

PARECER N.º 303/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/1045/2023

I – OBJETO

1.1. Por comunicação eletrónica de **01 de março de 2023**, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento de quatro trabalhadores especialmente protegida ..., ..., ... e ..., todas incluídas em processo de despedimento coletivo.

1.2. No dia **25 de janeiro de 2023**, a entidade empregadora entregou às trabalhadoras, p.m.p, uma comunicação elaborada nos seguintes termos:

“(...) De acordo com o disposto no artigo 360º, n.º3 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 colectivo, no qual V. Exa. poderá vir a ser abrangido.

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

- 1) Descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo: Anexo 1;
 - 2) Indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir: Anexo 1;
 - 3) Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas — Anexo 1;
 - 4) Indicação do período no decurso do qual se pretendem efetuar os despedimentos — Anexo E;
 - 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, no seio desta Empresa, de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou de quaisquer comissões sindicais, informamos V. Exa. de que os trabalhadores abrangidos neste processo de despedimento (cf. Anexo 1) podem, nos termos do artigo 360º, 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 presente processo de despedimento colectivo promovido pela ... (adiante designada por “...” ou ‘Empresa’) implicará a cessação de 24 contratos de trabalho e deve-se a motivos estruturais, consubstanciados na reestruturação da organização produtiva e desequilíbrio económico-financeiro (cf. Artigo 360, n.º 2, alínea b) do Código do Trabalho).

Segue-se uma descrição mais detalhada das razões que levaram a ... a promover este processo de despedimento colectivo, sendo ao longo dos capítulos seguintes desenvolvidos os seguintes temas:

- a) O Grupo ...;
- b) A Empresa e a sua atual estrutura;
- c) Motivos do despedimento coletivo;

A Empresa faz parte do grupo económico de empresas “...” o qual desenvolve, opera e promove a app de serviços de mobilidade “...” ligando os clientes a ... e ...

Fundada em 2009 na ... (à data designada “...”), a atual “...” resulta de uma joint-venture entre a ... e a ..., formada em Fevereiro de 2019.

A casa-mãe do grupo “...” tem a sua sede em ..., na ... está atualmente disponível em mais de 100 cidades da ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ... e ...

A Empresa é a filial portuguesa do grupo ..., tendo a seu cargo a operação e promoção da respetiva app de serviços de mobilidade (...) no mercado português.

A ... (à data designada “...”) iniciou atividade no mercado português em setembro de 2018.

Em agosto de 2020 a Empresa inaugurou o HUB ..., o centro de apoio tecnológico da marca instalado em Lisboa e que visa dar resposta a todos os utilizadores da app ..., assim como a ..., operadores, clientes corporativos e individuais não só em Portugal, mas também em ..., ..., ..., ..., ... e ...

Assim, a Empresa não só opera e promove a app ... no mercado português, como presta serviços de apoio à operação das filiais ... de ..., ..., ..., ..., ... e ..., designadamente ao nível do apoio aos clientes, operadores e motoristas desse países, tratamento, atualização e validação de documentação, etc...

A Empresa tem atualmente um total de 146 colaboradores de diferentes nacionalidades, de forma a responder às necessidades dos clientes, motoristas e operadores dos referidos mercados onde atua.

A estrutura organizativa da Empresa compreende essencialmente os seguintes departamentos / estruturas organizativas:

- Operações locais (“Local ...”): ocupa-se da operação local da app “...” no mercado ...;
- Marketing local (“Local Marketing”): ocupa-se do marketing da app “...” no mercado ...;
- ... Hub: o já referido centro de apoio tecnológico, o qual se subdivide em várias seções/equipas em função das respetivas áreas de atuação e mercados.

Designadamente:

... (“...”)

... do mercado português: ocupa-se do suporte a passageiros e ... do mercado português;

... do mercado ...: ocupa-se do suporte a passageiros e ... do mercado ...;

... do mercado ...: ocupa-se do suporte a passageiros e ... do mercado ...;

... do mercado ...: ocupa-se do suporte a passageiros e ...do mercado ...;

... do mercado ...: ocupa-se do suporte a passageiros e ... do mercado ...;

... do mercado ...: ocupa-se do suporte a passageiros e ... do mercado ...;

... do mercado ...: ocupa-se do suporte a passageiros e ... do mercado ...;

Validação documental:

Validação documental do mercado português: ocupa-se do tratamento, atualização e validação de documentação de ... e ... do mercado português;

Validação documental do mercado ...: ocupa-se do tratamento, atualização e validação de documentação de ... e ... do mercado ...;

Validação documental do mercado ...: ocupa-se do tratamento, atualização e validação de documentação de ... e ... do mercado ...;

Validação documental do mercado ...: ocupa-se do tratamento, atualização e validação de documentação de ... e ... do mercado ...;

Existem vários trabalhadores que não integram nenhum desses departamentos / estruturas por exercerem funções globais ao nível do Grupo ..., tendo linhas de reporte a trabalhadores de outras filiais ou sucursais do grupo no estrangeiro.

(...)

A ... decidiu promover uma reestruturação significativa e com impacto em vários países onde atualmente está presente, e que incluirá igualmente Portugal.

Designadamente, foi decidido cessar total e definitivamente as operações no mercado português, deixando a respetiva “app” de estar disponível neste país.

Esta decisão deve-se essencialmente ao facto de a Empresa estar a sofrer prejuízos com a sua operação no mercado português desde que a mesma foi iniciada. A ... nunca conseguiu releva-se lucrativa no mercado Português e enfrenta uma concorrência cada vez forte, o que torna altamente improvável qualquer expectativa de inversão desta tendência.

Mais concretamente, os resultados dos últimos anos da operação ... no mercado Português foram os seguintes:

- 2021: - € 2.6 milhões;
- 2020: - € 3.0 milhões;
- 2019: - € 7.6 milhões;

Acresce que, pese embora os resultados para o ano transacto (2022) ainda não se encontrem totalmente fechados, estimam-se novos prejuízos na ordem dos — € 2,3 milhões. Os prejuízos de 2019 foram particularmente elevados devido à circunstância desse ter sido o primeiro ano completo de atividade em Portugal e ter ocorrido então a mudança de marca de “...” para “...”, o que motivou a realização de investimentos significativos em marketing.

Os prejuízos de 2019 foram particularmente elevados devido à circunstância desse ter sido o primeiro ano completo de atividade em Portugal e ter ocorrido então a mudança de marca de “...” para “...”, o que motivou a realização de investimentos significativos em marketing. Porém e como se infere dos dados supra, a operação continuou a revelar-se deficitária em todos os anos seguintes, tendo já sido registados prejuízos acumulados na ordem dos 15,5 milhões de euros em apenas quatro anos (2019-2022).

Adicionalmente, o Grupo ... decidiu também cessar total e definitivamente as operações no mercado ..., deixando a respetiva “app” de estar disponível neste país até ao final de 2023.

A app ainda continuará ativa até ao final do ano no mercado ... de forma a permitir uma saída gradual e suave, mas, entretanto, o Grupo ... cessará todos os investimentos em ... e dispensará (uma vez obtidas as respetivas aprovações, nomeadamente por parte da comissão de trabalhadores e inspeção do trabalho) os trabalhadores da filial ... afetos à operação local ... desse país. Também neste caso a decisão deve-se essencialmente ao facto de a ... estar a sofrer prejuízos com a sua operação e enfrentar uma forte concorrência no mercado ..., o que torna altamente improvável qualquer expectativa de inversão desta tendência. Nomeadamente, em 2021 o resultado líquido da filial ... foi de — € 24,4 milhões, prevendo-se um novo resultado negativo em 2022 na ordem dos - € 35,1 milhões. Ou seja, os prejuízos acumulados em apenas dois anos são na ordem dos - € 59,5 milhões.

Os factos supra descritos obrigam à redução de vários postos de trabalho, como forma de reduzir custos e fazer face aos consideráveis prejuízos já sofridos e, bem assim, ajustar o quadro de pessoal às reais necessidades de trabalho existentes, as quais passam naturalmente a ser menores em face da cessação das operações ... nos mercados português e ...

(...)

Em consequência dos factos acima descritos, em particular a cessação total e definitiva das operações no mercado português, deixando a “app” ... de estar disponível neste país, tornam-se redundantes e desprovidos de conteúdo funcional todos os postos de trabalho atualmente existente nos departamentos de operações e marketing locais.

Assim, são desde logo selecionados para integrar o presente despedimento coletivo todos os trabalhadores que integram os departamentos de operações e de marketing locais, exercendo funções ao nível funcionamento da app “...” no mercado português; (...)

Do mesmo modo, a cessação total e definitiva das operações nos mercados português e ..., deixando a “app” ... de estar disponível nestes países, torna redundantes e desprovidos de conteúdo funcional todos os postos de trabalho de representante de atendimento ao cliente (“...”) nos departamentos de ... para os mercados de Portugal e ..., os quais têm a seu cargo dar sequência aos pedidos de apoio desses mercados. Nesta sede, importa referir que será possível evitar o despedimento dos trabalhadores que têm a seu cargo a validação documental para os mercados português e ... porque o trabalho existente a esse nível para os restantes países permite absorver tal força de trabalho, o que infelizmente não sucede ao nível das funções de suporte ao cliente, sendo por outro lado necessário reduzir custos pelos motivos já referidos. Por outro lado, é certo que a app ... ainda estará disponível no mercado ... até ao final de 2023, mas como já referido o Grupo ... cessará, entretanto, todos os investimentos em ..., pelo que o trabalho existente ao nível do apoio ao cliente tornar-se-á gradualmente residual e mesmo inexistente.

Ademais, note-se que parte do suporte ao cliente do mercado ... já é atualmente assegurado na ..., através da filial ... deste país e respetivos recursos.

Assim, as tarefas residuais que ainda possam subsistir ao nível do apoio ao cliente para o mercado ... durante o presente ano (2023) serão exclusivamente asseguradas através dos recursos já existentes na filial ... do Grupo ...

Face ao exposto, são também selecionados para integrar o presente despedimento coletivo todos os trabalhadores que exercem as funções de representante de atendimento ao cliente (“...”) nos departamentos de ... para os mercados de Portugal e ...; (...)

Acresce que face à extinção das equipas de ... para os mercados português e ... (a qual torna, por si só, redundantes duas posições de chefe de equipa) e à necessidade de reduzir custos, foi também decidido rever a estrutura atualmente existente ao nível dos chefes de equipa (“...”) dos departamentos de ...: em vez das atuais 7 posições de chefe de equipa (uma para cada mercado) passarão a existir apenas 4 dessas posições, promovendo-se a chefia conjunta de mais que uma equipa sempre que possível (eg, um único chefe de equipa para os departamentos de ...).

Na medida em que uma das atuais chefes de equipa (a ... para o departamento de ... do mercado ...: (...)) anunciou, entretanto, a sua vontade de regressar a ... e consequente demissão, é possível reduzir o número de Team Leaders a despedir por via do presente despedimento coletivo (de 3 para 2 Team Leaders).

E na seleção dos dois ... que integrarão o presente despedimento coletivo foi considerado o seguinte:

- É excluída do processo de seleção a chefia do departamento de ... do mercado ... (...), atenta a sua nacionalidade (...) e consequente fluência na língua ..., a qual se revela essencial ao normal funcionamento do ... Hub;
- Relativamente aos demais ..., são selecionados para integrar o presente despedimento os dois com menor experiência na função, que são os trabalhadores (...) (atual chefe de equipa de ... para o mercado ...) e (...) (atual chefe de equipa de ... para o mercado ...) (...) Assim e sem prejuízo do já referido quanto à chefe de equipa do departamento de ... do mercado ... (...), são também selecionados para integrar o presente despedimento coletivo os dois ... com menor experiência na função.

Tendo presente a redução da estrutura de ... nos termos acima descritos e a necessidade de reduzir custos, foi ainda decidido extinguir o posto de trabalho de diretor regional de ... ao qual atualmente reportam os 7 Team.

No futuro modelo organizativo da empresa, os Team Leaders passarão a reportar internacionalmente ao “Service Operations Director” (atual chefia do diretor regional de ...) (...)

Assim, é também selecionado para integrar o presente despedimento coletivo o trabalhador que ocupa o posto de trabalho de Diretor Regional de ... (...).

(...)

Como já referido, existem trabalhadores da Empresa que exercem funções globais ao nível do Grupo ..., tendo linhas de reporte a trabalhadores de outras filiais ou sucursais do grupo no estrangeiro. É o caso da posição de analista de fraude (“Fraud Analyst”) ocupada pelo trabalhador (...), o qual integra uma equipa internacional (“Revenue Assurance”: Garantia de Receita) liderada por um trabalhador da filial ... do Grupo (o “Head of Revenue Assurance” ...).

Essa equipa tem outros dois trabalhadores que também exercem as funções de analista de fraude e que mantêm vínculos com outras empresas do Grupo ... no estrangeiro: (...) (situado na ... e com vínculo à filial deste país) e (...) (situada na ... e com vínculo à filial deste país).

Os referidos analistas de fraude não estão ligados a nenhum mercado em específico, exercendo as respetivas funções para todos os mercados em que o Grupo ... está presente.

Porém, são os mercados em que o grupo ... tem operações “...” (... ou ...na terminologia Portuguesa) que exigem maior intervenção por parte dos analistas de fraude, pois é nesses mercados que o grupo gasta a esmagadora maioria dos seus orçamentos para incentivos.

Assim, cerca de 80% do volume de trabalho dos analistas de fraude (incluindo do trabalhador ...) está relacionado com os mercados em que o Grupo ... tem operações “...”.

Ora, pese embora o Grupo ... tenha atualmente operações num total de 10 países, apenas 5 desses países têm operações ..., sendo que 2 desses países correspondem precisamente a Portugal e ... (40% do total dos mercados “...”).

Logo, com o fim das operações/investimento em Portugal e ... deixa igualmente de existir cerca de 1/3 do volume de trabalho a cargo dos três analistas de fraude (80 X 40% = 32%), ou seja, o equivalente a cerca de um desses postos de trabalho a tempo inteiro.

Neste enquadramento, foi igualmente decidido extinguir o posto de trabalho de analista de fraude atualmente ocupado pelo trabalhador (...), que por esse motivo é também selecionado para integrar o presente despedimento coletivo.

Embora se entenda não haver lugar à aplicação de critérios de seleção entre trabalhadores que mantêm vínculos com entidades jurídicas distintas e inclusivamente sediadas no estrangeiro, consigna-se que caso se entendesse que há lugar a tal aplicação sempre seria considerado o critério da menor experiência na função (já usado no caso dos ...) e o mesmo levaria à seleção do trabalhador (...), pois tem menor experiência na função que os outros dois analistas de fraude: 1 ano de experiência na função vs 1 ano e 2 meses no caso de ... e vs 5 anos no caso de (...).

O número de trabalhadores e categorias profissionais abrangidas pelo presente processo é o seguinte:

- General Manager Portugal: 1 trabalhador;
- ... Operations Manager: 1 trabalhador;
- Operations Project Manager: 1 trabalhador;
- ... Operations Representative: 1 trabalhador;
- Senhor ... Operations Representative: 4 trabalhadores;
- Key Account Manager & Partnerships: 1 trabalhador;
- Head of Marketing Portugal: 1 trabalhador;
- Marketing Manager: 1 trabalhador;
- Customer Care Representative: 10 trabalhadores;
- Senior Customer Care Representative: 1 trabalhador;
- Junior Customer Care Manager: 2 trabalhadores;
- Regional Head of ...: 1 trabalhador;
- Fraud analyst: 1 trabalhador;

(...) Os despedimentos dos trabalhadores serão efetuados no final do presente procedimento, decorridos os prazos legais aplicáveis.

Assim, a empresa promoverá desde já a fase de informações e negociação e, uma vez decorridos nunca menos de 15 dias contados da presente comunicação, procederá (sendo caso disso) à

comunicação das decisões finais de despedimento. Uma vez comunicadas as decisões finais, acrescerá pelo menos o período de aviso prévio legalmente previsto e que antecede o momento da efetiva cessação dos contratos de trabalho, o qual depende da antiguidade do respetivo trabalhador:

- a) 15 dias, no caso de trabalhador com antiguidade inferior a um ano;
- b) 30 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos;
- c) 60 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a 10 anos;
- d) 75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 10 anos. (...)

Para além da indemnização legal, à qual acrescentam as prestações legais que à data da cessação forem devidas, nesta fase não está prevista a atribuição de qualquer outra compensação genérica aos colaboradores integrados no presente despedimento coletivo.

Porém, a Empresa está disponível para negociar essa eventual atribuição, na fase de informações e negociação do presente processo de despedimento coletivo, mas sempre mediante assinatura de um documento de aceitação da decisão de despedimento e remissão abdicativa, nos termos e condições definidos pela Empresa. (...)

1.4. Note-se que todas as informações que constam das comunicações remetidas às trabalhadoras 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 dia **27 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, somos a enviar cópias das comunicações de intenção de despedimento e documentos anexos entregues/enviados a cada um dos trabalhadores que podem vir a ser abrangidos pelo despedimento coletivo promovido pela nossa constituinte, ... (...)”

1.6. Foi constituída Comissão Representativa de trabalhadores, nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 360º do Código do Trabalho, conforme comunicação eletrónica enviada no **6 de fevereiro de 2023**.

1.7. No âmbito da fase de informações e negociação, foram realizadas, e devidamente registadas em acta - que constam do processo remetido à CITE - duas reuniões, em **09 e 14 de fevereiro respectivamente**, nas quais estiveram presentes 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).

1.8. Entre a entidade empregadora e os/as trabalhadores/as envolvidos/as no processo de despedimento colectivo foi possível alcançar acordo na fase de informações e negociação, mediante o pagamento de compensação pela cessação dos contratos em montante superior ao legal e a atribuição de outros benefícios como a prorrogação dos seguros de saúde, conforme resulta dos documentos que fazem parte integrante do expediente remetido à CITE.

1.9. 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 no despedimento promovido pudesse estar relacionada com quaisquer práticas discriminatórias no acesso ao emprego.

1.10. O processo em apreciação vem instruído: a) cópia das comunicações enviadas às trabalhadoras especialmente protegidas; b) cópia da informação enviada à DGERT; c) cópia das atas da reunião de informação e negociação; d) comunicações eletrónicas trocadas entre mandatários com vista a obtenção do acordo a que chegaram.

1.11. 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.

Cumpre 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 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

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).

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

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 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, servindo os critérios de seleção para impedir arbitrariedades ou discricionariedades injustificadas. (...)*

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

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

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

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

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

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

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 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 das trabalhadoras, aqui especialmente protegidas, no processo de despedimento coletivo que, aliás, decorre por motivos estruturais justificados, 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 das trabalhadoras ..., ..., ... e ..., todas especialmente protegidas, no despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 29 DE MARÇO DE 2023,
CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE
QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**