

PARECER N.º 244/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de uma trabalhadora grávida e uma trabalhadora lactante, 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 833-DGL-C/2024

I – OBJETO

1.1. Em 06.02.2024, a CITE recebeu da empresa ... pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento de uma trabalhadora grávida ... e de uma trabalhadora lactante, ..., no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por motivos estruturais, abrangendo 33 trabalhadores/as.

1.2. Na carta datada de 06.02.2024 e dirigida à CITE, a entidade empregadora refere o que a seguir se transcreve:

“(…)

Assunto: *Pedido de parecer prévio no âmbito do procedimento de despedimento colectivo*

Exmos. Senhores,

Nos termos do disposto no artigo 63.º, n.º 1 e n.º 3 al. b) do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, ..., com sede na ..., pessoa colectiva n.º ..., com o mesmo número de matrícula na Conservatória do Registo Comercial de Ílhavo, com o capital social de 124.819,69€, vem pela presente comunicação requerer a V. Exas. se dignem a emitir parecer prévio no âmbito do procedimento de despedimento colectivo no qual se encontram incluídas as seguintes trabalhadoras:

a) ..., portadora do cartão de cidadão número ..., com o número de identificação fiscal ..., residente na ..., actualmente em período de aleitação/amamentação e

b) ..., portadora do cartão de cidadão número ..., com o número de identificação fiscal ..., residente na ..., actualmente em período de Baixa Risco Clínico durante a gravidez.

*Para o efeito juntamos sob o **doc. 1** e **doc. 2** as cópias do procedimento de despedimento colectivo em curso.*

(…)

1.3. Por carta datada de 04.01.2024, a empresa comunicou à trabalhadora grávida ..., a intenção de proceder ao despedimento coletivo, nos termos que, a seguir se transcreve:

“(…)

Assunto: *Despedimento Colectivo.*

Exma. Senhora,

A sociedade ... vem, pela presente e relativamente ao assunto acima identificado, comunicar a V. Exa., nos termos e para os efeitos do disposto nos arts. 359º e segs. do Código do Trabalho, a intenção de promover um despedimento colectivo, que abrange o vosso posto de trabalho.

A presente comunicação segue acompanhada dos seguintes anexos:

- a) Descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo;*
- b) Quadro de pessoal da empresa, discriminado por sectores organizacionais;*
- c) Indicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento;*
- d) Indicação do número de trabalhadores e das categorias profissionais abrangidos;*
- e) Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento;*
- f) Indicação da compensação legalmente imposta.*

Aproveitamos, ainda, para informar que os trabalhadores abrangidos poderão, no prazo de cinco dias úteis a contar da data da recepção desta comunicação, designar uma comissão representativa composta por até 5 (cinco) trabalhadores. O processo de despedimento colectivo será realizado no período máximo de 3 meses, com início na presente data e prevê-se que esteja concluído num prazo de 120 dias a contar do termo daquele período, condicionado aos prazos procedimentais previstos na lei.

Sem outro assunto de momento, subscrevemo-nos com os melhores cumprimentos,

ANEXO A

DESCRIÇÃO DOS MOTIVOS QUE DÃO CAUSA AO DESPEDIMENTO COLECTIVO

O presente processo de despedimento colectivo, fundamenta-se em motivos estruturais da empresa, nos termos definidos na alínea b) do nº 2 do art. 359º do Código do Trabalho, designadamente, para fazer face à situação de sobredimensionamento da estrutura de recursos humanos para as efectivas necessidades, a qual revela-se, assim, desnecessária no actual contexto macroeconómico.

O aumento da inflação e das taxas de juro em resultado do actual cenário mundial de guerra encareceram os custos de produção. Paralelamente, os custos com pessoal aumentaram com a sucessiva actualização do salário mínimo nacional que obrigou a um acerto em alta, para efeitos de nivelamento, também nas remunerações das categorias intermédias.

A Empresa detém actualmente um quadro de pessoal nas várias áreas com um elevado número de trabalhadores que se revela sobredimensionado para as necessidades presentes e incompatível com as receitas geradas nalgumas unidades.

Em resultado desta situação, verifica-se a necessidade de tomar medidas de gestão para dar cumprimento ao plano desenvolvimento estratégico da Empresa e obtenção de optimizações produtivas através da revisão de processos para fazer face ao aumento significativo de custos com pessoal e consequente desequilíbrio económico-financeiro.

Conforme se referiu, a situação agravou-se no actual período de inflação com uma acentuada subida dos preços do fornecimento de bens e serviços e com o aumento das taxas de juro que causaram um aumento dos encargos do serviço da dívida. Em concreto, o aumento do preço dos bens e serviços essenciais ao exercício da actividade não foi acompanhado, do lado da receita, por uma actualização dos valores facturados ao Serviço Nacional de Saúde, Seguradoras e outras entidades.

A conjugação destes factores que se verificam desde o período da pandemia causada pela COVID-19 e que se mantêm no actual contexto mundial de guerra provoca um desequilíbrio nos rácios de solvabilidade da Empresa e afecta a libertação de fundos necessários para a actividade da Empresa, bem como cria dificuldades na obtenção de financiamento bancário para fazer face aos custos fixos com recursos humanos e às necessidades de tesouraria.

Impõe-se, assim, reorganizar a actividade do ponto de vista funcional, racionalizando os meios e reduzindo os custos com pessoal, dentro dos limites da operacionalidade e da qualidade da prestação dos serviços.

Em causa estão, nomeadamente, as seguintes unidades orgânicas:

- Direcções da Estrutura Administrativa
- Clínica Cirúrgica de ...
- Clínica Médica de ...
- Clínica Médica de ...
- Clínica Médica de ...

A análise feita a esta nova realidade revelou que estas unidades não têm viabilidade económico-financeira, apresentam resultados operacionais negativos consecutivos há mais de 12 meses, sem perspectivas de crescimento. Estão em causa os postos de trabalho dos trabalhadores e categorias profissionais identificados no Anexo D.

Este processo de modernização organizacional pressupõe profundas alterações na estrutura de recursos humanos da Empresa e implica, simultaneamente, a necessidade de extinção de alguns postos de trabalho existentes que não é possível requalificar e reintegrar para o exercício da actividade nos novos moldes e padrões que se encontram em implementação.

(...)

1.4. Consta do processo remetido à CITE o quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais.

1.5. Consta do processo remetido à CITE informação sobre os critérios que servem de base à seleção dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo.

Relativamente à trabalhadora ..., que desempenha funções na Clínica de ..., foi aplicado o critério da extinção de posto de trabalho por menor antiguidade, no estabelecimento e grupo funcional onde se encontra inserido. Quanto à trabalhadora ..., que desempenha funções na Clínica de ..., foi aplicado o critério da maior onerosidade para a manutenção do vínculo laboral com a consequente extinção do posto de trabalho.

1.6. Não se afere do processo remetido à CITE que tenha sido constituída comissão representativa dos trabalhadores.

1.7. Na comunicação efetuada às trabalhadoras foi determinado que a compensação a conceder será a prevista no artigo 366.º do CT.

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 considerandos 23 e 24 que expressamente referem o seguinte: *Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.*

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

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

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

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. (...)

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

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

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

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 25.03.2009, Processo 3278/08.8TTLSB-4, em www.dgsi.pt
“(...) ... o sentido decisório da mais recente jurisprudência do nosso Supremo Tribunal, nos termos do qual a única interpretação da al. e) do n.º 1 do artigo 24.º da LCCT (DL 64-A/89, de 27/02), que corresponde atualmente à al. c) do artigo 429.º do CT⁴ em conformidade com a Constituição, designadamente com a proibição de despedimentos sem justa causa constantes do art.º 53.º da nossa Lei Fundamental, é a de que a comunicação dos motivos da cessação do contrato deve referenciar-se quer «à fundamentação económica do despedimento, comum a todos os trabalhadores abrangidos, quer ao motivo individual que determinou a escolha em concreto do trabalhador visado, ou seja, a indicação das razões que conduziram a que fosse ele o atingido pelo despedimento coletivo e não qualquer outro trabalhador (ainda que esta possa considerar-se implícita na descrição do motivo estrutural ou tecnológico invocado para reduzir o pessoal – p.ex., o encerramento da secção em que o trabalhador abrangido pelo despedimento laborava).”

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

2.11. 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

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

Trabalho de 2009 aos trabalhadores que possam ser abrangidos pelo despedimento colectivo e estes não designarem a comissão ad hoc representativa prevista nos n.ºs 3 e 4 do artigo 360.º citado, não constitui motivo determinante da ilicitude do despedimento colectivo.

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

2.12. No caso em análise, a entidade empregadora, tem atividade no âmbito de Laboratórios de análises clínicas.

2.15. A entidade empregadora, invoca motivos estruturais sendo inevitável um despedimento coletivo.

2.13. Tal decisão foi tomada para fazer face à situação de sobredimensionamento da estrutura de recursos humanos para as efectivas necessidades, que se revela desnecessária no actual contexto macroeconómico.

2.14. Por outro lado, alega ainda que o aumento da inflação e das taxas de juro em resultado do actual cenário mundial de guerra encareceram os custos de produção e que os custos com pessoal aumentaram com a sucessiva actualização do salário mínimo nacional que obrigou a um acerto em alta, para efeitos de nivelamento, também nas remunerações das categorias intermédias.

2.15. A entidade empregadora alega ainda que detém actualmente um quadro de pessoal nas várias áreas com um elevado número de trabalhadores que se revela sobredimensionado para as necessidades presentes e incompatível com as receitas geradas nalgumas unidades.

Em resultado desta situação, verifica-se a necessidade de tomar medidas de gestão para dar cumprimento ao plano desenvolvimento estratégico da Empresa e obtenção de optimizações produtivas através da revisão de processos para fazer face ao aumento significativo de custos com pessoal e consequente desequilíbrio económico-financeiro.

2.16. A combinação de tais fatores desde o período da pandemia provocada pela COVID-19 e que se mantêm no actual contexto mundial de guerra provocou um desequilíbrio nos rácios de solvabilidade da Empresa e impõe a redução dos custos com pessoal.

2.17. Na sequência de tal realidade, a entidade empregadora tem a necessidade de encerrar alguns postos de colheita de produtos biológicos que não têm viabilidade económico-financeira com resultados operacionais negativos consecutivos há mais de 12 meses.

2.18. Alega a entidade empregadora que nessa sequência, tal realidade implica a necessidade de reorganizar a actividade do ponto de vista funcional, racionalizando os meios e reduzindo os custos com pessoal, dentro dos limites da operacionalidade e da qualidade da prestação dos serviços.

2.19. No que concerne ao critério de seleção das trabalhadoras a despedir, verifica-se que foram aplicados critérios distintos.

2.20. Analisada a documentação junta ao processo afere-se que,

2.21. No que respeita à trabalhadora grávida ..., que desempenha funções na Clínica de ..., foi aplicado o critério da menor antiguidade e detém a categoria profissional de Técnico Superior de Saúde.

2.22. Ora, da análise do processo remetido à CITE, afere-se das listagens remetida pela entidade empregadora a existência de 14 (catorze) profissionais com a mesma categoria profissional, ainda que desempenhem funções em serviços distintos.

2.23. Ainda que as funções sejam desempenhadas em serviços diferentes, tais trabalhadores/as detêm todos a mesma categoria profissional e, a entidade empregadora não esclareceu como lhe competia o motivo pelo qual foi selecionada a trabalhadora ... para integrar o despedimento coletivo em detrimento de qualquer outro/a trabalhador/a.

Não basta indicar apenas que é selecionada a trabalhadora protegida porque desempenha funções no serviço de cardio-pneumologia, mas antes, os motivos pelos quais havendo mais trabalhadores/as é a trabalhadora protegida e não outro/a trabalhador/a o/a selecionado/a.

2.24. E, no que respeita ao critério aplicado – menor antiguidade, tendo em conta o número de trabalhadores/as com a mesma categoria profissional da trabalhadora protegida, não é possível aferir se o critério selecionado foi corretamente aplicado.

2.25. No que respeita à trabalhadora ..., que detém a categoria a profissional de Auxiliar de Saúde, desempenha funções na Clínica de ..., tendo sido aplicado o critério de maior onerosidade para a manutenção do vínculo laboral.

2.26 Analisada a documentação remetida pela entidade empregadora, nomeadamente, as listagens/mapa com a discriminação dos/as trabalhadores/as, afere-se a existência de 40 (quarenta) profissionais com a mesma categoria profissional, desempenhando funções em serviços distintos.

2.27. No que respeita a esta trabalhadora, subsistem as mesmas dúvidas que subsistiam relativamente à anterior referida.

2.28. Tendo em conta o número de trabalhadores com a mesma categoria profissional – 40 (quarenta), e, ainda que as funções sejam desempenhadas em serviços diferentes, tais trabalhadores/as detêm todos/as a mesma categoria profissional porém, a entidade empregadora não esclareceu como lhe competia a forma como aplicou o critério de seleção e o motivo pelo qual foi selecionada a trabalhadora ... para integrar o despedimento coletivo em detrimento de qualquer outro/a trabalhador/a.

2.29. Por fim, de referir ainda que a entidade empregadora, não demonstrou a realidade económica interna que alega. Ou seja, os motivos para o despedimento, são meras alegações formuladas pela entidade empregadora, não se aferindo da análise do processo a realidade que a entidade empregadora alega.

2.30. Apesar de os critérios utilizados, serem critérios objetivos, o certo é que a entidade empregadora não logrou demonstrar, nem tão pouco fundamentou os motivos pelos quais são as trabalhadoras especialmente protegidas que integram a lista de trabalhadores/as a despedir.

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

2.32. Ainda que tenha sido esclarecido através de comunicação escrita aos/às trabalhadores/as quais os critérios de seleção com vista à sua inclusão no despedimento que lhes foram aplicados, bem como ter sido dado a conhecer o resultado da aplicação desse critério, salvo melhor opinião, afigura-se que não foram devidamente demonstrados os critérios aplicados aos/às demais trabalhadores/as e às trabalhadoras especialmente protegidas.

2.33. 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.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera **opôr-se** à inclusão da trabalhadora grávida ... e da trabalhadora lactante ..., no despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 28 DE FEVEREIRO 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)