

PARECER N.º 801/CITE/2023

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

Processo n.º 3938-DG-C/2023

I – OBJETO

1.1. Em 11.08.2023, a CITE recebeu, via correio electrónico, de entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., com as funções de ..., inserida em procedimento de despedimento coletivo, por motivos de mercado e estruturais, abrangendo 10 trabalhadores.

1.2. Por CAR, em 10.08.2023, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de proceder ao despedimento colectivo, nos termos do art.º 360º, nº3, a), do Código do Trabalho, conforme se transcreve:

“Assunto: Comunicação de intenção de despedimento colectivo.

Exma. Sra. ...,

Na qualidade de legal representante da sociedade "...", pessoa colectiva n.º ..., com sede na ..., concelho de ..., sua entidade patronal em virtude de contrato de trabalho celebrado em 03/10/2022, e na qual exerce as funções de ..., venho pelo presente comunicar a intenção de proceder ao seu despedimento colectivo, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 359.º e 360.º, n.º 3 do Código do Trabalho.

Em anexo à presente comunicação, junto o quadro de pessoal da empresa, discriminado por sectores, dando cumprimento ao disposto no artigo 360.º, n.º 2, alínea b) do Código do Trabalho, o qual faz parte da presente comunicação, bem como o documento com os motivos invocados para o despedimento colectivo, nos termos da alínea a) do n.º 2 do mesmo artigo 360.º do Código do Trabalho.

Dando cumprimento ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, mais se declara que, no que diz respeito à seleção dos trabalhadores, a empresa foi forçada, entre outras medidas, a

encerrar o departamento de "...", pelo que os trabalhadores abrangidos pelo despedimento são, essencialmente, os afectos a esse departamento, bem como os superiores hierárquicos. Estes critérios foram tidos em consideração perante o que são as dificuldades financeiras e estruturais de mercado da empresa.

Nos termos do disposto na alínea d), do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, mais se declara que é intenção de englobar no presente procedimento de despedimento colectivo nove trabalhadores, nos termos do seguinte quadro:

[IMAGEM]

Uma vez iniciado o presente procedimento com intenção de despedimento colectivo, o mesmo deverá ser concluído no prazo máximo de 45 (quarenta e cinco) dias, nos termos e para os efeitos da alínea e) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, tendo em consideração a antecedência estabelecida no n.º 1 do artigo 363.º do mesmo diploma.

A compensação por despedimento colectivo irá ser calculada nos termos e para os efeitos do artigo 366.º do Código do Trabalho, sendo concedida compensação correspondente a 14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade. Não obstante o exposto, deverá ainda ser tido em consideração que o valor da retribuição base mensal e diuturnidades a considerar não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida. A isto acresce que o montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou, aplicando-se o limite referido, a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida.

Por fim, e com vista a garantir a realização da fase de informações e negociação a que alude o art.º 361.º do CT, notificamos V. Exa. para a realização de uma reunião por videochamada, no dia 11 de Agosto de 2023, pelas 12 horas, sendo enviado um link para o efeito.

Com os meus melhores cumprimentos,

Junta:

- Anexo I: quadro de pessoal da empresa, discriminado por sectores;*
- Anexo II: documento discriminativo dos motivos invocados para o despedimento colectivo.*

Anexo I: Quadro de Pessoal da empresa, discriminado por setores

[IMAGEM]

Anexo II: documento discriminativo dos motivos invocados para o despedimento colectivo da ...

..., com o número único de matrícula e de pessoa coletiva ..., com sede na ..., concelho de ..., com capital social € 1.000,00 (mil euros), representada pelo gerente ..., cujo objeto social compreende operações de ..., fornecendo serviços de marketing digital e serviços complementares,

Nos termos do artigo 360.º, n.º 2 do Código do Trabalho (CT), FUNDAMENTA O PROCESSO DE DESPEDIMENTO COLETIVO da sociedade, pelas seguintes razões:

A. Motivação - artigo 360.º n.º 2 al. a) do CT: Fundamentos económico-financeiros e estruturais da necessária redução de efectivos a concretizar através de despedimento colectivo.

1 - Da situação da empresa em Portugal:

A ..., nasce em Portugal em 17/05/2022, pela mão do seu sócio-gerente ..., que é natural de ..., país onde também vive. Conhecendo a realidade desse país, e sabendo da necessidade de serviços de ... sentida pelas empresas ..., em especial na área ..., criou a ..., em Portugal. Nessa decisão pesou o facto de Portugal ser um país interessante no que diz respeito ao mercado laboral, principalmente se comparado com os custos que teria se abrisse uma empresa semelhante em ...

A criação de uma empresa própria em Portugal resultou assim de um investimento pensado para um mercado laboral teoricamente competitivo e que garantiria aos seus clientes a oferta de um serviço a preços mais atractivos.

Assim, aberta a actividade, a empregadora passou a prestar serviços de ... a uma empresa sediada em ... que opera na área ... para que, com este serviço, garanta o apoio directo e necessário aos seus ...

Ora, após este investimento em Portugal, tem sido desenvolvido um acompanhamento do retorno económico e do desempenho da empresa. Esta avaliação é importante para que seja ponderada a continuidade na aposta na empresa criada em Portugal, ou decidida a sua deslocalização para outros países que apresentem uma produtividade mais competitiva, nomeadamente ao nível dos salários, custos com

manutenção do estabelecimento da empresa, regalias, rendas, gastos operacionais, produtividade e carga fiscal.

Desta forma, e fazendo o balanço de mais de um ano de actividade, concluiu-se que o quadro de pessoal sofreu uma expansão que não corresponde ao retorno esperado para a empresa, uma vez que as quebras de produtividade e os problemas de baixos resultados de vendas, indisciplina e insatisfação dos clientes, têm impacto directo nos resultados das vendas. A empresa conclui agora que iniciou operações em Portugal sem ter uma visão 100% estruturada e correcta das suas necessidades e capacidade, contratando um número de trabalhadores muito superior às suas necessidades. A carga fiscal inerente ao pagamento de salários, retenções na fonte, pagamentos à Segurança Social e demais impostos foi ainda mal projetada. Assim, torna-se de facto desnecessário manter o quadro de pessoal actualmente afeto à empresa, cumprindo assim tomar decisões que permitam reduzir as despesas e manter a solvência e a empresa a funcionar em Portugal. Apenas com esta decisão será possível manter a empresa aberta e em actividade, e bem assim projectar um crescimento que seja sustentável e permita um crescimento futuro sustentado e contínuo.

Os custos na manutenção desta empresa fazem-se forçosamente sentir no preço que esta cobra ao mercado ... De facto, os custos que tem de suportar, na sua dimensão actual, implicam que esta tenha de cobrar um preço demasiado elevado pelos seus serviços, que aquele mercado estrangeiro não está disposto a pagar. Efectivamente, o mercado estrangeiro começa a considerar alternativas existentes noutros países, nomeadamente na ..., que tem surgido como um país fiscalmente mais atrativo no que diz respeito aos encargos com trabalhadores. Por outro lado, e estando dependente do mercado ..., este acaba por ter uma decisão praticamente directa na definição dos serviços que a ..., presta, e, desde logo, quais os departamentos que mantém a laborar, consoante os serviços de que necessita.

Da análise de todos estes elementos, a ..., viu-se forçada a extinguir o departamento de "... (Apoio ao cliente), uma vez que o seu cliente prescindiu dos serviços prestados por aquele departamento. Assim, a empregadora não pode manter o mesmo em funcionamento já que, em termos práticos, não tem qualquer função para atribuir àqueles trabalhadores.

A isto acresce que, tendo sido a dimensão da empresa mal projectada desde o início, também as equipas foram mal-organizadas, existindo um número de superiores hierárquicos demasiado elevado para o que são as necessidades da empresa. Como tal, extinguindo-se aquele departamento, deixa de ser viável também a manutenção dos postos de "... e de "..., enquanto superiores hierárquicos.

Em suma, e considerando o quadro supra descrito, actualmente a manutenção da empresa em Portugal é muito pouco interessante, do ponto de vista do investimento para o seu sócio estrangeiro. Caso não sejam apresentados resultados financeiramente satisfatórios, esta acabará mesmo por encerrar as suas actividades, pelo que a decisão de iniciar o procedimento de despedimento colectivo tem também por intuito salvaguardar os postos de trabalho dos trabalhadores não abrangidos pelo procedimento, e garantir que a empresa não acaba por ser encerrada e deslocalizada para outro mercado.

B. Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa - artigo 360.º, n.º 2, al. b) do CT.

[IMAGEM]

C. Critérios para seleção dos trabalhadores a despedir - artigo 360.º n.º 2, al. c) do CT.

- *Possibilidade de diluir as funções desempenhadas por outros trabalhadores da empresa, que as podem desempenhar como funções afins da sua categoria profissional;*
- *Impacto dos custos/poupança dos valores das despesas dispensadas com o processamento das retribuições, da carga fiscal e das despesas em geral da empresa em Portugal;*
- *Esvaziamento das categorias profissionais, nomeadamente do departamento de ..., com a redução sucessiva do quadro de pessoal da empresa.*

D. Número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas - artigo 360.º, n.º 2, al. d) do CT.

[IMAGEM]

E. Período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento - artigo 360.º, n.º 2, al. e) do CT.

- *Os contratos dos trabalhadores abrangidos serão feitos cessar de modo simultâneo, com o respetivo aviso prévio, no culminar do presente processo, previsto para 23/08/2023. É intenção da empresa substituir o período de aviso prévio pelo pagamento dos referidos dias.*

F. Indicação do método de cálculo de eventuais compensações genéricas a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da estabelecida no artigo 366.º do CT - artigo 360.º n.º 2, al. f) do CT.

- Não estão previstas compensações genéricas a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da compensação legalmente devida.”

1.3. Do processo consta a Acta da reunião de negociação, que teve lugar em 11.08.2023 no âmbito da fase de informações e negociações, a que alude o art.º 361º, nº 5, do Código do Trabalho, e cujo conteúdo se transcreve:

“Acta Fase de Informações e Negociações com os trabalhadores no âmbito de procedimento de despedimento colectivo - artigo 361.º, n.º 1 do Código do Trabalho

Aos 11 dias domes de Agosto de 2023, pelas 12h, através de videoconferência, teve inicio a reunião no âmbito do procedimento de despedimento colectivo da empresa "...", na qual foram discutidos os seus pressupostos e fundamentos. Estiveram presentes na reunião os seguintes participantes:

- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...

Foi assim estabelecida a seguinte ordem de trabalhos:

1. Intervenção das Mandatárias da empresa;

2. *Intervenção dos trabalhadores para colocação de dúvidas e questões e clarificação de dúvidas relativas ao procedimento;*

3. *Redução dos trabalhos a escrito.*

Em primeiro lugar, tomou a palavra a Dra. ..., advogada da empresa, que questionou se todos tinha recebido as comunicações iniciais do processo de despedimento colectivo que foram enviadas por email e também por correio. Todos os trabalhadores abrangidos disseram que sim.

A Advogada explicou que a empresa estava a passar por um processo de reestruturação interna, impulsionado pelo mercado de ..., seu cliente, e que, nesse sentido, foi instaurado este processo de despedimento colectivo.

Os trabalhadores perguntaram por que motivo não estavam os representantes da DGERT nesta reunião, tendo-lhes sido dito que tal presença não é exigida pela lei e que a entidade já tinha sido informada do processo de despedimento colectivo, nos devidos termos legais.

Foram depois colocadas várias questões sobre os créditos laborais a receber com o fim do processo. O trabalhador ... perguntou se o mês de Agosto iria ser pago pelos 30 dias ou por 23 dias, tendo-lhe sido que seria pago o mês completo de 30 dias. Também fizeram perguntas relativas ao pagamento de dias de férias, tendo sido explicada pelas Mandatárias as regras de cálculo previstas na legislação em caso de cessação do contrato.

A trabalhadora ... perguntou quando é que os contratos efectivamente terminam - se é no mês de Setembro - tendo sido dito que sim. Os trabalhadores ... e ... colocaram algumas questões sobre como é calculada a compensação devida pelo despedimento colectivo, tendo sido também explicado que a mesma tem por referência 14 dias por cada ano de antiguidade, contado até ao final do contrato. Também perguntaram se a decisão final ia ser enviada por carta ou por email, ao que foi respondido que seria enviado pelas duas vias.

A trabalhadora ... perguntou se a data do fim do processo seria então 23/08/2023, conforme consta das cartas, ao que lhe foi dito que sim, sendo essa uma data expectável. Foi ainda explicado o regime dos avisos prévios, que seria de 15 ou 30 dias, conforme a antiguidade de cada um, nos termos do art.º 363.º, n.º 1, b) do Código do Trabalho.

A trabalhadora ... perguntou como iriam ter dinheiro para pagar todos os créditos laborais, se o capital social da empresa era apenas de €1.000,00. Foi-lhe explicado que o pagamento dos créditos laborais não tem qualquer relação com o capital social da empresa.

Foram colocadas também questões quanto ao subsídio de férias, tendo sido dito pelas trabalhadoras ... e ... que ainda não tinham recebido o subsídio de férias deste ano.

O ... colocou algumas questões sobre se a compensação pelo despedimento era calculada apenas pelo salário base ou pelo rendimento médio, tendo sido informado que era apenas pelo salário base.

Alguns trabalhadores fizeram ainda algumas questões sobre quando se iria iniciar o pagamento do bónus de línguas, considerando o que está estatuído no contrato de trabalho. Foi respondido que tal matéria não faz parte do procedimento do despedimento colectivo, para efeitos do art.º 361.º, n.º 1 do Código do Trabalho.

Centrando-se nos fundamentos do despedimento colectivo, alguns trabalhadores, nomeadamente o ..., questionaram o porquê do despedimento, quando os trabalhadores abrangidos cumprem com os objectivos propostos pela empresa. Foi esclarecido pelas Mandatárias que os fundamentos do despedimento colectivo não estão relacionados com a performance dos trabalhadores nem com a qualidade do trabalho prestado. A decisão foi meramente organizacional e não dependente de motivos pessoais. Parte dos trabalhadores também entendeu que os motivos se prendiam com o custo em manter este departamento de ..., nomeadamente ao nível do valor dos salários e dos impostos associados se comparados com outros países do leste europeu, o que foi confirmado pelas Mandatárias e consta, aliás, da comunicação inicial já enviada. Uma vez que a decisão depende apenas do mercado ..., que não pretende continuar a ter serviços prestados na área do ..., a empresa não tem efectivamente nenhuma medida que possa diminuir o número de trabalhadores a despedir.

Os trabalhadores mostraram-se preocupados em saber se iriam receber ou não receber o subsídio de desemprego, tendo-lhes sido explicado que o processo de despedimento colectivo permite ter acesso a esse apoio, embora depois tenham de estar também verificados pressupostos pessoais que dependerão de cada um.

Por fim, os trabalhadores perguntaram quando poderiam começar a procurar outro trabalho, tendo sido dito que poderiam começar já a procurar e até poderiam celebrar contratos de trabalho novos.

Foi reforçado que este procedimento tem por base decisões de reestruturação e de organização da empresa e que em nada depende destes trabalhadores a título pessoal.

Questionados se tinham mais algumas questões, os trabalhadores disseram que estavam esclarecidos.

As Mandatárias agradeceram a disponibilidade e pediram para que todos se dirigissem a empresa para assinar esta acta.

Não havendo mais questões, tendo os trabalhadores declarado que estavam esclarecidos, foi dada a sessão por encerrada pelas 12h45min, sendo elaborada a presente acta, que depois de lida e confirmada será assinada por todos.

As mandatárias da empresa, ... e ..., fazem constar que os restantes trabalhadores, apesar de terem estado presentes na reunião, se recusaram a assinar a acta. Por ser verdade, ambas assinam.”

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 excepcionais 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*

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).

maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.

2.4. Em sintonia com o Direito Comunitário, a Constituição da República Portuguesa reconhece aos pais e às mães o direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, como garantia da realização profissional e de participação na vida cívica do País. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.²

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

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

2.6. No âmbito do despedimento por causas objetivas, como é o caso do despedimento coletivo, a entidade empregadora deve fundamentar a necessidade de despedir enquadrando os factos que alega nos motivos indicados no n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho e cumprindo os procedimentos previsto nos artigos 360.º a 366.º do Código do Trabalho.

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

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

“1 - Considera-se despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respetivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela

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

ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

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

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

2.8. De acordo com o artigo 360.º do Código do Trabalho, a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo deve conter:

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

2.9. Importa esclarecer que, quando está em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhador no gozo da licença parental, e de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento respeita aos critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir.

Nesta conformidade, os critérios definidos pelo empregador para selecionar os/as trabalhadores/as objeto de despedimento deverão ser enquadrados nos motivos legalmente previstos, não podendo ocorrer discriminação de qualquer trabalhador/a designadamente, em função do sexo ou, no caso

vertente, por motivo de maternidade.

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

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

II - Mas os critérios de seleção definidos pelo empregador só cumprem o escopo legal se tiverem um mínimo de racionalidade e de congruência por forma a permitirem estabelecer o necessário nexos entre os motivos invocados para fundamentar o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador, pois só assim o despedimento de cada trabalhador pode considerar-se justificado face ao art. 53.º da CRP.

(...) A indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir, deve servir para estabelecer a necessária ligação entre os motivos invocados para o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador abrangido, por forma a que o trabalhador abrangido possa compreender as razões pelas quais foi ele o atingido pelo despedimento. (...) há que individualizar ou concretizar os trabalhadores abrangidos, ou seja, “há que converter esses números em nomes”³, servindo os critérios de seleção para impedir arbitrariedades ou discricionariedades injustificadas. (...)

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

(...) “é certo que não cabe ao Tribunal sindicat 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

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

“ (...) ... 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.

2.11. No Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 11.05.2015, Processo 1004/13.9 TTPNF.G1, disponível em www.dgsi.pt, menciona-se o seguinte: “I – O empregador deve fazer constar da comunicação inicial da intenção de proceder a despedimento 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

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

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. (...)”.

III – O CASO EM ANÁLISE

3.1. Dos elementos do processo conclui-se que o despedimento colectivo em causa se funda em motivos de mercado e estruturais, designadamente em virtude de quebras de produtividade e baixos resultados de vendas, estando a empresa dependente do mercado ..., tendo o cliente sediado naquele país prescindido dos serviços prestados pelo departamento de ... (Apoio ao Cliente), cenário que, a par da salvaguarda da actividade empresarial e da manutenção dos restantes postos de trabalho, motiva a extinção daquele departamento e o conseqüente despedimento de todos os trabalhadores a ele afectos, num total de 10 trabalhadores, nos quais se inclui a trabalhadora.

3.2. Do conteúdo da acta da reunião de negociação, na qual esteve presente a trabalhadora, resulta ainda que os trabalhadores foram esclarecidos quanto à motivação do despedimento, tendo colocado questões relativas, entre outras, à compensação prevista no art.º 366º, do Código do Trabalho, não tendo a trabalhadora em causa manifestado expressamente oposição ao despedimento.

3.3. Quanto aos critérios de seleção, a empresa irá extinguir todos os postos de trabalho afectos ao departamento de ... (Apoio ao Cliente), abrangendo oito trabalhadores com a categoria de ..., uma trabalhadora com a categoria de ... e uma trabalhadora com a categoria de ...

3.4. Assim, da análise dos elementos constantes do processo, afigura-se que inexistem indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da trabalhadora especialmente protegida no presente despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera **não se opor** à inclusão da trabalhadora grávida ... no despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 30 DE AGOSTO DE 2023.