

PARECER N.º 257/CITE/2023

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora especialmente protegida incluída 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.

Processo n.º CITE-D/799/2023

I – OBJETO

1.1. Por comunicação eletrónica e carta registada com aviso de receção, datada do dia **15 de fevereiro de 2023**, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora especialmente protegida ..., incluída em processo de despedimento coletivo.

1.2. No dia **23 de janeiro de 2023**, a entidade empregadora remeteu à trabalhadora, por carta registada c/ AR e por e-mail, uma comunicação elaborada nos seguintes termos:

De acordo com o disposto no artigo 360.º, n.º 3, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, vimos pela presente comunicar a intenção de proceder a um despedimento coletivo, no qual V. Exa. será abrangido(a).

Em cumprimento do disposto no n.º 2 do mesmo artigo, anexa-se:

- 1) Descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo: Anexo I;
- 2) Indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir: Anexo I;
- 3) Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas - Anexo I;
- 4) Indicação do período no decurso do qual se pretendem efetuar os despedimentos - Anexo I;
- 5) Indicação de compensações genéricas a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da indemnização legal - Anexo I;
- 6) Quadro de pessoal da Empresa, discriminado por setores organizacionais - Anexo II;

Considerando a inexistência de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou de quaisquer comissões sindicais nesta Empresa, informamos V. Exa. de que os trabalhadores abrangidos neste processo de despedimento (cf. Anexo I) podem, nos termos do artigo 360, n.º 3 do Código do Trabalho, e no prazo de cinco dias úteis contados da data de receção da presente comunicação, designar uma comissão *ad hoc* que os represente na fase de consultas que se segue.(...)”

1.3. Dos anexos que integram a referida comunicação consta designadamente que:

- O processo de despedimento coletivo promovido pela ... implica a cessação de 40 contratos de trabalho e fundamenta-se no encerramento total e definitivo de empresa (cf. Artigo 346.º, n.º 3 do Código do Trabalho).



- A ... é uma empresa especializada na ..., focando-se na investigação e desenvolvimento de novos processos e na produção de ...
- A ... iniciou a sua atividade em Portugal no ano de 2019, tendo-se dedicado ao desenvolvimento de uma infraestrutura de cultivo e de processamento de API's e de medicamentos a base ..., com vista a produção e comercialização dos mesmos nos mercados em que a legislação nacional o permite.
- Em suma, o *core business* da empresa é o cultivo ... e o processamento colheita da mesma, onde se inserem as atividades de secagem, corte, descontaminação, estabilização, embalamento, controlo de qualidade, libertação de lote e armazenamento de inventário.
- Dada a natureza ..., esta atividade carece adicionalmente de uma infraestrutura de suporte robusta, que contempla a segurança, a qualidade, a gestão de projeto e as tecnologias de informação.
- A atividade da ... esta sob a tutela do ...
- Desde o momento em que iniciou a sua atividade em Portugal (2019), a ... tem vindo a realizar investimentos significativos para desenvolver de raiz as suas capacidades de produção, bem como a dotar a empresa com a necessária infraestrutura de suporte, com vista a ser um líder no mercado ...
- Até à data, foram investidos um total de 35,865 milhões de euros (38,785 milhões de dólares) em despesas de capital, dos quais 23,789 milhões de euros (25,726 milhões de dólares) representam despesas operacionais, nomeadamente, despesas com pessoal.
- Desde 2019, a ... conseguiu desenvolver as suas capacidades operacionais, tendo alcançado os seguintes marcos:
 - Aquisição de um terreno com 85 hectares no ..., tendo construído uma área produtiva (estufas) de 24 mil metros quadrados,
 - Obtenção de uma licença de cultivo, importação e exportação de ..., por parte do ...,
 - Importação e cultivo de variedades genéticas de ...,
 - Implantação de uma unidade fabril de processamento de flor seca de ..., em conformidade com as normas europeias aplicadas a indústria farmacêutica - GMP ("Boas Práticas de Fabrico"), sita em ... e para a laboração da qual necessita de licenciamento por parte ..., de acordo com o artigo 3.0 do Decreto-Lei no 8/2019, de 15 de janeiro,
 - Comercialização de 875 kg de planta de ..., resultando numa receita acumulada de 1,509 milhões de euros.
- Não obstante os marcos alcançados, as receitas geradas pela ... até à data são significativamente inferiores ao capital que foi investido.
- Como em todas as empresas, a viabilidade da atividade da ... depende do volume da procura, por parte dos seus respetivos clientes, dos seus produtos ou dos seus serviços.
- Sucede que o mercado da ... tem sido marcado por um desajustamento entre as projeções de volume do mercado e a procura real nos mercados onde a ... opera.
- Neste contexto conclui-se que a ... - tal como alguns dos seus concorrentes mais relevantes - desenvolveu uma estrutura e um nível de desenvolvimento de produto que esta sobredimensionada face a procura efetiva no mercado.
- Esta conclusão tem duas consequências:
 - Excesso de oferta de produto no mercado, resultando numa extrema dificuldade em capturar quota de mercado e de promover a comercialização de volumes expressivos,

- Deterioração do preço unitário praticado no mercado.
- A combinação destes dois fatores (menos volume a um menor preço) resultou desde 2019 num volume de negócios abaixo do expectável.
- A ... monitoriza permanentemente o seu plano de negócios e acompanha a estrutura de custos fixos de forma a garantir a sua competitividade e viabilidade económica
- Nesse processo de monitorização tornam-se necessárias determinadas medidas de gestão que invertam as situações de desequilíbrio económico-financeiro, bem como as medidas de gestão que adequam a estrutura da organização a decisão de manutenção da escala atual (sem crescimento ou expansão).
- Por tudo o exposto, de uma forma clara e inequívoca, verifica-se uma substancial diferença entre as projeções de vendas da ... e as vendas concretizadas, sobretudo no triénio 2020-2022, o que torna a situação insustentável, tendo revelado essencial uma redução do modelo e estrutura organizacional, por um lado, e a aplicação de medidas de redução de postos de trabalho, por outro.
- No ano de 2022 foram adotadas as seguintes medidas de revisão do modelo e estrutura operacional:
 - Diminuição substancial da área de cultivo, passando da atual utilização de 3 estufas, com uma área de cultivo de 24 mil metros quadrados e que permitia a produção de 7.000 kg / ano de ..., para 1 estufa, com uma área de cultivo de 4 mil metros quadrados e que permitira a produção de 1.000 kg / ano;
 - Concentração das atividades de processamento pós-colheita de ... - onde se inserem as atividades de secagem, corte, descontaminação, estabilização, embalagem, controlo de qualidade, libertação de lote e armazenamento de inventário- na unidade construída em ..., durante o ano de 2022, e que cumpre as normas europeias aplicadas a indústria farmacêutica - GMP ("Boas Práticas de Fabrico"), desativando a unidade que até à data vem executando aquelas atividades junto do local de produção ...
- Até à data a ... não tem conseguido demonstrar uma trajetória que viabilize um retorno positivo do investimento total efetuado pelo seu acionista - um montante que até a data totaliza 35,865 milhões de euros (38,785 milhões de dólares).
- Existe uma discrepância significativa entre as receitas (que até à data totalizam um montante efetivo de 1,569 milhões euros) e as despesas operacionais (até à data totalizam montante de 23,789 milhões euros).
- Portanto, de uma forma clara e inequívoca, conclui-se que no corrente modelo e estrutura operacional não há sinais de uma trajetória de convergência entre receitas e despesas operacionais, num futuro próximo, e muito menos em termos de rentabilidade.
- O volume produzido pela ... no triénio 2020-2022 extravasou significativamente a procura por parte dos seus clientes. Além disso, considerando a natureza perecível dos produtos desenvolvidos pela empresa, a ... apostou na produção contínua de produto para suprir eventuais necessidades de clientes estratégicos.
- Esta opção resultou numa acumulação sucessiva de inventário e, conseqüentemente, no envelhecimento do inventário acumulado.



- Tendo em conta os estudos farmacêuticos de estabilidade que fazem parte do sistema de qualidade aprovado pelo ..., observou-se ao longo do ano de 2022 a obsolescência de parte deste inventário.
- Ora, devido a falta de procura do produto e perante a referida obsolescência, a ... tem procedido a abates sucessivos de produto, de acordo com as regras fiscais em vigor, constituído um valor significativo de perdas financeiras para a empresa.
- Todos estes factos obrigaram a uma redução significativa das operações de cultivo e de processamento na ... e, por conseguinte, a redução de postos de trabalho, como forma de ter uma produção alinhada com a procura expectável nos mercados onde a Empresa opera.
- Essa redução das operações concretizou-se na redução da área de cultivo (da utilização de 3 estufas apenas para 1) e na concentração das atividades de processamento pós-colheita de flor seca de ... na unidade fabril de ...
- Paralelamente, foi também necessário efetuar uma redução de postos de trabalho nas áreas de suporte, decorrente da redução de atividade e como forma de contribuir para uma trajetória de equilíbrio económico-financeiro da
- Essas reduções de postos de trabalho (num total de 21 postos de trabalho) foram motivadas por razões de mercado (diminuição da procura mundial) e razões estruturais (consecutivos resultados negativos em face da desadequação da estrutura e quadro pessoal da ... face a procura mundial).
- Não obstante a implementação de medidas de redução do modelo e estrutura operacional e a redução de postos de trabalho, a ... reavaliou a sua situação económico-financeira, no final do ano 2022, e constatou que as medidas de reestruturação implementadas são insuficientes para inverter aquela tendência e a acentuação de perda de liquidez.
- As medidas implementadas no último trimestre de 2022 não foram suficientes para inverter a tendência de declínio da atividade da ..., mantendo-se os desequilíbrios estruturais.
- Por outro lado, os estudos recentes sobre a evolução do mercado de ..., em que a ... actua (designadamente, o estudo do ..., de setembro de 2022), demonstram um aumento exponencial de concorrentes com autorizações emitidas para o exercício da atividade de cultivo, fabrico, distribuição, importação e exportação.
- Associado ao aumento de concorrentes com autorização para desenvolver atividade neste mercado, o mesmo estudo aponta no sentido de decréscimo acentuado da procura nos mercados onde a ... opera.
- De notar que a ... apenas opera nos mercados geográficos da Alemanha, Israel e Austrália, mercados estes com uma regulamentação da atividade que constitui frequentemente um entrave a importação de produto da
- Por outro lado, a estrutura de custos não permite uma recuperação por via da redução de custos, designadamente de custos operacionais (nomeadamente, despesas com pessoal), uma vez que estes já se encontram no limite mínimo necessário para assegurar a regular funcionamento da área produtiva.
- Os resultados negativos da Empresa, associados as perspetivas futuras de recuperação bastante negativas e sempre com resultados também eles negativos, permitem facilmente concluir que a Empresa não consegue gerar resultados operacionais positivos, pelo que a sua atividade não é economicamente viável.
- Acresce que não se anteveem quaisquer medidas adicionais que pudessem ser adotadas para inverter substancialmente a tendência de resultados que se

vem verificando, por forma a que a Empresa pudesse gerar resultados positivos.

- Assim, perante o contexto económico e financeiro descrito e a ausência de perspetiva séria de viabilidade da empresa, foi decidido proceder ao encerramento total e definitivo da ..., tanto no que respeita as operações de cultivo levadas a cabo na ..., como no que concerne as atividades de processamento desenvolvidas na unidade fabril de ...

- O encerramento da atividade da ... ocorrerá, previsivelmente, em 15.04.2023, no decurso do processo legal conducente a cessação dos contratos de trabalho, que ora se promove.

- Em consequência, todos os postos de trabalho da Empresa (com exceção de 4) serão extintos, cessando os contratos de trabalho de todos aqueles trabalhadores.

- Como tal, a Empresa vê-se obrigada a promover o despedimento dos 40 trabalhadores que ocupam esses postos de trabalho por via do presente processo de despedimento coletivo.

- O critério de seleção dos trabalhadores que integram o presente despedimento coletivo assenta na existência de vínculo à Empresa.

- Excecionam-se quatro trabalhadores, que manterão temporariamente os seus vínculos com a Empresa, em virtude de a atividade de dois trabalhadores ser prestada a nível global, para outras empresas do ...; e, relativamente aos outros dois, por se revelar necessária a manutenção destes postos de trabalho para efeitos de validade da Licença GMP ("Boas Práticas de Fabrico").

- Serão abrangidos pelo despedimento coletivo 40 trabalhadores.

- Atendendo a data prevista para o encerramento de atividade da Empresa, em 15 de abril de 2023, e sem prejuízo de futuras alterações a esta data que se revelem necessárias para garantir o adequado encerramento de operações, prevê-se que os despedimentos dos trabalhadores sejam efetuados em duas fases: (i) numa primeira fase, até 15 março de 2023, cessarão os contratos de trabalho de, previsivelmente, 33 trabalhadores; e (ii) numa segunda fase, até 15 de abril de 2023, cessarão os contratos de trabalho de, previsivelmente, 7 trabalhadores.

- Sem prejuízo de discussão em fase de informações e negociação, atendendo a fragilidade económico-financeira da Empresa apenas se encontra previsto o pagamento dos créditos vencidos a data da cessação do contrato, os emergentes dessa cessação e a compensação legal a que se refere o artigo 366º do Código do Trabalho.

1.4. Note-se que todas as informações que constam da comunicação remetida à trabalhadora se encontram devidamente fundamentadas em quadros de quantificação de valores e medidas e discriminação das categorias profissionais abrangidas pelo despedimento, e da mesma faz parte integrante um anexo (II), elaborado nos termos do artigo 360º, nº 2, alínea b) do Código do Trabalho que elenca o quadro de pessoal da empresa discriminado por sectores organizacionais.

1.5. No mesmo dia, **23 de janeiro de 2023**, a entidade empregadora remeteu comunicação à DGERT informando que "(...) nos termos e para os efeitos do disposto

no artigo 360º, nº 5 do Código do Trabalho, aprovado e publicado em anexo à Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, junto se envia copia da comunicação de intenção de despedimento e documentos anexos nesta data entregues ou enviados a cada um dos trabalhadores que podem vir a ser abrangidos pelo despedimento coletivo promovido pela nossa constituinte, ... (...)"

1.6. Em **27 de janeiro de 2023** foi constituída Comissão Representativa de trabalhadores, nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 360º do Código do Trabalho, conforme ata de reunião de trabalhadores/as junta ao expediente remetido à CITE.

1.7. No **31 de janeiro de 2023**, no âmbito da fase de informações e negociação reuniu a entidade empregadora com a comissão representativa dos trabalhadores, e respetivos mandatários, e ainda o responsável pela área laboral do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS DGERT), na qual foi explicado o propósito da reunião, sendo sucintamente reproduzida a fundamentação do despedimento coletivo e a absoluta necessidade do recurso a este procedimento atendendo ao encerramento da empresa, questionando os demais sobre se existem duvidas quanto aos fundamentos invocados. Foi ainda explicada a inexistência de alternativas ao despedimento e que, com bastante esforço, atendendo a sua condição financeira, a Empresa está ainda assim na disponibilidade de replicar as condições da compensação oferecida aos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo promovido pela Empresa em 2022, correspondente a 30 dias de remuneração base e compensação por isenção de horário de trabalho (quando aplicável) por cada ano de antiguidade. Mais foi referido que o pagamento da referida compensação, superior à legal, está sujeito às seguintes condições: (i) aceitação do despedimento, (ii) emissão de uma declaração de remissão abdicativa de direitos, a favor da Empresa; (iii) cumprimento integral dos períodos de aviso prévio que vierem a ser definidos pela Empresa relativamente a cada trabalhador, para garantia da conclusão de trabalhos com vista ao encerramento da Empresa (quando o referido trabalhador não for essencial para as operações finais). A acrescer, a Empresa reserva o direito a marcar o gozo de férias dos trabalhadores durante o aviso prévio, relativamente aos trabalhadores que não sejam essenciais para as operações finais.

1.8. A este respeito, foi ainda esclarecido que na selecção dos trabalhadores que preenchem os requisitos necessários para as operações de encerramento, caso existam dois ou mais trabalhadores as mesmas condições, será dada preferência àquele que não tenha proposta de trabalho.

1.9. No dia **8 de fevereiro de 2023**, foi realizada nova reunião da fase de informações e negociações, na qual foi esclarecido pela entidade empregadora que (I) será disponibilizado um monitor a cada um dos trabalhadores; (ii) o seguro de saúde será mantido até ao final da anuidade (até 30.06.2023), prescindindo a Empresa do direito a pedir o estorno do prémio entre a data de cessação dos contratos e o final da anuidade; (iii) quanto às viaturas de serviço que tiveram apenas um condutor, o mesmo deve suportar os custos de recondicionamento; quanto as viaturas que tiveram mais do que um condutor, a Empresa propõe que o trabalhador que entrega a viatura na data de cessação do contrato suporte 1/3 dos custos de recondicionamento, suportando a Empresa 2/3 do remanescente. Mais esclareceu que a locadora suporta os custos de danos até EUR 250,00.

1.10. A Comissão Representativa de Trabalhadores manifestou-se contra a solução encontrada para as viaturas de serviço que reputa injusta, atendendo a que 7 carros tiveram mais do que um trabalhador alocado à mesma viatura. A entidade empregadora comprometeu-se a reavaliar a proposta, adiantando que quanto aos trabalhadores que pretendam entregar as viaturas de serviço na data de comunicação da decisão final, a Empresa suportará integralmente os custos de recondicionamento. Mais tendo esclarecido que não foram ainda decididos os avisos prévios aplicáveis a cada trabalhador, bem como os períodos de férias a gozar durante o aviso prévio, o que informará até à data de comunicação da decisão final, e ainda que a compensação majorada contempla já o pagamento do crédito de horas durante o aviso prévio caso sejam gozadas férias durante o aviso prévio.

1.11. Foi ainda realizada nova reunião, em **13 de fevereiro de 2023**, na qual foi assegurado que a entidade empregadora irá suportar o custo de recondicionamento de todas as viaturas até a data de entrega da decisão final do despedimento, devendo os trabalhadores enviar a Empresa fotografias da viatura a data, de acordo com as instruções que serão oportunamente dadas pela Empresa. Relativamente às quatro viaturas que apresentam maiores danos deverá ser acionado o seguro automóvel. Quanto aos avisos prévios aplicáveis a cada trabalhador, foi pela Empresa entregue a

Comissão Representativa quadro com os avisos prévios e períodos de férias aplicáveis a cada trabalhador.

1.12. A fase de informações e negociações terminou sem que tivesse sido solicitado qualquer esclarecimento adicional pela Comissão Representativa de Trabalhadores, designadamente, e para o que ora releva, quanto à existência de quaisquer indícios que permitissem antecipar a possibilidade de que a inclusão da trabalhadora, aqui especialmente protegida, pudesse estar relacionado com quaisquer práticas discriminatórias no acesso ao emprego.

1.13. O processo em apreciação vem instruído: a) cópia da comunicação inicial enviada à trabalhadora; b) cópia da informação enviada à DGERT; c) cópia das atas da reunião de informação e negociação.

1.14. Não existem quaisquer outros factos ou elementos de prova que, nos termos do artigo 63º, nº 3, alínea b) do Código do Trabalho, cumpra apreciar.

Cumpra apreciar,

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO E ANÁLISE

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

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).

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. 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. Consagrando a maternidade e a paternidade como 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. Sendo a CITE, por força da alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, 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

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

Código do Trabalho e cumprindo os procedimentos previstos nos artigos 360.º a 366.º do Código do Trabalho.

2.7. Para efeitos de emissão do referido 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).

2.8. 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.”

2.9. Dita o artigo 360.º do Código do Trabalho, que 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.

2.10. 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.

2.11. 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,

³ Continuação da citação: “Expressão utilizada por Bernardo Lobo Xavier, *O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa*, pág. 404”

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 sindicilar 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 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.

2.12. 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

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

empregador deve fazer constar da comunicação inicial da intenção de proceder a despedimento colectivo os elementos mencionados no n.º 2 do art. 360.º do Código do Trabalho, não estando obrigado a incluir quaisquer outros.

II – Tal comunicação deve, quanto aos diversos elementos que dela devem constar, ser apreensível pelos trabalhadores visados e pelos demais intervenientes, e, em última análise, pelo tribunal que seja chamado a pronunciar-se sobre a regularidade e licitude do despedimento, garantindo a sua sindicabilidade, o que se conclui estar devidamente observado se os interessados demonstram na oposição que fazem ter apreendido cabalmente os termos das questões.

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

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

2.13. No caso em análise, e por referência às disposições conjugadas dos artigos 63º, nº 3 alínea b) e 361º ambos do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo à CITE com evidente cumprimento das normas legais que se impõe.

2.14. Assim, e note-se, concordando ou não com a motivação oferecida, a entidade empregadora na comunicação enviada à trabalhadora cumpre todos os requisitos previstos no artigo 360º do Código do Trabalho, demonstrando,

- 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.

2.15. Ademais, no caso em análise, foi constituída comissão representativa de trabalhadores/as, sem que tivessem sido manifestadas quaisquer dúvidas quanto à inclusão da trabalhadora, aqui especialmente protegida, no processo de despedimento colectivo que, aliás, decorre por força do encerramento da empresa, sem que exista por isso alternativa viável à manutenção dos postos de trabalho.

2.16. Ora, compulsadas as normas legais respeitantes à matéria em causa no presente processo, e em particular no que respeita à intervenção desta Comissão, salientamos que é dever das entidades empregadoras comprovar, sem margem para dúvidas, que estão a agir em conformidade com os dispositivos legais, sob pena de o despedimento poder conter indícios de discriminação ao pretenderem sem justificação bastante e comprovada, proceder a despedimentos de trabalhadoras/es especialmente protegidas/os.

2.17. Não havendo um julgamento prévio da CITE quanto à validade ou veracidade da motivação oferecida, porque esse compete aos Tribunais em caso de impugnação do despedimento, entendemos que, no caso concreto, se mostram afastados, com razoável segurança, quaisquer indícios de discriminação em função do sexo por força da maternidade.

III – CONCLUSÃO

Em face do que, 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 15 DE MARÇO DE 2023,
CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE
QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**