim, e em virtude de não se encontrar constituída Comissão intersindical, Sindical ou de trabalhadores, tem V. Exa. a faculdade de, querendo, e em conjunto com os outros trabalhadores abrangidos por este Processo de Despedimento designar, no prazo de 5 (cinco) dias uteis contados da data da receção da presente comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três membros, o que devera ser transmitido a entidade empregadora através de comunicação escrita para o endereço de correio eletrónico ...

A Comissão constituída nos termos acima referidos, terá como objetivo a participação, em conjunto com os serviços competentes do Ministério do Trabalho e Segurança Social, na fase de informações e negociações, nos termos do disposto no art.º 361.º e 362.º do Código do Trabalho.

Fase essa que se iniciará em reunião a realizar em 28 de janeiro de 2021, pelas 10h00, nos Serviços Centrais da ...

No cumprimento estrito do art.º 360.º, n.º 5 e 362.º do Código do Trabalho informa-se que na presente data é remetida cópia da presente comunicação à Direção Geral de Emprego e Relações de Trabalho, departamento do Ministério do Trabalho e Segurança Social com competência nesta matéria. (...)"

1.4. Da comunicação de despedimento constam os fundamentos para o despedimento coletivo, conforme a seguir se transcreve:

“(…)

Anexo I

Descrição dos motivos invocados para o despedimento

A ..., (adiante designada abreviadamente por ...) é uma sociedade que tem como objeto Produção e comercialização ... Prestação de serviços de gestão e exploração de espaços de ... Prestação de serviços de instalação, formação e assistência técnica, consultadoria, projetos de ... Formação profissional presencial e à distância de ...

No ultimo ano verificou-se um abrandamento repentino da economia, uma grande instabilidade ao nível do consumo dos produtos comercializados pela empresa, decorrente da crise económica provocada pelo novo coronavírus.

A pandemia mundial da COVID-19 levou a uma diminuição, da procura do mercado, pelos nossos produtos habituais com uma redução da faturação, face ao ano de 2.019, conforme demonstra o quadro seguinte:

Neste contexto de mercado a ... procurou diversificar a sua oferta de produto, amortecendo a queda da faturação, mas com uma redução significativa da margem comercial.

Os valores apresentados refletem-se naturalmente no resultado liquido obtido, o qual tem vindo a decrescer significativamente. Essa tendência começou a notar-se no início do ano de 2020, mantendo-se ao longo de todo o ano.

Assim, a manter-se os resultados apresentados, a ... entrará numa situação deficitária grave. Tudo isto torna insustentável a manutenção da atividade da ..., nos moldes existentes.

Cumprе salientar que são elevados os custos operacionais da ..., sendo que só com pessoal ronda os €120.000,00 por mês, conforme quadro abaixo:

Pelo que deixou de ser viável, operacional e economicamente rentável a manutenção destes trabalhadores, nem é expectável que o volte a ser, e tornou-se urgente a necessidade de reduzir custos e assegurar as condições necessárias para a continuação da atividade da empresa, sob pena de pôr em risco a sua estabilidade financeira e racionalidade económica.

Trata-se de um despedimento objetivo e destinado a dimensionar a empresa em termos de eficácia de gestão.

Assim, e atentos os motivos invocados não restam dúvidas que existem motivos de mercado e estruturais que consubstanciem o presente despedimento coletivo. Nesse âmbito o presente despedimento coletivo tem por fundamento motivos de mercado e estruturais nos termos do art.º 359.º n.º 1 e 2 al. a) e b) do Código do Trabalho.

Torna-se imperiosa a tomada de medidas que permitam assegurar a manutenção da atividade da ..., pelo que em dezembro de 2020 a mesma decidiu reestruturar a sua atividade e organização e, nesta sequência, e entre outras medidas viu-se forçada a reduzir os seus recursos humanos.

Assim, e atentos os motivos invocados não restam dúvidas que existem motivos de mercado e estruturais que consubstanciem o presente despedimento coletivo. Nesse âmbito o presente despedimento coletivo tem por fundamento motivos de mercado e estruturais nos termos do art.º 359.º, n.º 1 e 2 al. a) e b) do Código do Trabalho.

(...)"

1.5. Consta do Anexo II do processo remetido à CITE o quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa e data de admissão na empresa.

1.6. Consta do Anexo III do processo remetido à CITE o quadro dos/as trabalhadores/as abrangidos/as pelo despedimento coletivo, com a indicação do número de trabalhadores e trabalhadoras a despedir, das categorias profissionais abrangidas e os critérios que serviram de base à seleção para o despedimento, referindo-se o seguinte:

“(…)

II. Critérios que serviram de base à seleção dos trabalhadores a despedir

De acordo com o quadro acima o número de contratos de trabalho a cessar por força do presente processo de despedimento coletivo são 7 (sete), devidamente discriminados pelas categorias abrangidas.

A seleção dos trabalhadores abrangidos pelo presente processo de despedimento coletivo alicerçou-se na necessidade de reestruturação da organização produtiva decorrente da redução da atividade da empresa e da franca diminuição da procura dos bens e serviços desta, na atual conjuntura económica e socioeconómica face as circunstâncias provocadas pelo COVID-19, tudo conforme motivos descritos no anexo I.

Nos critérios de seleção dos trabalhadores estiveram em linha de conta as funções dos trabalhadores, a adequação das funções desempenhadas ao contexto atual e futuro do mercado, o local geográfico onde as desempenham, a existência de funções alternativas e a antiguidade.

(…)”



1.7. Consta do Anexo IV, a indicação do período em que irá ocorrer o despedimento coletivo, no qual se transcreve:

“(…)

O processo de despedimento que ora se inicia tem a duração máxima de quatro meses, incluindo-se nesse período os avisos prévios previstos nos art.º 363.º do Código do Trabalho.

Assim, a data efetiva de despedimento coincidirá com o termo do aviso previo imposto por lei, e apenas está dependente do tempo que dure a fase de informações e negociação para a decisão e início de contagem do aviso prévio.

(…)”

1.8. Consta do Anexo V do processo remetido à CITE, o método de cálculo da compensação a atribuir aos/às a despedir, nos termos a seguir transcritos:

“(…)”

Anexo V

Do método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir, sem prejuízo da compensação referida no art.º 366.º do Código do Trabalho

Considerando que todos os contratos de trabalho foram celebrados a termo certo, tendo sido convertidos em contratos sem termo, bem como pelo facto de não será concedida compensação para além da prevista nos termos do art.º 366.º do Código de Trabalho, esclarece-se que será calculada em conformidade com esta disposição normativa conforme sucintamente se expõe:

(i) Cada trabalhador tem direito a compensação correspondente a 12 (doze) dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;

(ii) A compensação é determinada do seguinte modo:



- a. O valor da retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador a considerar para efeitos e cálculo da compensação não pode ser superior a 20 (vinte) vezes a retribuição mínima mensal garantida, que no presente ano é no montante de € 1.250.00 (mil duzentos e cinquenta euros);
- b. O montante global da compensação não pode ser superior a 12 (doze) vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou, quando seja aplicável o limite previsto na alínea anterior, a 240 (duzentas e quarenta) vezes a retribuição mínima mensal garantida;
- c. O valor diário da retribuição base mensal e diuturnidades é a resultante da divisão destes montantes por 30 (trinta);
- (iii) Em qualquer uma das situações acima identificadas, em caso de fração de ano, o montante da compensação será calculado proporcionalmente.

1.9. Em 28.01.2021 foi realizada a reunião de informações e negociação, nos termos a seguir transcritos:

“(…)

ATA DE REUNIÃO DE NEGOCIAÇÃO

No dia vinte e oito de janeiro de dois mil e vinte e um, pelas dez horas, realizou-se a reunião relativa a fase de informações e negociações no âmbito do despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora ..., (“...”), sociedade anónima com sede ..., em conformidade com o disposto no artigos 361.º do Código do Trabalho, através da plataforma Microsoft Teams na sala acessível a todos os trabalhadores abrangidos e convidados por comunicação eletrónica de 27.01.2021 enviada para os respetivos endereços de correio eletrónico.

A sala virtual da reunião foi aberta à hora prevista, encontrando-se presentes os Exmos. Senhores Drs. ..., ... e, ainda, ..., Advogada, em representação da entidade empregadora, bem como todos os trabalhadores abrangidos pelo despedimento, a saber:

• ...

• ...

• ...

• ...

• ...

• ...

• ...

Não se encontrava presente qualquer representante da DGERT apesar de ter sido regularmente notificada para o efeito por carta remetida em 13 de janeiro de 2021.

Tendo sido verificado que os trabalhadores não se constituíram em Comissão, a Entidade Patronal anuiu a que todos estivessem presentes.

Iniciada a reunião a ... esclareceu as circunstâncias expostas nos motivos que fundamentam o despedimento coletivo constantes da comunicação inicial dirigida aos trabalhadores, à DGERT e que já eram conhecidos de todos.

Foi ainda esclarecido que o procedimento de despedimento coletivo surgiu como último recurso para assegurar a sustentabilidade e viabilidade da ... e fazer face à quebra de rentabilidade provocada pela redução de atividade no mercado de ... que representa 50% da faturação da empresa. Face à diminuição de faturação em 2020, a ... começou por reduzir custos de funcionamento da empresa, na expectativa de alguma retoma mercado no 2º semestre de 2020. No entanto, essa retoma não ocorreu e no ano de 2021 verificou-se uma quebra de 60% da faturação na sequência do novo confinamento e encerramento dos serviços de Pelo que, a ... vê-se forçada a fazer uma reestruturação da organização produtiva, reduzindo os recursos na medida do necessário para assegurar a procura atual do mercado.



De seguida a ... esclareceu ainda o critério de seleção dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento, salientando que foi preponderante a menor antiguidade destes e, ainda, a possibilidade de ajustes e reorganização dos departamentos que integravam, quer através da concentração de tarefas nos recursos existentes, quer pela eliminação de departamentos num reajuste do modelo de negócio às circunstâncias sociais e comerciais decorrentes da pandemia.

Tendo a ... concluído o seu esclarecimento reiterando que o presente procedimento de despedimento foi o último recurso para impedir que a empresa se torna inviável e que por isso se vislumbra possível soluções diversas da cessação das relações laborais com os trabalhadores abrangidos.

De seguida foi dada a palavra aos Trabalhadores para colocarem as suas questões, tendo a trabalhadora ... pedido a palavra e perguntado se a sua condição de grávida lhe conferia direitos particulares e em que medida se refletiam no procedimento de despedimento.

No seguimento dessa questão todos os trabalhadores foram esclarecidos das fases do procedimento de despedimento coletivo previstas no código do trabalho e, ainda, que no caso da trabalhadora ... o despedimento seria sujeito a um parecer prévio por parte da entidade responsável pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, cujo parecer seria solicitado pela ... após a realização da reunião em curso.

De seguida foram colocadas questões relativas ao cálculo da compensação, tendo a ... esclarecido que a título de compensação será pago o montante previsto na lei, acrescido dos créditos laborais em dívida e que se vençam até ao termo do aviso prévio, e que serão apresentados a cada trabalhador o cálculo das quantias a receber pela cessação do contrato com a comunicação final de despedimento.



Seguidamente o trabalhador ... pediu a palavra e questionou a empresa sobre o início da contagem do aviso prévio, tendo sido esclarecido que o decurso do aviso prévio se iniciava com a comunicação final de despedimento.

Por sua vez o trabalhador ... pediu a palavra e perguntou se no decurso do procedimento de despedimento os trabalhadores continuavam a prestar a sua atividade regularmente, tendo sido informado que os trabalhadores deverão continuar a prestar o seu trabalho até ao termo do contrato, sem prejuízo do crédito de horas correspondente a que têm direito durante o aviso prévio para procurar emprego ou realizar entrevistas. Relativamente a este ponto, a ... comprometeu-se a facultar informação mais detalhada por escrito, para um cabal esclarecimento sobre o exercício deste crédito de horas.

Por fim, foi salientado que caso tivessem outras dúvidas ao longo do processo deveriam solicitar esclarecimentos pelo endereço de correio eletrónico dos recursos humanos, ...

Tendo a ..., manifestado que se encontra encerrada a presente fase de informações e negociações entre as partes, prosseguirão os trâmites legais do despedimento coletivo.

Para constar lavrou-se a presente ata que foi lida e aceite por todos.

Tendo em consideração o atual Estado de Emergência nacional e contexto de crise sanitária causada pelo novo coronavírus, e a conseqüente necessidade de adoção de medidas de proteção individual, foi proposto e unanimemente aceite por todos os intervenientes que será dada uma cópia da presente ata a cada um dos trabalhadores, os quais deverão assiná-la manual ou digitalmente, remetendo-a de seguida para a entidade empregadora.

(...)

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.

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*

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).

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

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

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 sindicar as opções de gestão empresarial feitas pelo requerido e que a seleção dos trabalhadores envolve sempre alguma margem de discricionariedade, mas a indicação dos critérios que servem de base à escolha dos trabalhadores a despedir permite que o Tribunal possa controlar se essa seleção não obedeceu a motivações puramente arbitrárias e discriminatórias, em vez de se fundar nas razões objetivas invocadas para o despedimento coletivo.”

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

“ (...) ... o sentido decisório da mais recente jurisprudência do nosso Supremo Tribunal, nos termos do qual a única interpretação da al. e) do n.º 1 do artigo 24.º da LCCT (DL 64-A/89, de 27/02), que corresponde atualmente à al. c) do artigo 429.º do CT⁴ em conformidade com a Constituição, designadamente com a proibição de despedimentos sem justa causa constantes do art.º 53.º da nossa Lei Fundamental, é

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.

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

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

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

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. (...)”.

Do caso em concreto,

2.12. No caso em análise, a entidade empregadora dedica-se à produção e comercialização ...

2.13. Face ao abrandamento da economia, houve um decréscimo de comercialização abrupta dos produtos comercializados pela entidade empregadora. A pandemia mundial provocada pela COVID-19 levou a uma diminuição da procura dos produtos comercializados. A entidade empregadora tentou, por outro lado, diversificar a oferta do seu produto, contudo, o resultado obtido tem vindo a decrescer desde o início do ano de 2020.

2.14. Face aos resultados financeiros e económicos obtidos, a entidade empregadora inicialmente procurou reduzir os custos do funcionamento da empresa, contudo, tal redução não foi suficiente, motivo pelo qual, é inevitável proceder a uma reestruturação da organização produtiva, reduzindo os recursos, na medida do necessário para assegurar a procura atual do mercado.

2.15. Ora, no despedimento coletivo “*sub judice*”, a entidade empregadora optou por encerrar o departamento onde a trabalhadora especialmente protegida desempenhava funções, afigurando-se que se encontram incluídos no presente despedimento os demais trabalhadores que se encontravam adstritos ao departamento a encerrar.

2.16. Refira-se ainda, que a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado e estruturais, indicou o número de trabalhadores a despedir (7), e as categorias profissionais abrangidas pelo despedimento, bem apresentou o quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa, constituído por 79 trabalhadores/as.

2.17. Da ata da reunião de informações e negociação apesar de não resultar expresso qualquer acordo formal entre as partes, também não resulta a oposição ao despedimento por parte da trabalhadora especialmente protegida, presente na reunião, nem resulta, ainda qualquer questão relevante relativamente à trabalhadora a despedir, objeto do presente parecer que, foi abrangida pelo despedimento, como os restantes trabalhadores com a mesma categoria profissional.

2.18. Assim, decorre do processo que inexistem indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da trabalhadora grávida e especialmente protegida 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 DA CITE EM 03 DE MARÇO DE 2021,
CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM
CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**