

## **PARECER N.º 661/CITE/2021**

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante por despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro  
Processo n.º CITE-D/2918/2021

### **I - OBJETO**

**1.1.** Em 16.11.2021, a CITE recebeu, via eletrónica, da entidade empregadora ..., pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., no âmbito de processo de despedimento coletivo por alegados motivos do encerramento de uma estrutura equivalente a um setor produtivo da empresa, abrangendo «a equipa afeta a este projeto», composta por 12 elementos, entre os quais se inclui a trabalhadora já identificada.

**1.2.** Na comunicação dirigida a esta Comissão, datada de 09.11.2021, a entidade empregadora refere:

*«Assunto: Despedimento de trabalhadora lactante*

*Exmo. Senhor,*

*Vimos remeter cópia do processo de despedimento coletivo, após o termo da fase de informações e negociação prevista no art.º 361.º do Código do Trabalho (CT), o qual inclui a trabalhadora lactante ..., nos termos e para os efeitos do disposto nos n.ºs 3, al. b) e 4 do art.º 63.º do CT.*

*Ficando a aguardar o parecer da CITE no prazo legal, subscrevemo-nos, com os melhores cumprimentos.*

*A Administração*

*[Assinatura]*

*Em anexo: Cópia do processo».*

**1.3.** Na carta remetida pelo empregador, datada de 19.10.2021, via CAR, entregue à trabalhadora em 20.10.2021, a empresa refere o seguinte:

*«Exmo. Senhor,*

*Vimos, pela presente, comunicar a intenção de proceder ao seu despedimento, juntamente com mais 11 (onze) trabalhadores, nos termos e para os efeitos previstos no n.º 3 do artigo 360.o do Código do Trabalho (adiante 'CT').*

*Junta-se, em anexo, o documento contendo as seguintes informações, conforme o disposto no n.º 2 do artigo 360.º do CT, o qual faz parte integrante da presente comunicação:*

- A. Motivos do despedimento coletivo;*
- B. Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;*
- C. Critérios para seleção dos trabalhadores a despedir;*
- D. Número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;*
- E. Tempo previsível para o despedimento; e*
- F. Método de cálculo de compensação.*

*Mais informamos, que os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo poderão eleger, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção desta comunicação, uma Comissão Representativa, nos termos do n.º 3 do artigo 360.º do CT. Caso não o façam, designa-se, desde já, a data de 2 de novembro de 2021 para uma reunião com os trabalhadores, a fim de serem prestadas todas as informações e esclarecimentos necessários no âmbito deste procedimento, a qual terá lugar nas instalações sitas do ..., sitas na Rua ..., n.º ..., pelas 9h30min.*

*Em anexo: 1 (um) documento.*

*Com os melhores cumprimentos,*

*A Administração».*

**1.4.** O anexo referido no ponto anterior tem o seguinte conteúdo:

**«A. MOTIVOS DO DESPEDIMENTO COLETIVO**

*1. A sociedade comercial anónima que gira sob a firma ... (doravante 'Empresa'), exerce a atividade comercial de 'Prestação de serviços nas áreas de tecnologia de informação, incluindo serviços de consultoria, implementação, desenvolvimento de software, manutenção, suporte, outsourcing e formação relacionados com sistemas, produtos e soluções nas áreas das tecnologias da informação e da comunicação; importação e exportação, representação e comercialização de equipamentos informáticos, software e outros componentes e serviços informáticos; consultoria e programação informática compreendendo os serviços de análise, conceção e desenvolvimento de soluções específicas para os clientes; a sociedade tem como atividades secundárias as seguintes: Integração de sistemas ligada à análise de necessidades, conceção e implementação de soluções com significativo recurso à integração de TI e eventualmente de equipamentos, podendo abranger produtos e serviços de terceiros. Desenho e carregamento de bases de dados para clientes. Aluguer de sistemas informáticos. Gestão e exploração dos sistemas de informação dos clientes. Manutenção e reparação de equipamento informático e suporte de sistemas operativos, bases de dados e*

aplicações’.

2. No âmbito da sua atividade, a Empresa concorreu, em 2016, ao Procedimento Público n.º ... - que daria origem ao Contrato n.º ... -, referente ao Concurso Público lançado pelos Serviços ... (doravante ‘...’) para aquisição de serviços de call center e suporte de 1.ª linha, que consistiam no seguinte:

Call Center:

- chamadas telefónicas inbound e outbound, referentes a questões de âmbito técnico e de negócio de produtos e/ou serviços;
- registo das situações tratadas em atendimento telefónico;
- registo e encaminhamento de situações não passíveis de tratar em contexto de atendimento telefónico;
- levantamento e reporte de sugestões de melhoria com base nas necessidades manifestadas pelos utilizadores.

Suporte de 1.ª linha:

- suporte referente a questões de âmbito técnico e de negócio de produtos e/ou serviços;
- registo, análise, resposta e/ou encaminhamento aos incidentes/pedidos;
- monitorização dos incidentes/pedidos;
- tarefas de operação.

3. Com vista a fazer face ao acréscimo excepcional de atividade originada pela adjudicação dos serviços acima descritos, perante atentos os específicos requisitos decorrentes da atividade a prestar - e por isso exigidos aos trabalhadores que iriam executá-la - a Empresa contratou uma equipa de 12 (doze) trabalhadores, a afetar exclusivamente este projeto.

4. Porém, na sequência da abertura de um novo Procedimento Público com vista à renovação do contrato de prestação de serviços em causa, que até então tinham sido adjudicados à Empresa - Procedimento Público n.º ... - o mesmo concluiu-se com a seleção da proposta do concorrente ‘...’ para efeitos de adjudicação.

5. Consequentemente, e uma vez que o único cliente da Empresa ao qual eram prestados serviços de helpdesk na área da saúde era a Entidade Pública adjudicatária (...), com a não renovação do contrato e não existindo outros clientes aos quais a Empresa preste concreto tipo de serviços - serviços de helpdesk à aplicação de prescrição eletrónica de medicamentos -, exclusivos do ..., deixou de ser explorada esta área de atividade de Empresa.

6. Assim, estará em causa o encerramento - por força da perda de serviços - de uma estrutura equivalente a um setor produtivo da Empresa, o que fundamenta nos termos da lei, o recurso à figura do despedimento coletivo.

7. Em conclusão, para além de tais serviços específicos deixarem de ser prestados e explorados pela Empresa, os trabalhadores que os prestavam e que foram contratados especificamente para o efeito ficam impossibilitados de exercer as funções para as quais

*foram contratados e, bem assim, atenta a ausência das qualificações necessárias, de serem integrados noutras setores de atividade da Empresa - como ser aludirá abaixo nos Critérios para seleção dos trabalhadores a despedir.*

## **B. QUADRO DE PESSOAL**

*8. Dando-se a renovação do serviço ao longo dos últimos 5 (cinco) anos, a Empresa consolidou a sua equipa, afeta a este projeto, pertencendo atualmente à mesma os trabalhadores abaixo listados (adiante Equipa):*

*[Tabela com o N.º, Nome, Tipo de Contrato, Data de Admissão, Cliente, Data do Fim do Contrato, Vencimento Mensal, Categoria e Função dos/as 12 trabalhadores/as a despedir]*

## **C. CRITÉRIOS PARA SELEÇÃO DOS TRABALHADORES A DESPEDIR**

*9. A Empresa admitiu ao seu serviço os trabalhadores acima listados, através da celebração de contrato de trabalho (abreviadamente, 'Contratos').*

*10. No âmbito dos referidos Contratos, os trabalhadores foram contratados para desempenharem as funções correspondentes à categoria profissional de Operational Technician, desempenhando funções de Helpdesk, sendo que o conteúdo funcional deste posto de trabalho se caracteriza por atuar como primeiro ponto de contacto para os utilizadores de sistemas, prestando serviço de apoio ao cliente, de acordo com níveis de serviço acordados e políticas de segurança.*

*11. Ora, considerando os requisitos técnicos que eram exigidos aos trabalhadores que iriam executar os serviços que foram adjudicados à Empresa no âmbito do procedimento público - e que não se vieram a renovar -, tal circunstância resultou na contratação, e permanência na empresa, de um grupo de trabalhadores com perfil e capacidades técnicas bastantes díspares dos restantes trabalhadores da Empresa com a mesma categoria e função.*

*12. Apesar do enquadramento da categoria profissional (Operational Technician) e funções (Helpdesk) serem comuns a outros serviços prestados pela Empresa a outros clientes, devido à natureza básica das funções prestadas no âmbito do Contrato n.º ..., nomeadamente, suporte telefónico a utilizadores, na verdade o contexto de atuação é totalmente distinto face a trabalhadores com a mesma categoria profissional, desde logo porque o serviço em causa reporta-se a aplicações de teor médico, conforme já referido, e as questões esclarecidas junto da equipa são de teor funcional específico dessas mesmas aplicações.*

*13. Reforça-se que esta equipa é constituída por trabalhadores com perfil e skills técnicos pouco exigentes e muito específicos para a área que operam (saúde) e que foi*

constituída em alinhamento com as necessidades descritas no Caderno de Encargos.

14. Os trabalhadores contratados cumpriam os seguintes requisitos curriculares:

- *Habilitações mínimas: 12.º ano completo;*
- *Frequência universitária (preferencial);*
- *Conhecimentos de informática na ótica do utilizador;*
- *Conhecimentos do processo de prescrição e dispensa de medicamentos;*
- *Conhecimento do processo de certificação dos óbitos;*
- *Experiência mínima de 1 ano em Suporte Técnico telefónico (preferencial);*
- *Experiência em suporte aplicacional de sistema de informação na área da saúde;*
- *Disponibilidade para trabalhar em turnos de 8 horas, com incidência nos turnos da tarde e noturno, feriados e fins-de-semana;*
- *Boa capacidade de comunicação escrita e oral (preferencial);*
- *Facilidade de relacionamento interpessoal e espírito de equipa;*
- *Capacidade de trabalho em ambiente de elevado stress;*
- *Capacidade de gerir com eficiência o tempo das chamadas telefónicas;*
- *Orientação ao cliente e a resultados;*
- *Sentido de responsabilidade, ética e compromisso com o serviço;*
- *Facilidade de aprendizagem de novas ferramentas de trabalho na área dos sistemas de informação;*
- *Sentido crítico positivo;*
- *Resiliência.*

15. Tendo como pano de fundo o cenário referido supra, a Empresa conduziu uma análise interna, por um lado, sobre os trabalhadores que detêm, atualmente, a categoria profissional de *Operational Technician*, desempenhando funções de *Helpdesk* e, por outro, sobre quais desses trabalhadores possuem habilitações literárias e valências técnicas transversais à oferta de serviços prestados pela Empresa.

16. Assim, dentro da categoria profissional de *Operational Technician*, desempenhando funções de *Helpdesk*, a Empresa dispõe de 53 (cinquenta e três) trabalhadores.

17. Contudo, todos os outros serviços de *Helpdesk* prestados pela Empresa são de suporte genérico no âmbito das tecnologias de informação, cobrindo problemáticas típicas destas áreas como o bloqueio de palavras-chave, até questões relacionadas com diagnóstico de problemas de hardware e respetiva configuração e instalação.

18. Com efeito, as atividades nestes serviços implicam, quando o utilizador não é autónomo na sua resolução, o acesso remoto ao equipamento do utilizador queixoso e a avaliação/resolução da situação, que no mínimo exigirá conhecimentos avançados relativos ao funcionamento de equipamentos de microinformática e respetivos softwares, podendo ir de suites de produtividade, ..., ..., a configurações de ligações a bases de dados, ou até configurações de impressoras.

19. Para o desempenho destas funções existem, certamente, competências básicas de

*comunicação, capacidade de análise, capacidade de gestão de stress e outros fatores ao nível comportamental/soft skills.*

*20. Destarte, as competências técnicas mínimas necessárias são totalmente distintas das dos trabalhadores que desenvolviam a atividade no âmbito do Contrato n.º ...: um trabalhador que não tenha escolaridade ou formação complementar mínima na área das tecnologias de informação não terá a capacidade para desempenhar as funções nos restantes setores de atividade da Empresa ao nível do Helpdesk.*

*21. Dentro destas competências específicas exigidas aos trabalhadores que prestam funções de Helpdesk nas restantes áreas da Empresa, destacam-se competências nas seguintes matérias:*

- i. Sistemas operativos: Configuração e diagnóstico de problemas;*
- ii. Redes de comunicações: conhecimento do modelo básico ..., topologias, protocolos, elementos, práticas de configuração, diagnóstico e resolução de problemas;*
- iii. Impressoras e outros periféricos: conhecimentos de alto nível do seu funcionamento; capacidade de configuração e interligação, conhecimentos para diagnóstico e resolução de problemas;*
- iv. Elementos de hardware de um computador pessoal: conhecimentos e capacidade de diagnóstico e resolução de problemas;*
- v. Conhecimentos de topologias de arquiteturas físicas e lógicas de sistemas de informação;*
- vi. Conhecimentos elementares de bases de dados, configurações e acesso básico a dados (linguagem ...);*
- vii. Conhecimentos básicos de alguma linguagem de programação ou scripting, que permita a automatização de processos simples.*

*22. Acrescem ainda requisitos prévios adicionais para Helpdesk ..., não necessários no contexto desta Equipa, mas exigidos aos restantes trabalhadores com a categoria profissional em análise, como sejam:*

- a) Inglês: fluência para uso profissional;*
- b) Trabalho presencial nas instalações do cliente, localizadas em ...*

*23. Por último, as condições salariais são inferiores, levantando questões de viabilidade financeira dos serviços, bem como de justiça e equidade dentro das restantes equipas.*

*24. Considerando a ausência de skills técnicas avançadas, como conhecimento de linguagens de programação, bases dados, storage, virtualização, entre outros, a Empresa não tem atualmente projetadas na área da saúde, cujo objeto e tecnologias envolvidas sejam passíveis de incluir os elementos desta equipa.*

*25. Mais, nenhum destes trabalhadores foi transferido para outro posto de trabalho após a sua contratação, sendo este o posto de trabalho para o qual cada um dos elementos da Equipa foi contratado e onde sempre exerceram as suas funções.*

26. Acresce que, de todos os Trabalhadores que constituem a Equipa nenhum tem competências técnicas para integrar outras equipas da Empresa, pelo que é impossível a manutenção da relação laboral.

#### **D. NÚMERO DE TRABALHADORES A DESPEDIR E AS CATEGORIAS PROFISSIONAIS ABRANGIDAS**

27. O despedimento coletivo será relativo aos 12 (doze) trabalhadores que constituem a Equipa, com a categoria profissional de Operational Technician.

#### **E. TEMPO PREVISÍVEL PARA O DESPEDIMENTO**

28. Prevê-se que o presente procedimento coletivo esteja concluído - efetuada a comunicação da decisão final -, no prazo de 15 (quinze) dias a contar do recebimento desta comunicação.

#### **F. MÉTODO DE CÁLCULO DE COMPENSAÇÃO**

29. Aos trabalhadores será paga a compensação prevista no Contrato coletivo de trabalho aplicável - Contrato coletivo entre a AGEFE - Associação Empresarial dos Sectores Elétrico, Eletrodoméstico, Fotográfico e Eletrónico e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, na Cláusula 76.<sup>a</sup> 'indenização correspondente a um mínimo e 30 dias de retribuição mensal efetiva por cada ano, ou fração, de antiguidade, não podendo ser inferior a 3 meses'.

#### **G. CONCLUSÕES**

Considerando que:

- a) Os factos e razões acima indicados não foram motivados por via da conduta culposa dos Trabalhadores ou da Empresa, outrossim, fundam-se na cessação do contrato de prestação de serviços entre a Empresa e o Cliente ...;
- b) Tal contrato era relativo à prestação de serviços específicos, de Helpdesk na área de saúde;
- c) A Empresa não tem outro cliente a quem possa prestar serviços semelhantes; pelo que, com a cessação do contrato, eliminou-se essa área de atividade na empresa;
- d) Os trabalhadores adstritos à execução do contrato têm características curriculares específicas, não compatíveis com as exigidas aos trabalhadores dos restantes setores de atividade da empresa, verificando-se a impossibilidade de manutenção do vínculo laboral com cada um dos trabalhadores.

*Conclui-se que se o presente despedimento coletivo cumpre os requisitos previstos no artigo 359.º e seguintes do Código do Trabalho».*

**1.5.** No dia 02.11.2021, foi realizada a 1.ª reunião de informações e negociação, tendo sido lavrada a devida ata, conforme se transcreve:

*«Aos 2 dias do mês de novembro de 2021, nas instalações da ..., sitas na Rua do ..., n.º ..., ..., reuniram-se as representantes da empresa e os trabalhadores a abranger pelo procedimento de despedimento coletivo em curso, no âmbito da fase de informações - e de não negociação, nos termos previstos na lei, por ausência de estruturas representativas dos trabalhadores -, estando presentes: -----  
como mandatárias da empresa e suas representantes as Dras. ..., bem como a Dra. ..., Delivery Coordinator da empresa. -----  
os trabalhadores da empresa a abranger pelo procedimento de despedimento coletivo: ...; ...; ...; ...; ...; ...; ...; ...; ...; ...; ... Tendo estado ausente o trabalhador ...-----Tomando a palavra, a mandatária e representante da empresa Dra. ..., explicou aos trabalhadores o procedimento, nomeadamente os prazos legalmente previstos, bem como questionou os trabalhadores se pretendiam constituir uma comissão representativa, os quais informaram, sem exceção, que não era sua intenção. As representantes da empresa responderam às questões colocadas pelos trabalhadores. Foi, ainda, explicada a fórmula de cálculo da compensação aos trabalhadores, bem como foram estes informados dos valores que, à data, receberiam a este título. -----  
-----Os trabalhadores informaram estar esclarecidos sobre o procedimento. -----  
-----  
Nada mais havendo a acrescentar, foi encerrada a reunião e lavrada a presente ata, assinada por todos os participantes.  
..., 02 de novembro de 2021».*

## **II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. De acordo com o artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a União Europeia deve promover a igualdade entre os homens e as mulheres. Do mesmo modo, o artigo 23.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia estabelece que a igualdade entre homens e mulheres deve ser garantida em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração.

**2.2.** Por sua vez, o artigo 33.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia



prevê o direito à proteção contra o despedimento por razões ligadas à maternidade e ao direito à licença de maternidade paga e à licença parental pelo nascimento ou adoção de um filho, tendo em vista a conciliação trabalho/família.

**2.3.** A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, veio alertar nos Considerandos 19 e 40 do seu anexo: «A fim de promover uma partilha mais equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre mulheres e homens e de permitir a criação de um vínculo entre pais e filhos desde os primeiros tempos de vida, deverá ser introduzido o direito à licença de paternidade para os pais ou, desde que seja reconhecido pela legislação nacional, para segundos progenitores equivalentes.» e que «Os trabalhadores que exercem os seus direitos de gozo de uma licença ou de requerer um regime de trabalho flexível, conforme previsto pela presente diretiva, deverão estar protegidos contra discriminações ou qualquer tratamento menos favorável por essa razão (...)».

Como consequência o artigo 12.º da referida Diretiva sob a epígrafe «Proteção contra o despedimento e ónus da prova» estabelece que «Os Estados-membros devem tomar as medidas necessárias para proibir o despedimento ou qualquer ação preparatória para despedimento dos trabalhadores em razão de terem pedido ou gozado uma das licenças previstas nos artigos 4.º, 5.º e 6.º, ou pelo facto de terem exercido o seu direito a um regime de trabalho flexível a que se refere o artigo 9.º (...)».

**2.4.** Na esfera do Direito nacional, no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, pilar estruturante do Estado de Direito democrático, postulando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores: a proibição do arbítrio legislativo e da discriminação.

**2.5.** A Lei Fundamental reconhece aos pais e às mães o direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, com a garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do País.

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

**2.6.** Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o Código do Trabalho (CT), que preconiza o dever que a legislação nacional consagra no artigo 63º, n.º 1 do Código do Trabalho, de 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».

**2.7.** 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.

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

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

**2.10.** É de salientar que, nos termos do artigo 381.º, alínea d) do Código do Trabalho, «sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito: em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio» da CITE.

**2.11.** 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».

**2.12.** 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; e
- 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.

**2.13.** Importa esclarecer que, quando está em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, ou de trabalhador/a 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 diz respeito aos critérios para a seleção dos/as trabalhadores/as 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 parentalidade.

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

«I - O Código do Trabalho, no âmbito do despedimento coletivo, (...) não estabelece qualquer critério ou prioridade quanto aos trabalhadores a abranger pelo despedimento coletivo, antes deixa a determinação desses critérios à liberdade do empregador.

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

despedimento de cada trabalhador pode considerar-se justificado face ao art.º 53.º da CRP.

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

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

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

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 25.03.2009, Processo 3278/08.8TTLSB-4, em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

«(...) o sentido decisório da mais recente jurisprudência do nosso Supremo Tribunal, nos termos do qual a única interpretação da al. e) do n.º 1 do artigo 24.º da LCCT (DL 64-A/89, de 27/02), que corresponde atualmente à al. c) do artigo 429.º do CT 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](http://www.dgsi.pt)

**2.15.** No Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 11.05.2015, Processo 1004/13.9 TTPNF.G1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), menciona-se o seguinte: «I – O empregador deve fazer constar da comunicação inicial da intenção de proceder a despedimento coletivo os elementos mencionados no n.º 2 do art.º 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 coletivo, aludida no n.º 3 do mesmo artigo, o empregador não é obrigado a promover a fase de informações e negociação tal como se acha desenhada no artigo 361.º seguinte. (...)».

**2.16.** No caso em análise, a entidade empregadora consiste numa empresa que presta serviços na área das tecnologias de informação.

**2.17.** O empregador começa por referir que concorreu, em 2016, a um procedimento público que originaria um contrato por seu turno relativo a um concurso público lançado pelos serviços partilhados da área de governação da Saúde destinada a adquirir serviços de call center de 1.ª linha consistentes, quer em atendimento telefónico, quer em suporte relacionado com o mesmo.

**2.18.** Dado o acréscimo excecional de atividade originado por esta adjudicação de serviços, a empresa contratou uma dúzia de pessoas para alocar exclusivamente a este projeto.

**2.19.** No entanto, aquando da renovação do contrato de prestação de serviços em causa, na sequência da abertura de novo procedimento público, a adjudicação daquele foi realizada à concorrente do empregador, ficando este – alegadamente – sem serviço para atribuir às pessoas que tinha contratado exclusivamente para o efeito.

**2.20.** Pelos motivos supra expostos, a que acresce o facto de as características específicas deste grupo de 12 trabalhadores/as não permitir a sua reintegração em qualquer outra área de negócio da organização, o empregador entende estarem reunidos todos os pressupostos legais para prosseguir com um despedimento coletivo.

**2.21.** Contudo, tal conclusão não é o que se retira da lei, mormente se atentarmos ao artigo 360.º do CT, já referenciado no ponto **2.12.**, mas que se torna aqui a reiterar para efeitos dos elementos obrigatórios que toda a comunicação da intenção de proceder a um 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; e
- 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.

**2.22.** Cotejadas as cartas enviadas pelo empregador às pessoas a despedir com os elementos supra elencados, vemos que foram cumpridos a), d), e) e f).

**2.23.** No entanto, o empregador limitou-se a colocar uma tabela - não com o quadro de todos/as os/as 53 trabalhadores/as da organização discriminados/as por setores da mesma – b); mas com a dúzia de pessoas a despedir. O que tem, claro, implicações diretas no fator seguinte – c).

**2.24.** Assim, decorre do processo que não ficam inequivocamente afastados na totalidade os indícios de discriminação por motivo da maternidade pela inclusão de trabalhadora especialmente protegida no presente despedimento coletivo.

### **III - CONCLUSÃO**

Face ao que antecede, a CITE opõe-se à inclusão da trabalhadora ... no despedimento

coletivo promovido pela entidade empregadora ...

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA  
DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP –  
CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 7 DE DEZEMBRO DE 2021**