

PARECER N.º 120/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de duas trabalhadoras puérperas, incluídas em processo de despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho e pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto.

Processo n.º 6555-DP-C/2023

I – OBJETO

1.1. Por correio eletrónico datado de 22.12.2023, a CITE recebeu da empresa ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento das trabalhadoras puérperas ..., no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por motivos de mercado e estruturais, abrangendo 24 trabalhadores/as.

1.2. Na carta dirigida à CITE e datada de 21.12.2023, a entidade empregadora refere o que a seguir se transcreve:

“(...)

Assunto: Despedimento coletivo - art. 63.º do Código do Trabalho.

Exmos. (as) Senhores (as),

A ..., sociedade por quotas como NIPC ..., sediada na ..., matriculada na Conservatória do Registo Comercial de ..., com o capital social de 100.000,00 Euros, aqui representada por ..., na qualidade de Procurador, com poderes para o ato, de ora em diante abreviadamente designada por "Entidade Empregadora", vem, nos termos e para os efeitos previstos no art.º 63.º do Código do Trabalho, pedir parecer prévio ao despedimento de duas trabalhadoras puérperas, no âmbito do despedimento coletivo em curso na empresa. A saber:

IMAGEM

Para o efeito, vem expor o seguinte:

No dia 06/12/2023, a entidade empregadora enviou à comissão de trabalhadores e a DGERT a comunicação prevista no art.º 360.º, n.º 1 e 5 do Código do Trabalho.

Conforme resulta desta comunicação, a Entidade Empregadora é uma empresa do grupo ..., cujo objeto consiste em atividade de ... as atividades conexas.

A Entidade Empregadora atravessa um processo de redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado e estruturais, que deu lugar a um despedimento coletivo, conforme previsto nos artigos 359.º e seguintes do Código do Trabalho.

Este processo de redução do número de trabalhadores prende-se com a cessação do contrato de prestação de serviços com o cliente ..., com a conseqüente impossibilidade de alocação de todos os recursos humanos afetos a este cliente a outros serviços prestados pela empresa.

Por facto anormal, detetado a 16 de outubro de 2023, suscetível de levar a resolução do contrato de prestação de serviços, bem como a outras conseqüências jurídicas e comerciais, o cliente ... promoveu a cessação do contrato de prestação de serviços com efeitos a 31/12/2023.

Em meados do mês de outubro de 2023, foi comunicado a todos os trabalhadores que a atividade do cliente ... terminaria no dia 31/12/2023. Desde essa data, todos os trabalhadores afetos a essa atividade estão informados do termino da mesma, da necessidade de se tomar todas as medidas necessárias para a manutenção do maior numero possível de postos de trabalho, e da necessidade de se extinguir os postos excedentes após a aplicação das medidas alternativas.

O término da relação contratual com este cliente atingiu o núcleo fundamental da atividade laboral dos trabalhadores que lhe estavam afetos.

Em face do exposto, verifica-se:

- Redução da atividade da empresa provocada pela diminuição da procura;
- Reestruturação da organização produtiva em função do término da maior atividade em execução no estabelecimento de ...

No contexto supra explanado, relativamente aos contratos sem termo, num esforço de manter o maior número possível de postos de trabalho, a Entidade Empregadora procedeu a uma avaliação dos trabalhadores afetos ao cliente ..., com base nos seguintes critérios:

- Performance;
- Domínio da língua francesa;
- Absentismo;
- Disponibilidade para reafecção ao ...

Aos trabalhadores com melhor performance foi feita uma avaliação do nível de francês, e, aqueles que reuniam estas duas componentes (boa performance e bom domínio de francês), foram reafectados a outros clientes da empresa, nomeadamente:

- ...: 30 trabalhadores;
- ...: 4 trabalhadores;
- ...: 4 trabalhadores;

Só os trabalhadores com melhor domínio da língua francesa foram reafectados, pois os mencionados clientes, em cuja atividade era necessário o reforço de recursos humanos, exigem um elevado conhecimento da língua, e são, também, clientes muito rigorosos a nível da performance da equipa.

Concomitantemente, a Entidade Empregadora avaliou o absentismo da equipa, excluindo da reafecção os trabalhadores com maior nível de absentismo.

Adicionalmente, a pedido do cliente ..., não foram transferidos/reafectados os trabalhadores que se encontravam a fazer backoffice, pois serão necessários até ao termo da prestação de serviços a 31/12/2023.

Por fim, foi também tido em conta o interesse/disponibilidade dos trabalhadores na reafecção ao ..., sendo certo que vários dos trabalhadores abordados neste sentido recusaram esta alteração de local de trabalho.

Acresce que, a entidade empregadora procurou celebrar acordos de revogação dos contratos de trabalho com base no despedimento coletivo, por forma a agilizar um procedimento que sempre seria inevitável, pelo que são abrangidos pelo despedimento os trabalhadores que não celebraram os ditos acordos.

Assim, conforme exposto, a seleção dos trabalhadores a despedir teve por base critérios puramente objetivos. Sucede que, nenhuma destas trabalhadoras estava disponível para a aplicação das medidas alternativas ao despedimento, pelo que, não sendo possível manter os seus postos de trabalho no estabelecimento de ..., estão atualmente incluídas no despedimento coletivo em curso.

A reunião de informações e negociação decorreu no dia 18/12/2023, não tendo havido nenhuma matéria alvo de acordo com a comissão de trabalhadores.

De acordo com o exposto, o despedimento destas trabalhadoras deve-se a motivos objetivos e não discriminatórios, que em nada estão relacionados com os direitos de parentalidade. Deste modo, vem a entidade empregadora, supra identificada, solicitar o parecer prévio para despedimento das referidas trabalhadoras, dando cumprimento ao disposto no art. 63.º, n.º 3, b) do Código do Trabalho.

Pede e espera deferimento.

(...)"

1.3. Por correio eletrónico datado de 06.12.2023, a empresa comunicou à Comissão de Trabalhadores a intenção de proceder ao despedimento coletivo, nos termos que a seguir se transcreve:

"(...)

Vimos pelo presente dar início ao procedimento de despedimento coletivo, seguindo em anexo ao presente e-mail a comunicação prevista no artigo 360.º, n.º 1 do Código do Trabalho.

Assunto: *Comunicação da intenção de proceder a um despedimento coletivo - artigo 360.º, n.º 1 do Código do Trabalho.*

Ex.mos (as) Senhores (as),

..., sociedade por quotas com o NIPC ..., sediada na ..., matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Coimbra, com o capital social de 100.000,00 Euros, aqui representada por ..., na qualidade de Procurador, com poderes para o ato, de ora em diante abreviadamente designada por "Entidade Empregadora", vem por este meio comunicar a V. Exas. nos termos e para os efeitos da disposição legal supra citada, a intenção de proceder a um despedimento coletivo, nos termos e com os fundamentos que passa a expor.

1. Motivos para o despedimento:

A Entidade Empregadora é uma empresa do grupo ..., cujo objeto consiste em atividade de ... as atividades conexas.

A Entidade Empregadora emprega 470 trabalhadores.

A Entidade Empregadora atravessa um processo de redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado e estruturais, que dará lugar a um despedimento coletivo, conforme previsto nos artigos 359.º e seguintes do Código do Trabalho, uma vez que são abrangidos 45 trabalhadores.

Este processo de redução do número de trabalhadores prende-se com a cessação do contrato de prestação de serviços com o cliente ..., com a conseqüente impossibilidade de alocação de todos os recursos humanos afetos a este cliente a outros serviços prestados pela empresa.

Por facto anormal, detetado a 16 de outubro de 2023, suscetível de levar à resolução do contrato de prestação de serviços, bem como a outras conseqüências jurídicas e comerciais, o cliente ... promoveu a cessação do contrato de prestação de serviços com efeitos a 31/12/ 2023.

Em meados do mês de outubro de 2023, foi comunicado a todos os trabalhadores que a atividade do cliente ... terminaria no dia 31/12/2023. Desde essa data, todos os trabalhadores afetos a essa atividade estão informados do termino da mesma, da necessidade de se tomar todas as medidas necessárias para a manutenção do maior numero possível de postos de trabalho, e da necessidade de se extinguir os postos excedentes após a aplicação das medidas alternativas.

O término da relação contratual com este cliente atingiu o núcleo fundamental da atividade laboral dos trabalhadores que lhe estavam afetos.

Em face do exposto, verifica-se:

- Redução da atividade da empresa provocada pela diminuição da procura;
- Reestruturação da organização produtiva em função do termino da maior atividade em execução no estabelecimento de ...

2. Quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa:

O quadro de pessoal, conforme previsto no artigo 360.º, n.º 1, b) do Código do Trabalho, encontra-se em anexo à presente comunicação.

3. Critérios para seleção dos trabalhadores a despedir:

No contexto supra explanado, no que respeita aos contratos a termo certo que viriam a caducar a 22 de janeiro de 2024, a Entidade Empregadora propôs aos trabalhadores a alteração dos termos dos contratos para 31 de dezembro de 2023. Sucede que, os trabalhadores não aceitaram esta solução, razão pela qual serão abrangidos no presente despedimento coletivo.

Relativamente aos contratos sem termo, num esforço de manter o maior numero possível de postos de trabalho, a Entidade Empregadora procedeu a uma avaliação dos trabalhadores afetos ao cliente ..., com base nos seguintes critérios:

- Performance;
- Domínio da língua francesa;
- Absentismo;
- Disponibilidade para reafecção ao ...

Aos trabalhadores com melhor performance foi feita uma avaliação do nível de francês, e, aqueles que reuniam estas duas componentes (boa performance e bom domínio de francês), foram reafectados a outros clientes da empresa, nomeadamente:

- ...: 30 trabalhadores;

- ...: 4 trabalhadores;

- ...: 4 trabalhadores;

Só os trabalhadores com melhor domínio da língua francesa foram reafectados, pois os mencionados clientes, em cuja atividade era necessário o reforço de recursos humanos, exigem um elevado conhecimento da língua, e são, também, clientes muito rigorosos ao nível da performance da equipa.

Concomitantemente, a Entidade Empregadora avaliou o absentismo da equipa, excluindo da reafecção os trabalhadores com maior nível de absentismo.

Adicionalmente, a pedido do cliente ..., não foram transferidos/reafectados os trabalhadores que se encontravam a fazer backoffice, pois serão necessários até ao termo da prestação de serviços a 31/12/2023.

Por fim, foi também tido em conta o interesse/disponibilidade dos trabalhadores na reafecção ao ..., sendo certo que vários dos trabalhadores abordados neste sentido recusaram esta alteração de local de trabalho.

Acresce que, a entidade empregadora procurou celebrar acordos de revogação dos contratos de trabalho com base no despedimento coletivo, por forma a agilizar um procedimento que sempre seria inevitável, pelo que são abrangidos pelo despedimento os trabalhadores que não celebraram os ditos acordos.

Assim, conforme exposto, a seleção dos trabalhadores a despedir teve por base critérios puramente objetivos.

4. Número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas:

O procedimento de despedimento coletivo abrange 43 trabalhadores. Destes, 4 celebraram acordos de revogação dos contratos de trabalho, previstos nos arts. 349.º e 350.º do Código do Trabalho, bem como no art.º 10.º, n.º 4 do Decreto-Lei n.º 220/2006. Assim, neste momento, são abrangidos no presente procedimento 39 trabalhadores. Estando ainda em curso o prazo de revogação dos acordos, previsto no artigo 350.º do Código do Trabalho, poderão vir a ser incluídos no presente despedimento os trabalhadores que porventura façam cessar os acordos de revogação nos termos da citada disposição legal. Ao invés, poderão ser excluídos trabalhadores que, no decurso do procedimento, celebrem acordos de revogação com a Entidade Empregadora. Acresce que está pendente um processo disciplinar com intenção de despedimento, movido contra trabalhador afeto ao cliente Se, nesse processo disciplinar, for aplicada a sanção disciplinar de despedimento sem indemnização ou compensação, o referido trabalhador será excluído do presente despedimento coletivo.

As categorias profissionais abrangidas são as seguintes:

- Conselheiro de Clientela Nível I: 5 trabalhadores;

- Conselheiro de Clientela Nível II: 33 trabalhadores;

- Supervisor: 4 trabalhadores;

- Técnicos de Qualidade e Formação: 1 trabalhador.

5. Período de tempo no qual se pretende efetuar o despedimento:

A Entidade Empregadora irá observar os períodos de aviso prévio previstos no artigo 363.º do Código do Trabalho, bem como todos os prazos procedimentais determinados na lei.

Conforme resulta do ponto 1 da presente comunicação e é do conhecimento da comissão de trabalhadores e dos trabalhadores abrangidos, o contrato com o cliente ... termina no dia 31 de dezembro de 2023, pelo que, até essa data, o presente procedimento deve estar concluído.

6. Método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir:

Para o cálculo da compensação a conceder aos trabalhadores, a Entidade Empregadora atenderá unicamente às regras legais, nomeadamente, o disposto no artigo 366.º do Código do Trabalho, a saber:

- a. Até 30 de abril de 2023: correspondente a 12 dias de retribuição base por cada ano completo de antiguidade;
- b. A partir de 1 de maio de 2023: correspondente a 14 dias de retribuição base por cada ano completo de antiguidade.

A compensação prevista é determinada do seguinte modo:

- a) O valor da retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador a considerar para efeitos de cálculo da compensação não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida;
- b) O montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou, quando seja aplicável o limite previsto na alínea anterior, a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida;
- c) O valor diário de retribuição base e diuturnidades e o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades;
- d) Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.

Nos casos de contrato de trabalho a termo, o trabalhador tem direito à compensação prevista no n.º 2 do artigo 344.º e do n.º 4 do artigo 345.º, consoante os casos.

Em caso de cessação de contrato de trabalho celebrado antes de 1 de novembro de 2011 e de contrato de trabalho celebrado depois de 1 de novembro de 2011 e até 30 de setembro de 2013 inclusive, a compensação é calculada de acordo com as regras estabelecidas na Lei n.º 69/2013.

Para além do exposto, a Entidade Empregadora pretende fazer aplicar o disposto nos artigos 241.º, n.º 5 e 243.º, n.º 3 do Código do Trabalho, determinando que o gozo das férias tenha lugar imediatamente antes da cessação dos contratos de trabalho.

A Entidade Empregadora tem conhecimento que estão abrangidas pelo presente despedimento 4 trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes. O despedimento destas trabalhadoras carece de parecer prévio da CITE. Para este efeito, o empregador irá remeter cópia do processo depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º.

Nos termos do disposto no art.º 361.º, n.º 1 do Código do Trabalho, ficarão V. Exas. notificados para comparência na reunião de informações e negociação, a realizar numa data que iremos comunicar assim que possível.

A referida data fica sujeita a confirmação da possibilidade de comparência da DGERT, cuja participação é imposta pelo art.º 362.º do Código do Trabalho.

A reunião será realizada na sede da empresa.

Caso se verifique qualquer impedimento de comparência na data proposta, agradecemos que a mesma nos seja comunicada com a maior brevidade possível.

(...)"

1.5. Por correio eletrónico datado de 06.12.2023 foi efetuada a comunicação à DGERT, para os efeitos do disposto no n.º 5 do artigo 360.º do Código do Trabalho.

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

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

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

1.9. Em 18.12.2023 foi efetuada uma reunião de informações e negociação, nos termos que a seguir se transcrevem:

"(...)

ATA DE REUNIÃO DE INFORMAÇÕES E NEGOCIAÇÃO

(Art.º 361.º Código do Trabalho)

Aos dezoito dias do mês de dezembro de dois mil e vinte e três, pelas onze horas, na sede da ..., sociedade par quotas com o NIPC ..., matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Coimbra, com o capital social de 100.000,00 Euros, sita na ..., reuniram: por parte da entidade empregadora, ..., Coordenadora de Recursos Humanos, ..., Diretor de Recursos Humanos, e ..., Diretor Financeiro, acompanhados pelo Dr. ... e pela Dra. ... e ...; por parte da DGERT, o Dr. ...; por parte do IAFP, o Dr. ...; e, por parte do ISS, I.P. a Dr.ª

O Dr. ... tomou a palavra explicando brevemente os fundamentos do despedimento coletivo. Foram apresentadas as medidas alternativas já aplicadas, nomeadamente, a realocação ao estabelecimento do ..., bem como a celebração de acordos de revogação de contratos de trabalho. A lista de trabalhadores a abranger, neste momento, é de 24 trabalhadores, os quais, ou não aceitaram a mobilidade para ...; ou não se disponibilizaram a celebrar acordo de revogação do contrato de trabalho. Foi realçado que há um processo disciplinar pendente, podendo o trabalhador ser ou não abrangido pelo despedimento coletivo.

O Dr. ... tomou a palavra explicando a natureza da intervenção da DGERT.

Seguidamente questionou quantas trabalhadoras estavam abrangidas pelos direitos de parentalidade, tendo o Dr. ... informado que, neste momento, estão apenas duas, pois as restantes celebraram acordos de revogação.

O Sr. ... tomou a palavra, abordando os critérios utilizados para selecionar os trabalhadores a despedir. Foi questionado se o critério do absentismo abrangia licenças de maternidade, por exemplo, tendo o Dr. ... explicado

que o absentismo foi avaliado objetivamente, com base, apenas, na disponibilidade ou não para trabalhar. Sobre o domínio da Língua francesa, o Sr. ... afirmou que foram afetos a atividade do ... trabalhadores com menor domínio da língua do que trabalhadores que serão abrangidos pelo despedimento.

O Dr. ... explicou que o número de pessoas disponíveis para reafecção ao ... foi muito reduzido, por diversos motivos, nomeadamente, o tipo de cliente, a mobilidade, teletrabalho, etc.. O Dr. ... realçou que, para além do nível do francês, foram utilizados outros critérios, nomeadamente, a performance e o absentismo.

O Dr. ... procurou esclarecer os critérios comunicados inicialmente pela empresa, nomeadamente se é uma ordem de critérios ou se foi uma ponderação global. O Dr. ... explicou que o primeiro critério foi a disponibilidade de reafecção, e, depois, foi feita uma ponderação global de todos os critérios, não necessariamente com observância de uma ordem.

O Sr. ... realçou que os trabalhadores têm questionado os critérios utilizados, nomeadamente, a subjetividade dos mesmos. O Dr. ... esclareceu que não houve qualquer subjetividade nos critérios utilizados, realçando a tentativa da empresa na redução do número dos trabalhadores abrangidos. O Dr. ... referiu que já tinham sido tomadas medidas alternativas e que, até ao fim do procedimento, poderiam ser tomadas outras medidas, sempre com a intenção de reduzir o número de trabalhadores abrangidos. O Dr. ... realçou que, havendo oportunidade de recrutamento posterior dos trabalhadores abrangidos, essa medida será observada pela empresa, uma vez que há um claro objetivo de reduzir o impacto desta situação.

O Dr. ... questionou quantos trabalhadores tinham contrato a termo, sendo informado que são quatro trabalhadores. Foi referido que a taxa de efetividade é superior a 80%.

O Sr. ... questionou se, tendo a empresa a intenção de readmitir os trabalhadores abrangidos, é possível fazer a suspensão de contrato. A Dra. ... explicou que a suspensão de contrato deixa o trabalhador numa situação de fragilidade; pois, ou há um lay off, que não é o caso, ou é um trabalhador com salários em atraso que pretende beneficiar do subsídio de desemprego. Assim, esta solução não é solução que melhor protege os trabalhadores, pelo que não será aplicável aqui. Foi também realçado pelo Dr. ... que a empresa não consegue prever a janela de tempo em que se poderão vir a ter necessidades de recrutamento. O Dr. ... reiterou que não é possível prever quando será necessário admitir trabalhadores para um novo cliente.

A Dra. ... referiu que no caso das trabalhadoras com parentalidade, estas gozam dessa licença e só depois terão o subsídio de desemprego, pois o prazo para requerer este último fica suspenso até ao fim da licença parental.

O Sr. ... questionou se haveria alguma medida alternativa que pudesse ser tomada pela empresa, por sugestão da DGERT ou da Segurança Social. A Dra. ... indicou que a única medida seria o subsídio de desemprego, conforme já abordado. O Dr. ... indicou que a única medida que poderia sugerir seria a realocação, que a empresa já adotou, verificando-se que a lista de trabalhadores abrangidos tem sido sucessivamente reduzida. O Dr. ... afirmou que a empresa fez todas as realocações possíveis, tendo trazido pessoas para ..., nomeadamente em formação, tendo até pago o custo com as deslocações.

Se existisse uma perspetiva de crescimento a dois ou três meses, poderia ter-se avançado com o lay off. No entanto, neste mercado, não existe essa previsibilidade, pelo que não foi possível avançar neste sentido. Se houver uma perspetiva de crescimento a curta prazo, para a empresa, seria mais vantajoso manter estes trabalhadores; mas, na ausência de qualquer previsão de crescimento da atividade, não é possível adotar esse

tipo de medidas. O Dr. ... esclareceu que os contratos com os clientes também têm prazos muito curtos, o que acrescenta alguma volatilidade a atividade.

O Sr. ... questionou se haveria margem de negociação das compensações no despedimento coletivo. O Dr. ... esclareceu que, num primeiro momento, para evitar o despedimento coletivo, abordou os trabalhadores no sentido de fazer acordos, até para evitar o desgaste emocional do procedimento. O Dr. ... referiu que, neste momento, é até mais vantajoso para a empresa prosseguir com o procedimento ao invés de celebrar mais acordos, com exceção de algum caso em que a celebração de acordo seja manifestamente mais vantajosa para o trabalhador. Quanta à questão das compensações, o critério utilizado tem sido exclusivamente o que está previsto na lei. No âmbito das negociações individuais, este foi o critério, pelo que não faria sentido, até por uma questão de justiça, este critério ser alterado.

Por outro lado, o impacto económico é muito significativo, não havendo margem para suportar mais encargos de nenhuma natureza.

O Sr. ... questiona qual será a regra de cálculo, sendo esclarecido que todos os trabalhadores estarão abrangidos pelo artigo 366.º do Código do Trabalho. Questiona também qual será o tempo de termino do procedimento, tendo sido esclarecido que cada um dos contratos terminará decorrido o período de aviso prévio, deixando de prestar trabalho a partir do dia 31/12/2023, e gozando as férias nesse período.

O Sr. ... questionou se a compensação ficaria sujeita a tributação, tendo sido esclarecido que não.

O Sr. ... questionou se o IEFP teria alguma alternativa para aplicar aos trabalhadores abrangidos. O Dr. ... afirmou que é possível formação num contexto de desemprego, uma formação à medida, em função do perfil de cada um. A formação ativa para empregados pressupõe uma ligação à empresa, o que deixará de existir; e a formação à medida para desempregados será avaliada em relação a cada caso concreto, consoante o perfil de cada uma destas 24 pessoas. O Dr. ... explicou que a inscrição pode ser online, mas há sempre uma necessidade de análise presencial. O Sr. ... questionou se haveria possibilidade de a empresa se articular com o IEFP para encaminhar os trabalhadores para esta formação. O Dr. ... explicou que a formação de reconversão, por parte do IEFP, é sempre possível, mas será mais interessante uma formação de largo espectro, para que não seja limitada a hipótese de uma reintegração na empresa. O Dr. ... esclareceu que a empresa não poderá ter envolvimento neste processo, pois já se terá desvinculado destes trabalhadores. O Dr. ... explicou quais os procedimentos para os trabalhadores acederem à formação.

A presente ata foi lida por todos os presentes, que declararam concordar com o seu conteúdo, pelo que e por todos assinada e rubricada.

(...)"

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. 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, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.¹

2.2. 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.”

2.3. É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias² 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.

2.4. 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.*

2.5. Posteriormente, a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, veio alertar, nos Considerandos 8 e 12 do seu Anexo: *“que as políticas da família devem contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da*

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

² Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C- 207/98 e C-109/00).

aproximação entre as gerações, da promoção da participação das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”, e que, “há que tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”.

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

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

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

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

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

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

2.9. 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).

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

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

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

a) Motivos de mercado - redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;

b) Motivos estruturais - desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;

c) Motivos tecnológicos - alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.”

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(…) ”

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

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

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

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

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

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

II - Mas os critérios de seleção definidos pelo empregador só cumprem o escopo legal se tiverem um mínimo de racionalidade e de congruência por forma a permitirem estabelecer o necessário 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.º 53.º da CRP.

(...) A indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir, deve servir para estabelecer a necessária ligação entre os motivos invocados para o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador abrangido, por forma a que o trabalhador abrangido possa compreender as razões pelas quais foi ele o atingido pelo despedimento. (...) há que individualizar ou concretizar os trabalhadores abrangidos, ou seja, “há que converter esses números em nomes”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 para reduzir o pessoal – p.ex., o encerramento da secção em que o trabalhador abrangido pelo despedimento laborava).”

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.

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 20.05.2009, Processo 3277/08.0TTLSB.L1-4, em www.dgsi.pt.

2.18. No Acórdão do Tribunal da Relação de ..., 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 interv...entes, 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 – Análise

3.1. No caso em análise, a Entidade Empregadora tem ao seu serviço 470 trabalhadores/as e irá proceder a um despedimento coletivo, por motivos de mercado e estruturais, abrangendo 24 trabalhadores/as.

3.2. A entidade empregadora é uma empresa do grupo ..., cujo objeto consiste em atividade de ... as atividades conexas.

3.3. Alega a entidade empregadora a redução do número de trabalhadores prende-se com a facto de ter havido a cessação de um contrato de prestação de serviços de um cliente e, conseqüentemente a

impossibilidade de alocação de todos os recursos humanos afetos a este cliente a outros serviços prestados pela empresa.

3.4. A cessação do contrato de prestação de serviços, produzirá efeitos a partir de 31/12/ 2023.

3.5. Em meados do mês de outubro de 2023, foi dado conhecimento os/as os trabalhadores/as que a atividade com o cliente terminaria no dia 31/12/2023 e, desde essa data, todos/as os/as trabalhadores/es afetos a essa atividade estão informados do termino da mesma e da necessidade de se tomar todas as medidas necessárias para a manutenção do maior numero possível de postos de trabalho, e da necessidade de se extinguir os postos excedentes após a aplicação das medidas alternativas.

3.6. O término da relação com tal cliente atingiu a atividade laboral dos trabalhadores que lhe estavam afetos, verificando-se a redução da atividade da empresa provocada pela diminuição da procura e a necessidade de reestruturação da organização produtiva em função do término da maior atividade em execução no estabelecimento de ...

3.7. Compulsada a comunicação remetida à Comissão de Trabalhadores da qual constam os anexos referentes aos motivos invocados para o despedimento coletivo, os quadros de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa, os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir, o número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas pelo despedimento, o período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento e o método de cálculo de compensação a conceder aos trabalhadores a despedir, bem como do teor das atas juntas ao processo, verifica-se que os motivos invocados para o despedimento constam dos documentos supra referidos e as razões invocadas consubstanciam uma realidade que pode justificar uma intenção de despedimento coletivo quer pela redução da atividade da empresa, quer pela diminuição da sua atividade comercial, quer ainda, pelo desequilíbrio económico-financeiro existente na empresa.

3.8. Na sequência do exposto, compulsadas as normas legais enquadradoras do pedido de parecer prévio formulado pela entidade empregadora, afigura-se-nos que não se encontra suficientemente demonstrada a aplicação dos critérios aos/às trabalhadores/as especialmente protegidos/as e integrados/as no presente processo de despedimento coletivo.

Vejamos,

3.9. Indica a entidade empregadora que procedeu a uma avaliação dos/as trabalhadores/as afetos ao cliente com base nos em 4 (quatro) critérios: Performance; - Domínio da língua francesa; - Absentismo; e Disponibilidade para reafecção ao ...

3.10. Indica a entidade empregadora que aos trabalhadores com melhor performance foi feita uma avaliação do nível de francês, e, aqueles que reuniam estas duas componentes (boa performance e bom domínio de francês), foram reafectados a outros clientes da empresa – 38 trabalhadores/as e só os trabalhadores com melhor domínio da língua francesa foram reafectados, pois os clientes, exigem um elevado conhecimento da língua, e são, também, clientes muito rigorosos a nível da performance da equipa.

3.11. A Entidade Empregadora igualmente avaliou, o absentismo da equipa, excluindo da reafecção os/as trabalhadores/as com maior nível de absentismo.

3.12. Foi ainda esclarecido em sede de reunião de informações e negociação que o critério do absentismo, foi avaliado objetivamente, com base, apenas, na disponibilidade ou não para trabalhar.

3.13. Ora, é precisamente nos critérios “Performance” e “Absentismo”, que surgem dúvidas, porquanto, da documentação junta, não é possível aferir se foram, ou não, tidas em conta as ausências relacionadas com o gozo de direitos ligados à parentalidade.

3.14. Na realidade, não fica demonstrada a correta aplicação dos referidos critérios, nem isso nos é permitido aferir, uma vez que dos documentos constantes no processo, não constam os elementos necessários de forma a confrontar a performance e o absentismo das trabalhadoras especialmente protegidas com os/as demais trabalhadores/as comparáveis.

3.15. Com efeito, se atentarmos, inclusive, ao esclarecimento dado em sede de reunião de negociações e informação, nomeadamente, se *o absentismo abrangia, por exemplo, as licenças de maternidade, tendo sido explicado que o absentismo foi avaliado objetivamente, com base, apenas, na disponibilidade ou não para trabalhar*, não é, por isso, possível confirmar a correta utilização de tal critério, nomeadamente a eventual contabilização das ausências por parentalidade.

3.16. A mesma linha de raciocínio se aplica ao critério da “Performance”, ou seja, não é possível confirmar a correta utilização do critério, nomeadamente, se o desempenho das trabalhadoras está relacionado com as ausências ocorridas no âmbito da parentalidade.

3.17. Ora, muito embora o Código do Trabalho, no âmbito do despedimento coletivo, não estabeleça de forma obrigatória quais os critérios a utilizar, ao contrário do que acontece com o regime da extinção de posto de trabalho, tal não significa que a escolha dos trabalhadores/as a despedir possa ser arbitrária. Aliás, a este propósito, transcreve-se alguma jurisprudência relevante sobre a matéria:

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

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

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

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

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

3.18. Ainda que tenha sido devidamente esclarecido aos/às trabalhadores/as quais os critérios de seleção com vista à sua inclusão no despedimento que lhes foram aplicados, salvo melhor opinião, não foram devidamente demonstrados os resultados da aplicação dos critérios da “Performance” “Absentismo”.

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

3.20. Ora, face ao descrito, nestes termos e salvo melhor e douta opinião, não se afigura claro e inequívoco a escolha e o resultado da aplicação dos critérios de seleção utilizados pela empresa que justificam a inclusão no despedimento coletivo das trabalhadoras especialmente protegidas, sob pena de tal despedimento, a concretizar-se, indiciar a prática de discriminação em função do exercício dos direitos decorrentes da parentalidade.

IV – CONCLUSÃO

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

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 17 DE JANEIRO DE 2024, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)