

PARECER N.º 1192/CITE/2023

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

Processo n.º 6124-DG-C/2023

I – OBJETO

1.1. Em 30.11.2023, a CITE recebeu, via CAR, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., com as funções de Revisor de Conteúdo Media, inserida em procedimento de despedimento coletivo, por motivos de mercado e estruturais, abrangendo 20 trabalhadores.

1.2. Por carta, recebida pela trabalhadora em 27.10.2023, a entidade empregadora comunicou à mesma a intenção de proceder ao despedimento coletivo, nos termos do art.º 360º, nº 3, a), do Código do Trabalho, conforme se transcreve (traduzido em português):

*“Assunto: Despedimento Coletivo
(artigo 360.º do Código do Trabalho)*

Exmo(a). Senhor(a),

A empresa, pessoa coletiva n.º ..., com sede na Rua ..., (doravante abreviadamente designada por ...), encontra-se confrontada com a inevitável decisão de eliminação estrutural de duas equipas de trabalho, em decorrência direta e imediata da comunicada e consumada desativação definitiva de solicitações por parte do “cliente” em relação aos processos acometidos às referidas equipas, com o correspondente impacto nas necessidades de recursos humanos e nos resultados da empresa.

Como na fundamentação da sua decisão resulta em detalhe (cfr. Anexo I em anexo), aquelas circunstâncias configuram um fenómeno de carácter não meramente conjuntural, pelo que não pode a ... adiar a difícil decisão de promover a descontinuação das ditas equipas e, por via disso, a ainda mais penosa decisão de promover o conseqüente despedimento coletivo.

Vem, por isso, a ... comunicar-lhe que, nos termos do n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, foi decidido promover o presente procedimento de despedimento coletivo, tendente à extinção de todos os postos de trabalho associados às referidas equipas, com a cessação dos correspondentes 20 (vinte) contratos de trabalho, incluindo o seu.

Os trabalhadores abrangidos pela presente decisão podem, querendo, designar entre si, no prazo de cinco dias úteis, uma Comissão Representativa com o máximo de cinco elementos.

A ... fica disponível, caso se concretize essa possibilidade, para os procedimentos previstos no artigo 361º do Código do Trabalho.

Juntamos à presente comunicação os seguintes anexos:

- *Anexo I: Motivos para o despedimento coletivo;*
- *Anexo II: Quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais;*
- *Anexo III: Critérios para seleção dos trabalhadores a despedir;*
- *Anexo IV: Número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas;*
- *Anexo V: Período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;*
- *Anexo VI: Método de cálculo da compensação a conceder genericamente aos trabalhadores.*

Juntamente com a presente comunicação é-lhe, ainda, remetida uma tradução para língua inglesa, apenas para efeitos informativos, sendo que, em caso de discrepância, prevalecerá a versão original em português.

A ... envia, nesta mesma data, cópia desta comunicação ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva.

Ficamos ao seu dispor para quaisquer eventuais esclarecimentos.

ANEXO I
MOTIVOS PARA O DESPEDIMENTO COLETIVO
(ALÍNEA A) DO N.º 2 DO ARTIGO 360.º DO CÓDIGO DO TRABALHO)

A ... (doravante abreviadamente dignada por "..."), é uma empresa que se dedica à prestação de serviços no âmbito do desenvolvimento, comercialização e implementação de soluções de informação. A ... insere-se no

denominado ..., com base na empresa ..., sediada na Índia, grupo empresarial esse que atua a nível internacional através de diversas entidades, dispersas por múltiplas geografias, incluindo Portugal.

Dito isto, cumpre referir que a ... (mais concretamente a ... e a ...), entidade reconhecida no mercado por prestar serviços de planeamento, contacto, monitorização e análise de media, e o ... (mais concretamente a ...) celebraram, em 2020, o denominado ..., isto é, um contrato de prestação de serviços global, através do qual a ... subcontratou na ... determinados serviços / processos, cuja execução ficaria entregue a diferentes entidades do ..., entre elas a ...

No âmbito dessa relação comercial entre a ... e a ..., e no que concretamente lhe diz respeito, a ... vem, desde início de 2021, sendo responsável, desde logo, pela execução dos processos de Coding e de Database Research Verification (“DRV”) em língua estrangeira (nomeadamente checo, eslovaco, neerlandês, francês, alemão, húngaro, italiano, polaco, russo, espanhol, sueco, turco e árabe), de acordo com as métricas, metas e objetivos ciclicamente comunicados pela ...

Como é do conhecimento de V. Exa.:

- Coding traduz o processo de codificação de conteúdo media. O resultado do processo de codificação é, após a respetiva revisão e análise, a criação de um conjunto de dados, representados em códigos, que assinalam as informações mais relevantes, os aspetos e as tonalidades de artigos (impressos ou online), notícias, postagens em redes sociais, vídeos ou transmissões radiofónicas pré-identificados pela ... (por referência a indústrias, empresas, marcas, personalidades, artistas e etc..)*
- Database Research Verification (“DRV”) traduz o processo de pesquisa, análise e criação de perfil de jornalistas e influenciadores, pré-identificados pela ..., com base nos detalhes de contacto, nas áreas / sectores abordados e pelas suas tendências.*

Para esse efeito, isto é, para a execução dos referidos processos, a ... constituiu, no início de 2021, nas suas instalações sitas na ... (Rua ...), duas equipas, que, por sua vez, integrou na sua área de negócio denominada Business Process Outsourcing (“BPO”), isto é, na área dedicada à prestação de serviços em outsourcing. Foram elas as denominadas “Equipa de Coding” (responsável pela execução do processo de Coding) e “Equipa de DRV” (responsável pela execução do processo de DRV).

Trata-se de duas equipas criadas e desenhadas especificamente para a execução, em diversas línguas estrangeiras e em exclusivo, daqueles processos da ..., considerando as especificações, o workflow e as

métricas por ela definidos, e completamente autónomas e totalmente alocadas à execução das respetivas tarefas e atividades. Dito de outro modo, os elementos integrantes das equipas não exercem qualquer outra função ou tarefa para além do estrito perímetro dos respetivos processos da ... e, no reverso da medalha, nenhum outro trabalhador ou equipa da ... se dedica aos ditos processos.

Todos os elementos que compõem as equipas de “Equipa de Coding” e de “Equipa de DRV”, incluindo V. Exa., possuem a categoria profissional de Revisores de Conteúdo Media, a qual se traduz, na prática, na execução de tarefas, inseridas nos respetivos processos, de: leitura de artigos e análise resumo do conteúdo de acordo com parâmetros pré-definidos; revisão de áudio, imagem e transcrição de feed de modo a verificar a correspondência com o resumo, incluindo palavras-chave; captura de informação de ligações e e-mails e criação de relatório; carregamento dos elementos para a plataforma da ...; e participação em reuniões de discussão de conclusões e recomendações.

Os elementos que compõem as equipas de Coding e de DRV foram especificamente recrutados e contratados pela ... para desempenharem aquelas funções nas ditas equipas, desde logo considerando as suas competências próprias e diferenciadas no que respeita ao domínio de diferentes línguas estrangeiras. Os trabalhadores em causa receberam, ainda, formação particular para os respetivos processos, habilitando-os, desta forma, a executar as tarefas e funções acima descritas de acordo com o workflow, as exigências e as especificações - individualizadas e únicas - fornecidas pela Estes elementos revelam-se absolutamente críticos para a execução dos processos em causa, especialmente considerando que a plataforma digital onde as tarefas são executadas e registadas pelas equipas é também ela específica e própria da... e operada exclusivamente em diferentes línguas estrangeiras.

Para além disso, importa sublinhar que as equipas em causa são compostas por elementos com características muito particulares e específicas, designadamente no que concerne ao conhecimento e competências ao nível de línguas estrangeiras, porquanto ambos os processos são geridos e executados exclusivamente em língua estrangeira, como checo, eslovaco, neerlandês, francês, alemão, húngaro, italiano, polaco, russo, espanhol, sueco, turco e árabe,

Atualmente, a “Equipa de Coding” é composta pelos seguintes elementos: ...; ...; ...; ...; ...; ...; ...; ...; ...; ...; e ...

Por seu lado, a “Equipa de DRV” é, atualmente, composta pelos seguintes elementos: ...; ...; ...; ...; ...; ...; ...; e ...

Sucedem que, no decurso de 2023, a ... tem vindo a implementar um conjunto de ações internas, focadas no corte de custos e na otimização operacional, como a implementação de novos processos e o desenvolvimento de automatização, designadamente com recurso a inteligência artificial. Terá seguramente contribuído para esse movimento interno um outro fator paralelo, mas igualmente impactante na sua relação com fornecedores, que se traduziu na perda de alguns dos seus grandes clientes para a concorrência, nomeadamente a ... e o Parlamento Europeu.

Estas circunstâncias terão estado na base de uma crescente diminuição na requisição de serviços pela ... à ..., designadamente no que concerne à solicitação dos processos executados pelas referidas “Equipa de Coding” e “Equipa de DRV”. A ... chegou mesmo a apresentar à ... uma proposta comercial com desconto, de modo a preservar e a dinamizar a relação entre as duas entidades, infelizmente não acolhida. A degradação da relação com a ... atingiu o seu ponto mais alto com a decisão, já do conhecimento de V. Exa., de desativação total dos ditos processos de Coding e de “DRV”, respetivamente a partir de 15 de setembro de 2023 e de 18 de outubro de 2023.

Como consequência direta e imediata da decisão comunicada pela ..., a referida “Equipa de Coding” resultou já totalmente esvaziada de atividade e “Equipa de DRV” resultará, no curtíssimo prazo, igualmente desprovida de qualquer objeto e, portanto, ambas absolutamente redundantes e excedentárias. Por força dessa circunstância, não resta à ... qualquer alternativa à descontinuação daquelas duas equipas da sua estrutura, com a consequente extinção de todos os postos de trabalho a ela associados, no total de 20 (vinte), incluindo o até então por si ocupado.

Importa referir que, em função, por um lado, das atuais perspetivas de mercado e das necessidades atuais da empresa e, por outro lado, da natureza singular do objeto dos processos em causa e das específicas e particulares competências dos elementos que atualmente compõem as mencionadas equipas, a ... não dispõe de qualquer posto de trabalho disponível e compatível onde pudesse realocar os recursos atualmente excedentários, nem se antevê qualquer perspetiva, no curto ou médio prazo, de alteração deste estado de coisas.

Para além da redundância objetiva daquelas equipas na estrutura da ..., por absoluta ausência de tarefas para executar, o impacto financeiro resultante da decisão da ... não se afigura minimamente comportável, numa lógica de racionalidade económico-financeira. Com efeito, não se afigurando minimamente exigível ou razoável que a empresa continue a suportar, sem qualquer correspondente no lado da receita, o encargo anual das equipas, o qual atualmente se cifra em cerca de EUR 520,000,00. O desequilíbrio é tão óbvio, quanto

expressivo e, infelizmente, não permite, nem recomenda qualquer outra solução alternativa à ..., antes impõe e legitima a decisão que agora se comunica a V. Exa..

Em conclusão, a eliminação da referidas “Equipa de Coding” e “Equipa de DCV” determina a extinção de todos os postos de trabalho a elas associados, no total de 20 (vinte), e justifica a fundamenta, nos termos acima explanados, o despedimento coletivo dos atuais titulares desses postos, conforme acima descrito, incluindo de V. Exa., por motivos de mercado e por motivos estruturais (cfr. n.º 1 e alínea a) e b) do n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho).

ANEXO II

QUADRO DE PESSOAL DISCRIMINADO POR SECTORES ORGANIZACIONAIS DA EMPRESA (ALÍNEA B) DO N.º 2 DO ARTIGO 360.º DO CÓDIGO DO TRABALHO)

[IMAGEM]

ANEXO III

CRITERIOS PARA SELEÇÃO DOS TRABALHADORES A DESPEDIR (ALÍNEA C) DO N.º 2 DO ARTIGO 360º DO CÓDIGO DO TRABALHO)

Nos termos descritos no Anexo I, os quais aqui se deixam reproduzidos, o presente despedimento coletivo é justificado e fundamentado pela eliminação das ali descritas “Equipa de Coding” e “Equipa de DRV”, com a conseqüente extinção de todos os postos de trabalho a elas associados e a cessação dos contratos de trabalho, por despedimento, de todos os atuais titulares desses postos, funcionando esta circunstância como critério para a seleção dos trabalhadores a despedir.

ANEXO IV

NÚMERO DE TRABALHADORES A DESPEDIR E CATEGORIAS PROFISSIONAIS ABRANGIDAS (ALÍNEA D) DO N.º 2 DO ARTIGO 360.º DO CÓDIGO DO TRABALHO)

São 20 (vinte) os trabalhadores a despedir, todos com a categoria profissional de Revisor de Conteúdo Media.

ANEXO V

PERÍODO DE TEMPO NO DECURSO DO QUAL SE PRETENDE EFETUAR O DESPEDIMENTO (ALÍNEA E) DO N.º 2 DO ARTIGO 360.º DO CÓDIGO DO TRABALHO)

O presente procedimento de despedimento coletivo decorrerá de acordo com o previsto na lei, mais concretamente nos termos do vertido nos artigos 63.º, 360.º a 363.º do Código do Trabalho.

ANEXO VI

MÉTODO DE CÁLCULO DA COMPENSAÇÃO A CONCEDER GENERICAMENTE AOS TRABALHADORES (ALÍNEA F) DO N.º 2 DO ARTIGO 360.º DO CÓDIGO DO TRABALHO)

A compensação pelo despedimento a conceder aos trabalhadores despedidos terá como base os critérios e valores definidos na legislação aplicável, nomeadamente o artigo 366.º do Código do Trabalho, nas suas diferentes versões, sempre que se mostre aplicável.”

1.3. Do processo constam igualmente as atas das reuniões de informação e negociação, nas quais a trabalhadora não esteve presente.

1.4. Do processo consta ainda uma comunicação da trabalhadora rececionada pela entidade empregadora em 10.11.2023, bem como a respetiva resposta desta última, com o seguinte conteúdo:

“Ex.mos Senhores,

Foi com enorme estupefação que recebi a 27/10/2023 a vossa carta de despedimento coletivo da “equipa de coding”, onde me incluía, alegando a necessidade de corte de despesas e otimização operacional com extinção dos respetivos postos de trabalho.

Ora, é do vosso conhecimento que estou grávida e de baixa médica por gravidez de risco e, por esse facto não posso aceitar nem concordar com a intenção de procederem ao meu despedimento nestas circunstâncias, sobretudo porque é uma decisão muito grave e extemporânea que vem afetar negativamente a minha saúde e potenciar os riscos da minha gravidez.

Assim, e partindo do princípio da pretensa legalidade do despedimento coletivo, gostaria de ser informada do teor do parecer prévio da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), decorrente do número 1, do art.º 63º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Por último, gostaria de solicitar à ..., a reconsideração da sua decisão quanto ao meu despedimento.

Certa da melhor atenção de V. Ex.as ao aqui exposto,

Com os mais respeitosos cumprimentos.”

“Assunto: V. Carta datada de 6 de novembro de 2023

Exma. Senhora,

Apresentamos a V. Exa. os nossos melhores cumprimentos e esperamos que a presente missiva a encontre bem. Acusamos a receção da sua carta datada de 6 de novembro de 2023, a qual mereceu a nossa melhor atenção.

Em face das preocupações demonstradas, cabe-nos, por um lado, reiterar que a decisão de promover o despedimento coletivo dos trabalhadores abrangidos, incluindo V. Exa., assenta nos motivos, objetivos e inultrapassáveis, que tivemos oportunidade de partilhar na comunicação inicial e, por outro lado, que todos os procedimentos legais aplicáveis estão e serão rigorosamente cumpridos, entre eles a observância escrupulosa dos direitos que lhe são conferidos por lei e o futuro pedido de parecer prévio à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), cujo sentido será partilhado no devido momento e sempre após a sua emissão.

Renovamos os nossos melhores cumprimentos.”

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19.10.92, estabelece no artigo 10.º que: “1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade

(...), salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez, admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.

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

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

2.3. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à referida construção jurisprudencial, do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, nos considerando 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.

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.²

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

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 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 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

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.

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 coletivo 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 coletivo e estes não designarem a comissão ad hoc representativa prevista nos n.ºs 3 e 4 do artigo 360.º citado, não constitui motivo determinante da ilicitude do despedimento coletivo.

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

III – O CASO EM ANÁLISE

3.1. Dos elementos do processo conclui-se que o despedimento coletivo em causa se funda em motivos de mercado e estruturais, devido à diminuição na requisição de serviços da empresa pelo cliente ..., designadamente nos processos desenvolvidos pelas duas equipas onde se encontram alocados os 20 trabalhadores a despedir (“Equipa de Coding” e “Equipa de DRV”), processos que foram já totalmente desativados, encontrando-se aquelas duas equipas desprovidas de qualquer atividade.

3.2. O critério para seleção dos trabalhadores a despedir é assim a alocação àquelas duas equipas, abrangendo 20 trabalhadores no total, nos quais se inclui a trabalhadora, todos com a categoria profissional de Revisor de Conteúdo Media.

3.3. Nestes termos, 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 MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 20 DE DEZEMBRO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) E DO REPRESENTANTE DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT).