

PARECER N.º 470/CITE/2022

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras puérperas, incluídas em processo de 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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho e pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto.

Processo n.º 2054/DL-C/2022

I – OBJETO

1.1. Em 17.06.2022, a CITE recebeu da empresa ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento das trabalhadoras lactantes ... e ..., no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por motivos estruturais, abrangendo 53 trabalhadores/as.

1.2. Na carta dirigida à CITE datada de 14.06, a entidade empregadora refere o que a seguir se transcreve:

“(…)

Carta registada com aviso de receção

Assunto: Parecer Prévio nos termos e para efeitos do disposto no n.º 3 alínea b) do artigo 63.º do Código do Trabalho

Exmos. Senhores,

Serve a presente para, nos termos e para efeitos do disposto no n.º 3 alínea b) do artigo 63.º do Código do Trabalho (doravante “CT”) e da alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, comunicar a V. Exas. o seguinte:

Por comunicação datada de 26.04.2022, a ..., (de ora em diante designada por “...”) deu conhecimento da intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada um dos trabalhadores abrangidos pelo procedimento de despedimento coletivo então iniciado. Na mesma data, a ... deu conhecimento da referida comunicação, por escrito, aos sindicatos representativos dos trabalhadores a abranger, nomeadamente ao ... Sindicato ... e ao SIESI - Sindicato das Indústrias Elétricas do Sul e Ilhas.

Não obstante a comunicação supra, nos termos e para os efeitos do artigo 360.º, n.º 1 do CT, a ... comunicou no passado dia 24.05.2022 às comissões sindicais dos sindicatos acima indicados a sua intenção de promover o processo de despedimento coletivo e remeteu-lhes os elementos de informação identificados no artigo 360.º, n.º 2, do mesmo diploma legal. Tal comunicação foi igualmente remetida à Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho nos termos do artigo 360.º, n.º 5 do CT.

No dia 31.05.2022 teve lugar a reunião de Informação e negociação, nos termos dos artigos 361.º e 362.º do CT. O presente processo de despedimento coletivo, que se traduz na cessação de 53 contratos de trabalho, inclui 2 (duas) trabalhadoras lactantes que gozam de proteção no despedimento nos termos do artigo 63.º do CT; a saber:

1. ..., com o número de identificação fiscal ..., residente em ... e

2. ..., com o número de identificação fiscal ..., residente em ...

Termos em que se solicita a V. Exas. a emissão de parecer nos termos do n.º 1 e do n.º 4 do artigo 63.º do Código do Trabalho.

Para o efeito, juntamos cópia do processo de despedimento coletivo até aqui decorrido.

Mantendo-nos ao dispor para quaisquer esclarecimentos que tenha por convenientes, apresentamos os nossos melhores cumprimentos.

(...)"

1.5. Consta do processo remetido à CITE, a comunicação do despedimento por carta datada de 23.05.2022, nos termos a seguir transcritos:

"(...)

Assunto: Despedimento coletivo / Comunicação nos termos e para os efeitos do art.º 360.º, n.ºs 1 e 2 do Código do Trabalho.

Exmos. Senhores

Por comunicação datada de 26.04.2022, a ..., (de ora em diante designada por "... e/ou "Empresa") deu conhecimento da intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada um dos trabalhadores abrangidos pelo procedimento de despedimento coletivo então iniciado. Na mesma data, a Empresa deu conhecimento da referida comunicação, por escrito, aos sindicatos representativos dos trabalhadores a abranger, nomeadamente ao ...- Sindicato ... e ao SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas.

Sem prejuízo das comunicações supra, a ... vem, nos termos e para os efeitos do artigo 360.º, n.º 1 do Código do Trabalho, comunicar que é sua intenção promover um processo de despedimento coletivo e remeter a V. Exas. os elementos de informação identificados no artigo 360.º, n.º 2, do mesmo diploma legal.

Mais se informa que será remetida, na presente data, cópia desta comunicação à Direção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho (DGERT), órgão com competência nesta matéria, a fim de se dar cumprimento ao estabelecido no artigo 360º, n.º 5 do Código do Trabalho.

Aproveitamos esta oportunidade para marcar a primeira reunião da fase de informações e de negociações, a qual terá lugar no dia 30.05.2022, às 15h, em local a comunicar.

Nos termos e para os devidos efeitos legais, são juntos à presente comunicação os seguintes anexos, que dela fazem parte integrante:

- Anexo I: Descrição dos motivos do despedimento coletivo;
- Anexo II: Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da Empresa;
- Anexo III: Indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir;
- Anexo IV: Indicação dos trabalhadores abrangidos no procedimento de despedimento e das respetivas categorias profissionais;
- Anexo V: Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;

- Anexo VI: Indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da compensação referida no artigo 366.º do Código do Trabalho, ex vi, artigo 5.º da Lei n.º 69/2013 de 30 de agosto.

Relembramos que, para qualquer assunto relacionado com este procedimento, poderão contactar os Recursos Humanos da Empresa, por via do seguinte endereço de correio eletrónico: ...

Sem outro assunto de momento, apresentamos os nossos melhores cumprimentos,

Anexo 1

Descrição dos motivos do despedimento coletivo

Enquadramento Geral

A ... (de ora em diante designada por “...” e/ou “Empresa”), fundada em 1992, é uma sociedade dedicada ao fabrico ...

O surgimento da ... e a sua aquisição pelo ...

A ... inaugurou as instalações adequadas à sua atividade em 1996, nas quais se vem dedicando, conforme acima referido, ao ...

Aquando da sua implementação, a ... apresentava custos operacionais que lhe permitiam assegurar a necessária competitividade, encontrando-se numa fase de prosperidade, na qual conseguiu aumentar o seu quadro de pessoal, alargar as suas competências e participar em diversos projetos.

A exportação era o destino de 100% da produção da empresa, uma vez que apenas produzia para clientes internacionais. A ... beneficiou de vantagens competitivas como a garantia de um mercado que não existia em Portugal tendo, por outro lado, a desvantagem da falta de identidade de Portugal nos ..., à qual acrescia uma concorrência muito forte de países com melhores condições para o negócio.

Contudo, após a crise económica e financeira, global e nacional, vivida na primeira década do século de XXI, que originou um brusco e acentuado abrandamento da economia e a redução generalizada da procura de bens e serviços, à ... não mais foi possível manter a sua saúde financeira. Em particular, a Empresa viu-se forçada a aumentar o financiamento, mas nem sempre conseguiu cumprir com as suas obrigações legais, levando à acumulação de dívidas relevantes, o que inibiu a sua modernização e crescimento necessários em momentos críticos.

Em 2016, já em situação de falência técnica, a Empresa viu-se forçada a obter ajuda do seu parceiro, o ..., para a obtenção de empréstimos na aquisição de matérias-primas, numa tentativa de ultrapassar as dificuldades financeiras que registavam resultados líquidos negativos na casa dos milhares de euros e que se agravaram significativamente no ano seguinte.

Com efeito, no início de 2017, começaram a registar-se atrasos no pagamento de salários, consequência de uma situação financeira deficitária inultrapassável. O encerramento da atividade apresentava-se, então, como a única solução, não sendo possível inverter a espiral negativa ou sequer cumprir com as obrigações.

Avaliando o impacto no seu negócio e da empresa, o ... procedeu à aquisição da ..., assegurando todas as responsabilidades, definindo uma nova equipa de gestão, bem como uma estratégia de crescimento e consolidação da unidade fabril.

No ano de 2018, o ... foi adquirido pelo ..., com sede em ..., líder mundial na ... e com várias unidades Industriais na Europa, Ásia e América.

Aquando dessa aquisição, foram analisadas as localizações industriais de forma isenta e independente, validando as suas valências e a possibilidade de se encaixarem na estratégia global de simplificação da cadeia de abastecimento e criação de sinergias com outros negócios já instalados.

Mercado no qual a ... desenvolve a sua atividade

O mercado de ... onde a ... opera e com o qual compete, caracteriza-se por ser cíclico e global, implicando e exigindo um investimento contínuo.

A produção de ... tem vindo a revelar-se de uma significativa complexidade e dimensão, registando margens operacionais relativamente baixas, o que obriga as empresas do sector a implementarem modelos alternativos de eficiência e rentabilização que permitam o seu posicionamento no mercado. Para tanto, as empresas têm vindo a definir prioridades estratégicas e a levar a cabo reestruturações que visem a satisfação de tais intentos. A deslocalização para o mercado asiático revelou-se uma das medidas prioritárias assumidas pelo sector com vista a ultrapassar as dificuldades sentidas.

A situação concreta da ... após a sua aquisição pelo ... em face da situação do mercado

A deslocalização acima referida tem vindo a criar à ... uma enorme pressão, nomeadamente ao nível dos custos de produção, mas também pelo afastamento crescente em relação ao cliente final dos produtos da

Em face da posição do mercado acima descrita, e após a aquisição da ... pelo ..., o mesmo viu-se forçado a simplificar a sua cadeia de abastecimento, concentrando as suas produções compatíveis em locais mais eficientes. O ... detém diversas unidades industriais na Europa, Ásia e Américas, sendo que várias delas têm estatuto de “world class”, destacando-se ao nível da sua fiabilidade, automação, ambiente, condições de trabalho, impacto social, entre outras. Trata-se de um estatuto que a ... não consegue alcançar quer pela sua dimensão física, quer pelo seu nível de faturação.

Em contrapartida, existem outras localizações do grupo, tais como Filipinas, Coreia do Sul, China, Taiwan, Lituânia, Alemanha, Inglaterra, Itália, em que vários dos processos presentes na ..., nomeadamente ... estão presentes.

Nesse sentido, o ... procedeu a uma avaliação das valências das suas localizações industriais de forma a verificar como poderiam integrar-se na estratégia global de simplificação da cadeia de abastecimento e criação de sinergias com outros negócios já instalados. Desta avaliação resultou que a ... não estava compreendida nos critérios mínimos de dimensão física e económica do ..., atenta também a sua área disponível para expansão, bem como fatores económicos relativamente a custos específicos de produção e políticas fiscais, que contrastam com outras unidades com diversas valências. Com efeito, foram tidos em conta os custos de produção em Portugal, como os salários e respetivos encargos sociais, que se agravam com a necessidade de operar em laboração contínua, em particular com os complementos por trabalho noturno, trabalho suplementar e trabalho por turnos.

Por outro lado, a excessiva carga fiscal em Portugal, comparativamente com a registada noutros países como as Filipinas, representa uma diferença muito significativa, que incentiva à deslocalização e à utilização de outras unidades fabris em geografias fiscalmente mais atrativas.

Assim, concluiu-se que a ... não tinha a dimensão necessária para assegurar o crescimento pretendido pelo ..., com as desvantagens das exigências laborais e encargos fiscais que demovem o investimento que seria imperativo.

Em face do exposto, o ... tomou a decisão estratégica de encerrar a unidade fabril em Portugal, com o objetivo de ampliar outras localizações mais eficientes, de produção equivalente, capazes de absorver a produção que até na presente data é assegurada pela unidade Portuguesa. Tal encerramento ocorrerá de forma faseada, num processo de redução progressiva da produção e do quadro de pessoal, que se estima estar concluído no final de 2022.

O faseamento do processo contará com 2 processos autónomos de despedimento coletivo, associados ao fim da produção das linhas de produto comercializadas pela Para efeitos da autonomização de tais processos, considerou-se essencialmente o fim da produção dos produtos ..., bem como alterações no volume de produção de outros produtos (relevante para efeitos do primeiro processo de despedimento), e ainda as linhas remanescentes (relevante para efeitos do segundo processo de despedimento).

Conclusões

A decisão de encerrar a unidade fabril em Portugal é estratégica e está enquadrada na necessidade de reestruturação do

O despedimento coletivo tem, assim, por fundamento motivos estruturais. Em face do exposto, o processo de despedimento coletivo realiza-se ao abrigo do artigo 359.º, n.ºs. 1 e 2, alínea b) do Código do Trabalho.

Anexo II

Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da Empresa

Conforme consta do processo remetido à CITE e para o qual se remete para os devidos efeitos legais

Anexo III

Indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir

Para os efeitos previstos na alínea c) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, a ... informa que os critérios que serviram de base à seleção dos trabalhadores a despedir foram os seguintes:

(i) Fim da produção dos produtos ...;

(ii) Foi tido em consideração o número de trabalhadores necessários manter no sector de produção e de suporte e respetivas equipas, numa dimensão mais reduzida e redimensionada face às necessidades de encerramento, numa lógica de redução progressiva da produção, e da alocação de trabalhadores das diversas categorias a cada um dos turnos necessários manter, nos seguintes termos:

a. ... - necessidade de afetar 9 trabalhadores de um total de 17;

b. ... - não houve necessidade de afetar qualquer trabalhador;

c. ... - necessidade de afetar 1 trabalhador de um total de 8;

d. Inspeção - necessidade de afetar 6 trabalhadores de um total de 10;

- e. ... - necessidade de afetar 1 trabalhador de um total de 3;
- f. ... - necessidade de afetar todos os trabalhadores;
- g. ... - necessidade de afetar 2 trabalhadores de um total de 4;
- h. ... - necessidade de afetar 1 trabalhador de um total de 5;
- i. ... - necessidade de afetar 2 trabalhadores de um total de 7;
- j. ... - não houve necessidade de afetar qualquer trabalhador;
- k. ... - necessidade de afetar 1 trabalhador de um total de 3;1
- l. Terminais - necessidade de afetar 1 trabalhador de um total de 3;
- m. Teste - necessidade de afetar 2 trabalhadores de um total de 6;
- n. ... - necessidade de afetar 1 trabalhador de um total de 3;
- o. Manutenção:
 - a. Eletrónica - necessidade de afetar 1 trabalhador de um total de 2;
 - b. Mecânica - necessidade de afetar 1 trabalhador de um total de 2;
 - c. Geral - não houve necessidade de afetar qualquer trabalhador;
 - p. Inspeção de qualidade - necessidade de afetar 2 trabalhadores de um total de 6;
 - q. Engenharia de Processo - não houve necessidade de afetar qualquer trabalhador;
 - r. engenharia de teste - não houve necessidade de afetar qualquer trabalhador;
 - s. HST - não houve necessidade de afetar qualquer trabalhador
 - t. Logística - necessidade de afetar 2 trabalhadores de um total de 3;
 - u. Supervisão - não houve necessidade de afetar qualquer trabalhador;
 - v. Produção - necessidade de afetar o único trabalhador adstrito a esta equipa
 - w. RH - não houve necessidade de afetar qualquer trabalhador;
 - x. Compras - não houve necessidade de afetar qualquer trabalhador;
 - y. Contabilidade - não houve necessidade de afetar qualquer trabalhador;
 - z. Gestão de Qualidade - não houve necessidade de afetar qualquer trabalhador;
 - aa. Direção - não houve necessidade de afetar qualquer trabalhador.
- (iii) Foi dada preferência na inclusão no processo de despedimento coletivo aos trabalhadores que tenham manifestado a sua intenção de saída mediante comunicação dirigida à ...;
- (iv) Foi tida em consideração a taxa de absentismo dos trabalhadores, com exceção daqueles que beneficiem de proteções especiais como maternidade, exercício de funções sindicais ou outros;
- (v) Foi analisada a avaliação resultante dos ... em termos de assiduidade e pontualidade, dando-se prevalência na inclusão no processo de despedimento aos trabalhadores que registem maior pontuação nestes critérios;
- (vi) Foi tida em consideração a experiência dos trabalhadores nas funções, dando-se prevalência na inclusão no processo de despedimento aos que tenham menor experiência;
- (vii) Foi considerada a idade dos trabalhadores, tendo em conta a maior dificuldade de reinserção no mercado de trabalho.

Anexo IV

Número de trabalhadores abrangidos pelo procedimento de despedimento e respectivas categorias profissionais

Para os efeitos previstos na alínea d) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho informa-se que serão abrangidos pelo despedimento coletivo 53 trabalhadores com as seguintes categorias profissionais:

Operador Especializado 1.ª: 24

Operador Especializado 2.ª: 6

Operador Especializado 3.ª: 16

Operador de Logística: 2

P.Q. Oficial: 1

Técnico Fabril 3º e 4º Ano: 2 T.T. + de 6 Anos: 1

Técnico Administrativo: 1

Anexo V

Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o Despedimento

Para os efeitos previstos na alínea e) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, prevê-se que o procedimento tenha a duração estimada de 30 dias ao qual acrescerão os prazos de aviso prévio de decisão de cessação dos contratos de trabalho dos trabalhadores envolvidos previstos no artigo 363.º, n.º 1, do Código do Trabalho e, caso aplicável, o prazo de emissão de parecer prévio favorável pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (“CITE”).

Em todo o caso, poderá a ..., nos termos do art.º 363.º, n.º 4, do Código do Trabalho, e salvaguardando todos os direitos dos trabalhadores afetados, substituir total ou parcialmente o período de aviso prévio pelo pagamento da retribuição correspondente ao período em falta.

Anexo VI

Indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da compensação referida no artigo 366.º do Código do Trabalho, ex vi, artigo 50 da Lei n.º 69/2013 de 20 de agosto

Para os efeitos previstos na alínea f) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, a Empresa informa que pagará a cada trabalhador uma compensação correspondente aos valores previstos nas supracitadas normas legais.

(...)

1.6. Foram descritos os motivos invocados para o despedimento coletivo, foi ainda esclarecido o período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento e qual o método de cálculo de compensação a atribuir aos/às trabalhador/as abrangidas pelo procedimento de despedimento coletivo.

1.7. Consta ainda, do processo remetido à CITE, o quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da entidade empregadora, com a indicação e identificação dos trabalhadores/as a despedir, as respetivas categorias profissionais.

1.8. Foram indicados quais os critérios de seleção dos/as trabalhadores/as a despedir.

1.9. Em 31.05.2022 foi efetuada uma reunião de informações e negociação, nos termos que a seguir se transcrevem:

“(…)

Aos trinta e um dias do mês de maio de dois mil e vinte e dois, pelas quinze horas, nos termos dos artigos 361.º e 362.º do Código do Trabalho, reuniram na ...:

(i) a Comissão Sindical do SIESI, composta por ..., ..., ..., acompanhada pelo perito Dr. ...;

(ii) a Comissão Sindical do ..., composta por ... e ..., acompanhada do perito Dr. ...;

(iii) ... na qualidade de trabalhador nomeado ad hoc pelos demais trabalhadores não representados pelas estruturas representativas;

(iv) a ... - (de ora em diante abreviadamente designada por “Empresa”), representada para o efeito por ..., na qualidade de Gerente, ..., na qualidade de Técnica de Recursos Humanos, e pelos peritos Drs. ... e ...;

(v) Dr. ..., na qualidade de representante da Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, de ora em diante designado por “Representante da DGERT”.

Iniciada a reunião, os presentes foram esclarecidos pela perita da Empresa sobre os objetivos subjacentes ao presente processo de despedimento coletivo bem como aos seus motivos, tendo sido clarificada a inexistência, por parte da Empresa, de outras alternativas que não a de proceder à cessação dos contratos de trabalho por via do despedimento coletivo. Foi ainda esclarecido que a Empresa apresentou propostas económicas aos trabalhadores, alternativas aos montantes mínimos legais, de acordo com as negociações previamente feitas em 2019 com as respetivas comissões sindicais e comissão ad hoc eleita para o efeito.

De seguida, foi dada palavra à comissão sindical do SIESI para se manifestar relativamente a eventuais informações ou esclarecimentos adicionais necessários obter. Foi solicitado esclarecimento a respeito da possibilidade de majorar os montantes compensatórios, bem como sobre os critérios utilizados para a cessação dos contratos de trabalho.

A perita da Empresa esclareceu que os valores compensatórios foram seguidos em função do entendimento obtido na fase prévia de negociações ocorrida em 2019.

De seguida, foi dada a palavra ao representante da Empresa que esclareceu que a Empresa assegurou os direitos dos trabalhadores, nomeadamente ao nível compensatório (existindo casos em que o valor da compensação excede em cerca de 6 vezes a indemnização legal), tendo acrescentado que a Empresa atualmente não está a gerar lucro, sendo apoiada financeiramente pelo

Relativamente aos critérios, a perita da Empresa esclareceu que estamos perante critérios objetivos, mas disponibilizou-se a esclarecer, se necessário.

De seguida foi dada a palavra ao perito da comissão sindical do ..., que enunciou os seguintes tópicos de discussão:

- *Existência de trabalhadores grávidas, puérperas ou lactantes abrangidos pelo processo de despedimento, nos termos do artigo 63.º do Código do Trabalho;*
- *Necessidade de clarificação dos motivos da comunicação;*
- *Critérios de seleção negociados (preferencialmente com identificação individualizada dos trabalhadores através de um quadro que sumarie a aplicação desses critérios);*
- *Possibilidade de assunção de um acordo de preferência, de forma a que, caso exista uma alteração das orientações por parte do ... e a Empresa não encerre, os trabalhadores poderem ser reintegrados com manutenção de direitos.*

A estas questões, a perita da Empresa informou que a estratégia inicial passou pela celebração de acordos de cessação com as trabalhadoras grávidas puérperas ou lactantes, mas que 2 delas não manifestaram aceitação do acordo.

Foi também esclarecido pelo representante e pela perita da Empresa que, relativamente aos critérios de seleção, a lista e identificação de cada um dos trabalhadores abrangidos seguiu a negociação prévia efetuada com as comissões sindicais e com os trabalhadores, estando disponível para consulta dos interessados. Ainda assim, a Empresa disponibilizou-se para facultar o quadro específico que foi utilizado para a identificação dos trabalhadores de acordo com os critérios de seleção previamente acordados, o que fará.

De seguida foi dada a palavra novamente ao perito da ..., que dando por encerrada as questões da informação, esclareceu pretender que a Empresa dê preferência aos trabalhadores despedidos em caso de necessidade de contratação de novos trabalhadores para as mesmas funções.

Pretende ainda que fique em acta os cálculos que serviram de base para a compensação, remetendo-se assim para o entendimento celebrado em 2019 entre a Empresa, as comissões sindicais e a comissão ad hoc nomeada pelos trabalhadores.

Pretenderam também esclarecimentos sobre a implementação do programa de Outplacement, ao que o representante da Empresa respondeu garantindo que este programa está ativo e em curso.

O ... propôs ainda a dispensa da prestação efetiva de trabalho dos trabalhadores, sem perda de remuneração, tendo sido esclarecido pelo Representante da Empresa que é uma questão que será averiguada mais perto da cessação dos contratos de trabalho, na altura da comunicação das decisões finais.

Dada a palavra ao trabalhador representante da comissão ad hoc, o mesmo não pretendeu acrescentar mais nada. Por fim, dada a palavra ao DGERT, foi solicitada a identificação das trabalhadoras grávidas puérperas ou lactantes envolvidas pelo processo, tendo a Empresa esclarecido que se tratam das trabalhadoras ... e

Finalmente, todas as partes solicitaram que ficasse a constar em acta lamentarem a necessidade de ser levado a cabo o presente processo de despedimento coletivo.

Nada mais havendo a tratar, foi redigida a presente acta que foi lida em voz alta, após o que será assinada por todos os presentes.

(...)"

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19.10.92, estabelece no artigo 10.º que: “1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade (...), salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez, admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.

2. Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.”

2.2. É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias¹ que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

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. Posteriormente, a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, veio alertar, nos Considerandos 8 e 12 do seu Anexo: “*que as políticas da família devem contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre as gerações, da promoção da participação das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres*”, e que, “*há que tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres*”.

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).

Nesse sentido, o n.º 1 da Cláusula 2, sob a epígrafe licença parental, determina que: “Por força do presente acordo, é concedido aos trabalhadores de ambos os sexos um direito individual à licença parental pelo nascimento ou pela adoção de um filho, para dele poderem cuidar”.

Como consequência, o n.º 4 da Cláusula 5, sob a epígrafe direitos laborais e não discriminação, previne que: “A fim de garantir que os trabalhadores possam exercer o seu direito à licença parental, os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais tomam medidas necessárias para proteger os trabalhadores contra um tratamento menos favorável ou despedimento com fundamento no pedido ou no gozo da licença parental, nos termos da legislação, das convenções coletivas e/ou das práticas nacionais.”.

2.5. Nos termos da lei nacional o artigo 63.º do Código do Trabalho, que estabelece uma especial proteção em caso de despedimento, prevê que o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

A CITE, por força da alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, é a entidade competente para a emissão do referido parecer.

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

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

2.8. 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.

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

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

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

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

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

2.11. Em conformidade com o artigo 360.º do Código do Trabalho, a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo deve conter:

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

2.12. Relativamente a Informações e negociação em caso de despedimento coletivo epígrafe do artigo 361.º:

“(…) 1 – Nos cinco dias posteriores à data do ato previsto nos n.ºs 1 ou 4 do artigo anterior, o empregador promove uma fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:

- a) *Suspensão de contratos de trabalho;*
- b) *Redução de períodos normais de trabalho;*
- c) *Reconversão ou reclassificação profissional;*
- d) *Reforma antecipada ou pré-reforma.*

2 – *A aplicação de medida prevista na alínea a) ou b) do número anterior a trabalhadores abrangidos por procedimento de despedimento coletivo não está sujeita ao disposto nos artigos 299.º e 300.º*

3 – *A aplicação de medida prevista na alínea c) ou d) do n.º 1 depende de acordo do trabalhador.*

4 – *O empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores podem fazer-se assistir cada qual por um perito nas reuniões de negociação.*

5 – *Deve ser elaborada ata das reuniões de negociação, contendo a matéria acordada, bem como as posições divergentes das partes e as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.*

6 – *Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.ºs 1 ou 3 (...).”*

2.13. A Intervenção do ministério responsável pela área laboral, como epígrafe do artigo 362.º do CT, prevê:

“(...) 1 – O serviço competente do ministério responsável pela área laboral participa na negociação prevista no artigo anterior, com vista a promover a regularidade da sua instrução substantiva e procedimental e a conciliação dos interesses das partes.

2 – O serviço referido no número anterior, caso exista irregularidade da instrução substantiva e procedimental, deve advertir o empregador e, se a mesma persistir, deve fazer constar essa menção da ata das reuniões de negociação.

3 – A pedido de qualquer das partes ou por iniciativa do serviço referido no número anterior, os serviços regionais do emprego e da formação profissional e da segurança social indicam as medidas a aplicar, nas respetivas áreas, de acordo com o enquadramento legal das soluções que sejam adotadas.

4 – Constitui contraordenação leve o impedimento à participação do serviço competente na negociação referida no n.º 1.

(...) ”.

2.14. Finalmente, nos termos do disposto no artigo 383.º do Código do Trabalho, o despedimento coletivo é ilícito se o empregador não tiver feito a comunicação prevista nps n.ºs 1 ou 4 do artigo 360º ou promovido a negociação prevista no n.º 1 do artigo 361º; não tiver observado o prazo para decidir o despedimento e não tiver posto à disposição do trabalhador/a despedido/a, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação por ele devida e os créditos em virtude da cessação do contrato de trabalho

2.15. 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.

2.16. Toda esta legislação, ao estabelecer princípios e procedimentos especiais de proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, e trabalhador no gozo de licença parental, como é o caso ora em análise, plasmados nas Diretivas Europeias, na CRP e no CT, mostra que as entidades empregadoras devem ter um cuidado acrescido no tratamento destes casos, justificando de forma cabal, objetiva e coerente a inclusão dos/as mesmos/as nos despedimentos, sob pena dos processos poderem conter indícios de discriminação em função da maternidade/parentalidade.

2.17. 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 nexo 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”², servindo os critérios de seleção para impedir arbitrariedades ou discricionariedades injustificadas. (...)

² Continuação da citação: “Expressão utilizada por Bernardo Lobo Xavier, *O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa*, pág.404”

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 CT³ 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.

2.18. 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.

³ Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.

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

IV – Na ausência das estruturas representativas dos trabalhadores a que se refere o n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho de 2009, e não sendo designada a comissão ad hoc representativa dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo, aludida no n.º 3 do mesmo artigo, o empregador não é obrigado a promover a fase de informações e negociação tal como se acha desenhada no artigo 361.º seguinte. (...).”

III – Análise

3.1. No caso em análise, a entidade empregadora dedica a sua atividade ao fabrico ..., fazendo parte de um grupo internacional dedicado ao processo produtivo de

3.2. No ano de 2016 a entidade empregadora viu-se forçada a obter ajuda do seu parceiro, o ..., para a obtenção de empréstimos na aquisição de matérias-primas, numa tentativa de ultrapassar as dificuldades financeiras que registavam resultados líquidos negativos na casa dos milhares de euros e que se agravaram significativamente e no ano de 2017 começaram a registar-se atrasos no pagamento de salários, consequência de uma situação financeira deficitária inultrapassável. O encerramento da atividade apresentava-se, então, como a única solução, não sendo possível inverter a espiral negativa ou sequer cumprir com as obrigações. Avaliando o impacto no seu negócio e da empresa, o ... procedeu à aquisição da entidade empregadora, assegurando todas as responsabilidades, definindo uma nova equipa de gestão, bem como uma estratégia de crescimento e consolidação da unidade fabril.

3.3. No ano de 2018, o ... foi adquirido pelo ..., líder mundial na ... e com várias unidades Industriais na Europa, Ásia e América.

Aquando dessa aquisição, foram analisadas as localizações industriais de forma isenta e independente, validando as suas valências e a possibilidade de se encaixarem na estratégia global de simplificação da cadeia de abastecimento e criação de sinergias com outros negócios já instalados e a deslocalização para o mercado asiático revelou-se uma das medidas prioritárias assumidas pelo sector com vista a ultrapassar as dificuldades sentidas.

3.4. A deslocalização acima referida tem vindo a criar à entidade empregadora uma enorme pressão, nomeadamente ao nível dos custos de produção, mas também pelo afastamento crescente em relação ao cliente final dos produtos da

Em face da posição do mercado acima descrita, e após a aquisição da ... pelo ..., o mesmo viu-se forçado a simplificar a sua cadeia de abastecimento, concentrando as suas produções compatíveis em locais mais eficientes.

3.5. O grupo que adquiriu a entidade empregadora procedeu a uma avaliação das valências das suas localizações industriais de forma a verificar como poderiam integrar-se na estratégia global de simplificação da cadeia de abastecimento e criação de sinergias com outros negócios já instalados e dessa avaliação terá resultado que a entidade empregadora não se encontrava compreendida nos critérios mínimos de dimensão física e económica do ..., atenta também a sua área disponível para expansão, bem como fatores económicos relativamente a custos específicos de produção e políticas fiscais, que contrastam com outras unidades com diversas valências.

3.6. Da avaliação referida em 3.5. do presente parecer, concluiu-se que a entidade empregadora não tinha a dimensão necessária para assegurar o crescimento pretendido pelo ..., com as desvantagens das exigências laborais e encargos fiscais que demovem o investimento que seria imperativo, tendo sido tomada a decisão de encerrar a unidade fabril em Portugal.

3.7. Alega a entidade empregadora que o seu encerramento irá ocorrer de forma faseada, num processo de redução progressiva da produção e do quadro de pessoal, que se prevê estar concluído no final de 2022 e será constituído por 2 processos de despedimento coletivo autónomos, associados ao fim da produção das linhas de produto comercializadas pela Para efeitos da autonomização de tais processos, considerou-se essencialmente o fim da produção dos produtos ..., bem como alterações no volume de produção de outros produtos (relevante para efeitos do primeiro processo de despedimento), e ainda as linhas remanescentes (relevante para efeitos do segundo processo de despedimento).

3.8. Compulsada a comunicação remetida à Comissão de Trabalhadores da qual constam os anexos referentes aos motivos invocados para o despedimento coletivo, os quadros de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa, os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir, o número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas pelo despedimento, o período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento e o método de cálculo de compensação a conceder aos trabalhadores a despedir, bem como do teor da ata junta ao processo, verifica-se que os motivos invocados para o despedimento constam dos documentos supra referidos e as razões invocadas

consubstanciam uma realidade que pode justificar uma intenção de despedimento coletivo atento o encerramento da atividade, referindo-se contudo, que tal encerramento não será, de imediato, um encerramento total. O despedimento coletivo tem, assim, por fundamento motivos estruturais.

3.9. De acordo com o processo em análise a entidade empregadora comunicou aos trabalhadores/as os motivos invocados pelo despedimento bem como os critérios utilizados para a seleção dos/as trabalhadores/as incluídos no despedimento.

3.10. Afere-se do processo remetido à CITE que quanto ao critério a aplicar para a seleção dos/as trabalhadores/as foi tido em consideração o número de trabalhadores/as necessários manter no sector de produção e de suporte e respetivas equipas, com uma dimensão mais reduzida e redimensionada face às necessidades, numa lógica de redução progressiva da produção, e da alocação de trabalhadores das diversas categorias a cada um dos turnos necessários manter.

3.11. Foram vários os critérios aplicados para a seleção dos/as trabalhadores/as a incluir no despedimento:

- Foi dada preferência na inclusão no processo de despedimento coletivo aos trabalhadores que tenham manifestado a sua intenção de saída;
- Foi tida em consideração a taxa de absentismo dos trabalhadores, referindo a entidade empregadora com a exceção daqueles que beneficiem de proteções especiais como maternidade, exercício de funções sindicais ou outros,
- Foi também tida em conta a avaliação da assiduidade e pontualidade, tendo sido dada prevalência na inclusão no processo de despedimento os/as trabalhadores/as que registem maior pontuação nestes critérios;
- Foi tida em conta a experiência dos/as trabalhadores/as, tendo sido dada prevalência àquelas/as que têm menos experiência e, por fim, foi também considerada a idade dos/as trabalhadores/as

3.12. É possível verificar na ata de informações e negociação que a entidade empregadora entende que os critérios aplicados para a seleção dos/as trabalhadores/as a despedir são assentes em critérios objetivos.

3.13. Da análise efetuada ao quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da Empresa, é possível verificar que as trabalhadoras especialmente protegidas ... e a trabalhadora ..., desempenham funções no setor de produção, cujo universo é de 112 trabalhadores/as.

3.14. Da análise efetuada ao processo remetido à CITE, e tendo por base a informação sobre o critério de seleção dos/as trabalhadores/as a incluir no despedimento, no caso concreto, o absentismo e a avaliação da assiduidade e pontualidade, é possível verificar que no mesmo setor desempenham funções 114 trabalhadores/as, foram incluídos no despedimento 53 trabalhadores/as, sobejando 61 trabalhadores/as, e é precisamente relativamente a estes/as que se suscitam dúvidas sobre a forma como foram tais critérios aplicados.

3.15. Ou seja, a aplicação do critério implica uma comparabilidade relativamente a outros/as trabalhadores/as de forma a selecionar aqueles que serão incluídos no despedimento coletivo, o que no caso em concreto não se verifica. Da análise dos documentos juntos pela entidade empregadora, nomeadamente o quadro discriminado por setores organizacionais, afere-se que as trabalhadoras especialmente protegidas, foram integradas no despedimento, cujo critério de seleção é o absentismo, a pontualidade e assiduidade e da análise dos documentos remetidos à CITE, não se encontra suficientemente demonstrado a verificação da necessária objetividade que deve caracterizar a escolha das trabalhadoras a incluir no despedimento.

3.16. Da análise do processo remetido à CITE afigura-se que a indicação dos critérios aplicados aos/às trabalhadores/as abrangidos pelo despedimento coletivo é tão genérica e abstrata que não permite aferir do nexo de causalidade entre os fundamentos invocados e a escolha das trabalhadoras abrangidas.

3.17. Mais se dirá ainda que, nos critérios do absentismo, da pontualidade e da assiduidade, surgem igualmente dúvidas se foram, ou não, tidas em conta as ausências relacionadas com o gozo de direitos ligados com a parentalidade, porquanto, da documentação junta, não é possível aferir tal realidade.

3.18. Efetivamente, não fica demonstrada a correta aplicação dos referidos critérios, nem isso nos é permitido aferir, uma vez que dos documentos constantes no processo, não constam os elementos necessários de forma a confrontar que o absentismo, a pontualidade e assiduidade das trabalhadoras especialmente protegidas não teve correlação com a sua inclusão com o absentismo que poderão ter tido no âmbito do gozo de direitos relacionados com a parentalidade, quando comparadas com os/as demais trabalhadores/as comparáveis.

3.19. Ora, muito embora o Código do Trabalho, no âmbito do despedimento coletivo, não estabeleça de forma obrigatória quais os critérios a utilizar, ao contrário do que acontece com o regime da extinção de posto de trabalho, tal não significa que a escolha dos trabalhadores/as a despedir possa ser arbitrária. Aliás, a este propósito, 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 nexo entre os motivos invocados para fundamentar o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador, pois só assim o despedimento 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”, 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.”

3.20. Como tal, a comunicação prevista no artigo 360º do Código do Trabalho, através da qual o empregador comunica a cada um dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo a decisão do seu despedimento individual, deve conter a menção expressa do motivo da cessação do respetivo contrato, o que deve entender-se como constituindo uma referência quer à fundamentação económica do despedimento, comum a todos/as os/as trabalhadores/as abrangidos/as, quer ao motivo individual que determinou a escolha em concreto do/a trabalhador/a visado/a, ou seja, a indicação das razões que conduziram a que fosse ele/a o/a atingido/a pelo despedimento coletivo e não qualquer outro/a trabalhador/a.

3.21. Ora, face ao descrito, nestes termos e salvo melhor e douta opinião, não se afigura claro e inequívoco os motivos invocados para o despedimento, nem a escolha nem o resultado da aplicação dos

critérios de seleção utilizados pela empresa que justificam a inclusão no despedimento coletivo das trabalhadoras especialmente protegidas, sob pena de tal despedimento, a concretizar-se, indiciar a prática de discriminação em função do exercício dos direitos decorrentes da parentalidade.

IV – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera opor-se à inclusão das trabalhadoras especialmente protegidas ... e ..., no despedimento coletivo promovido pela empresa ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 06 DE JULHO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)