

PARECER N.º 588/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante por despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º CITE-D/2573/2024

I - OBJETO

1.1. Em 06.05.2024, a CITE recebeu, via CAR, da entidade empregadora ..., pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., no âmbito de processo de despedimento coletivo por motivos estruturais de mercado.

1.2. Na comunicação dirigida a esta Comissão, datada de 02.05.2024, a representante legal da entidade empregadora refere:

«Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante por despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho Exmos. Senhores,

Vimos pela presente, na qualidade de instrutores do procedimento de despedimento coletivo promovido pela ..., a qual abrange a trabalhadora ..., que se encontra atualmente no gozo da dispensa para amamentação, e por isso ser considerada trabalhadora lactante, abrangida pela proteção em caso de despedimento, razão pela qual se vem dar cumprimento ao disposto no art. 63.º n.º3 alínea b) do Código do Trabalho, remetendo para o efeito os seguintes documentos:

- a) Comunicação inicial de despedimento coletivo entregue à trabalhadora;*
- b) Ata da reunião de informações e negociações realizada no passado dia 29 de abril de 2024, e na qual a trabalhadora aceitou os motivos e fundamentos do despedimento coletivo, os quais reconheceu como válidos, bem como as suas consequências e efeitos; Conforme decorre dos documentos que aqui se juntam, o presente despedimento coletivo onde é abrangida a trabalhadora lactante tem por base motivos objetivos e não assenta em qualquer fator discriminatório fundado na sua condição de lactante [...].»*

1.3. Na carta registada com AR remetida pelo empregador à trabalhadora, datada de 19.04.2024, é referido o seguinte:

«Assunto: COMUNICAÇÃO DE INTENÇÃO DE PROCEDER A DESPEDIMENTO



REPÚBLICA
PORTUGUESA

MINISTÉRIO DO TRABALHO,
SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA
SOCIAL

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

COLETIVO

Exma. Senhora,

Nos termos e ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 360.º do código do Trabalho, vimos pelo presente

comunicar a V. Exa. que é intenção da ... (adiante abreviadamente designada por '...' ou 'Empresa'), proceder a um despedimento coletivo, mediante a extinção de 7 (sete) postos de trabalho, um deles atualmente ocupado por V. Exa.

Em cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, desde já se remetem a V. Exa. os elementos de informação previstos na referida norma e que constam do Anexo 1 à presente comunicação, a saber:

- a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;*
- b) O quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;*
- c) Os critérios para a 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 da compensação a pagar pelo despedimento.*

Considerando a inexistência, no seio desta Empresa, de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou de quaisquer comissões sindicais, informamos V. Exa. de que, nos termos do disposto no artigo 360.º n.º 3 do Código do Trabalho, os trabalhadores abrangidos neste processo de despedimento coletivo podem, no prazo de cinco dias úteis a contar da data de receção da presente comunicação, designar uma comissão representativa ad hoc, composta por um máximo de três membros, que os represente na fase de informações e negociação que se segue.

A constituição da referida comissão representativa dos trabalhadores deve ser comunicada à Empresa, e confirmada pelos trabalhadores que pretendam por ela ser representados, mediante contacto com os advogados mandatados para acompanhar o presente processo:

Dr. ... e Dra. ...

Av. ..., ... tel. ...

Para este efeito, desde já se informa que, nesta data, a presente comunicação é entregue aos seguintes trabalhadores abrangidos pelo presente processo de despedimento coletivo, a saber:

- ...*
- ...*
- ...*
- ...*

- ...*



- ...
- ...

A ser constituída a referida comissão representativa, nos termos acima expostos, dispensamo-nos de reenviar os elementos acima mencionados e anexos á presente comunicação, uma vez que o teor dos documentos entregues a cada um dos trabalhadores abrangidos pelo presente processo não tem quaisquer diferenças substanciais, materiais ou formais, sendo de igual teor.

Desde já se informa que a ser constituída a referida comissão representativa, e para efeitos do disposto no artigo 361.º n.º 1 do Código do Trabalho, fica já designado o próximo dia 29 de abril de 2024, às 15H00, para reunião de informações e negociação, que se realizará na sede da ... sita Avenida ..., ..

Para qualquer assunto relativo ao presente processo, V. Exa. poderá contactar os advogados acima identificados mandatado para o acompanhar [...].».

1.3. Do anexo I, consta o seguinte:

«A — Motivos invocados para o despedimento coletivo (artigo 360.º n.º 2, alínea a) do Código do Trabalho)

O presente processo de despedimento coletivo, implementado nos termos do disposto nos artigos 359.º e seguintes do Código do Trabalho, traduz-se na cessação de 7 (sete) postos de trabalho e, como adiante melhor se evidenciará, é fundamentado em motivos de mercado e em motivos estruturais, nos termos conjugados do disposto no número 1 e nas alíneas a) e b) do número 2, ambos do artigo 359.º do Código do Trabalho.

1. Enquadramento e situação económico-financeira da ...

A ... iniciou a sua atividade em junho de 1991 e dedica-se a atividades de transitário e de operador logístico, bem como o exercício da atividade de venda de energia produzida por painéis fotovoltaicos.

Em novembro de 2020, a ... celebrou um contrato de prestação de serviços com a ... (...), que levou a um aumento de encomendas desse cliente, devido ao projeto de reorganização de logística que o cliente estava a desenvolver de acordo com critérios definidos pelo mesmo. Para tal, a empresa teve a necessidade de fazer um reforço dos seus recursos humanos, celebrando diversos contratos de trabalho, por forma a criar uma equipa para levar a cabo a ‘...’.

No entanto, em março a empresa teve conhecimento de que esse cliente pretendia rescindir o referido contrato, cessando a prestação de serviços, devendo a ... manter-se a gerir esse cliente apenas até ao início de maio de 2024, o que levou a empresa a concluir que deixaria de ter a necessidade de manter todos os postos de trabalho associados àquela operação.

Não obstante os esforços da Gerência, com a tentativa de manutenção dos postos de



trabalho, alocando os trabalhadores a outro posto e/ou categoria, não existem outras operações que permitam a reorganização destes recursos.

Como é manifesto, a atual situação da Empresa obriga à implementação e ao desenvolvimento de medidas de adequação da sua mão-de-obra à situação atual.

Assim, as atuais necessidades da Empresa não justificam a manutenção do quadro de pessoal atual que estava alocado à ‘...’, pelo que se torna necessário implementar medidas de gestão do pessoal, o que se concretiza através do presente processo de despedimento coletivo.

2. A estrutura atual da ...

A ... apresenta atualmente uma estrutura organizacional composta por 9 trabalhadores na ‘...’ com as categorias profissionais de Serventes de Armazém e Chefe de Equipa.

3. A reorganização da estrutura da ...

Sempre em linha e total consonância com os fundamentos objetivos e inultrapassáveis que justificam — e impõem — o presente processo de despedimento coletivo, foi agora decidido suprimir o quadro de pessoal, extinguindo os postos de trabalho da Empresa alocados à ‘...’.

De facto, para além de todos os motivos inerentes ao presente processo, esta reorganização torna-se particularmente premente em face da redução drástica e ainda mais acentuada das necessidades e do volume de trabalho da Empresa.

Razão pela qual não se justifica de forma alguma a manutenção dos referidos postos de trabalho da mesma, decidindo-se pela extinção dos postos de um Chefe de Equipa e de sete Serventes de Armazém.

Em conclusão, o presente processo de despedimento coletivo revela-se essencial e absolutamente imprescindível.

Em virtude de todas as razões acima descritas, ou seja, da redução da atividade da Empresa, o da necessidade premente de redução do quadro de pessoal, a Empresa decidiu, de forma a assegurar a sua viabilidade, extinguir um total de oito postos de trabalho.

O presente processo de despedimento coletivo assenta, assim, em motivos de mercado e em motivos estruturais, nos termos conjugados do disposto no número 1 e nas alíneas a) e b) do número 2, ambos do artigo 359.º do Código do Trabalho.

B — Quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da Empresa (artigo 360.º n.º 2, alínea b) do Código do Trabalho)

[Tabela]

C — Critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir o as categorias profissionais abrangidas (artigo 360.º, n.º 2, alínea c) do Código do Trabalho)

Dada a natureza dos motivos que fundamentam o presente despedimento coletivo, enunciados no Capítulo A supra, no que diz respeito aos sete trabalhadores a despedir,



tendo em conta que estes são os postos de trabalho em vigor no seio da Empresa inserido na ... o critério de seleção é esse mesmo, na medida em que esta operação e cliente deixarão de existir na empresa.

D — Número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas (artigo 360.º, n.º 2, alínea d) do Código do Trabalho)

São abrangidos pelo processo de despedimento coletivo dois trabalhadores, pertencentes aos seguintes Departamentos / Setores e detentores das seguintes categorias profissionais:

[Tabela]

E — Período no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento (artigo 360º, n.º 2, alínea e) do Código do Trabalho)

A cessação dos contratos de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo apenas se concretizará após o termo do presente processo.

No seu limite temporal mínimo, o processo durará por 15 (quinze) dias, contados da data de entrega da comunicação inicial aos trabalhadores ou, sendo o caso, da data da comunicação deste documento à eventual comissão representativa de trabalhadores, de forma a dar cumprimento à fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho, atento, designadamente, o disposto no artigo 363.º n.º 1 do mesmo diploma.

Ao período previsto no parágrafo anterior, e uma vez comunicada a decisão final de despedimento, acresce o período de aviso prévio que antecede o momento da efetiva cessação dos contratos de trabalho, o qual é de 30 (trinta) dias para os trabalhadores com antiguidade superior a um ano e inferior a cinco anos.

F — Método de cálculo da compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir para além da compensação estabelecida no artigo 366.º do Código do Trabalho A compensação a conceder aos trabalhadores será calculada nos termos das normas legais aplicáveis: as previstas no artigo 366.º do Código do Trabalho, atualmente fixada em 12 dias de retribuição por cada ano completo de antiguidade. Em caso de fração de ano, o montante será calculado proporcionalmente. A compensação será posta à disposição dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento até à data da cessação dos respetivos contratos de trabalho».

1.4. Da ATA DE REUNIÃO DE INFORMAÇÕES E NEGOCIAÇÕES pode ler-se o seguinte:

«Aos vinte e nove dias do mês de abril de 2024, pelas 15:00 horas, no âmbito do processo de despedimento coletivo promovido pela ..., (adiante abreviadamente designada por ‘...’ ou ‘Empresa’), comunicado em 18 de abril de 2024 aos sete trabalhadores abrangidos pelo referido processo, reuniram na sede da ..., sita ..., os



trabalhadores ..., ..., ..., e ..., estando apenas ausente o trabalhador ... por se encontrar a gozar férias.

Como advogada nomeada pela Empresa esteve presente a Dra. ..., Advogada.

Não obstante os trabalhadores terem sido informados do direito a constituir uma comissão representativa, nos termos do art.º 360.º n.º 3 do Código do Trabalho, estes decidiram não o fazer.

Tendo sido cumprido o dever previsto no art.º 360.º n.º 5 do Código do Trabalho, e nesse sentido tendo a DGERT recebido a comunicação relativa ao início do procedimento de despedimento coletivo promovido pela ..., decidiu esta não estar representada nesta reunião.

Assim, iniciada a reunião, começou-se por recordar que, nos termos legais, o processo de despedimento coletivo teve início com a comunicação inicial através de carta registada com AR no dia 19 de Abril de 2024 a 7 trabalhadores, em virtude de inexistirem as entidades identificadas no n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho, designadamente comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissões sindicais da empresa representativas das trabalhadoras a abranger.

Na mesma comunicação foram, ainda, entregues todos os elementos de informação discriminados no n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, designadamente:

- a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;
- b) O quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;
- c) Os critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir;
- d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;
- e) O período no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;
- f) o método de cálculo de compensação a pagar pelo despedimento.

Pese embora os trabalhadores tenham optado por não designar a comissão representativa prevista no artigo 360.º, n.º 3 do Código do Trabalho, as mesmas compareceram na presente reunião, com exceção do trabalhador ...

Foram ainda recordados os fundamentos subjacentes ao processo de despedimento coletivo, remetendo-se para todos os efeitos para os documentos que contêm toda essa informação detalhada e pormenorizada, referindo-se e evidenciando-se que, infelizmente, o presente processo de despedimento coletivo é, de facto, inelutável.

Questionado diretamente sobre a necessidade de algum esclarecimento adicional para além de todos os elementos de informação/documentos já fornecidos, os trabalhadores afirmaram que pretendiam saber quando é que o despedimento coletivo teria início, sobre o direito a formação profissional, e o valor da compensação tendo os trabalhadores sido esclarecidas quanto a esses pontos.

Chegados a este ponto e depois de reafirmado ser impossível, considerando todos os fundamentos invocados para o despedimento coletivo, a aplicação de qualquer medida alternativa, nomeadamente as previstas nas alíneas a) a d) do n.º 1 do artigo 361.º do



Código do Trabalho, tendo em conta que o intuito da lei ao estabelecer a presente fase de informações e negociação é o de assegurar que a decisão de despedimento coletivo a proferir não seja tomada sem que os trabalhadores tenham a possibilidade de conhecer e debater com o empregador as razões do despedimento e o respetivo alcance, e dado que os trabalhadores já estão totalmente esclarecidos relativamente a todos os aspetos do processo de despedimento coletivo, cumpre agora abordar as condições em que o despedimento coletivo será efetuado, designadamente quanto à duração do aviso prévio e ao critério da compensação a atribuir.

A este propósito, foram recordados os Pontos E e F do Anexo 1 da comunicação entregue às trabalhadoras no dia 19 de abril de 2024, os quais reportam-se, respetivamente, ao aviso prévio a respeitar e ao critério da compensação a atribuir por força da cessação do contrato de trabalho, fixando-se a data de cessação do contrato a 30 de maio de 2024, para todos os trabalhadores.

Esclareceu-se, assim, os trabalhadores que, nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 363.º do Código do Trabalho, o aviso prévio legal aplicável é de 30 (trinta) dias uma vez que têm uma antiguidade superior a 1 (um) ano e inferior a 5 (cinco) anos.

Esclareceu-se também os trabalhadores que, nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho, em caso de despedimento coletivo a compensação corresponde a 14 dias de retribuição base (e diuturnidades, mas inaplicável neste caso porque inexistentes) por cada ano completo de antiguidade, sendo a fração de ano calculada proporcionalmente. Os trabalhadores referiram estar perfeitamente cientes desta situação.

Face ao exposto, foi esclarecido aos trabalhadores que nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 241.0 do Código do Trabalho, em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio (como sucede no caso de presente despedimento coletivo), a entidade empregadora pode determinar que o gozo das férias tenha lugar imediatamente antes da cessação do contrato, nomeadamente no decurso do aviso prévio.

Esclareceram-se ainda os trabalhadores que às rubricas acima mencionadas acrescem ainda os créditos laborais vencidos e exigíveis por força da cessação da relação laboral.

Pelo exposto os trabalhadores aceitam o despedimento mediante o pagamento de todos os créditos laborais devidos à data da cessação do contrato de trabalho.

Se porventura, durante o prazo de aviso prévio, os trabalhadores arranjam novo emprego, as mesmas poderão denunciar o contrato de trabalho, mediante declaração com a antecedência mínima de três dias úteis, mantendo o direito à compensação legal, nos termos do art.º 365.º do Código do Trabalho.

Em último lugar, foi esclarecido que, no caso da trabalhadora ..., pelo facto de gozar da proteção em caso de despedimento por se tratar de trabalhadora lactante, o empregador irá remeter cópia do presente processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (CITE), nos termos do art.º 63.º n.º 3 alínea b)



do Código do Trabalho.

Nada mais havendo a dizer ou acrescentar, foi a presente reunião encerrada às 15:27 horas, tendo os presentes declarado concordar integralmente com o acima exposto, sendo a presente Ata, depois de lida, conferida e aprovada, devidamente assinada [...]».

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. De acordo com o artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a União Europeia deve promover a igualdade entre os homens e as mulheres. Do mesmo modo, o artigo 23.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia estabelece que a igualdade entre homens e mulheres deve ser garantida em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração.

2.2. Por sua vez, o artigo 33.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia prevê o direito à proteção contra o despedimento por razões ligadas à maternidade e ao direito à licença de maternidade paga e à licença parental pelo nascimento ou adoção de um filho, tendo em vista a conciliação trabalho/família.

2.3. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, veio alertar nos Considerandos 19 e 40 do seu anexo:

«A fim de promover uma partilha mais equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre mulheres e homens e de permitir a criação de um vínculo entre pais e filhos desde os primeiros tempos de vida, deverá ser introduzido o direito à licença de paternidade para os pais ou, desde que seja reconhecido pela legislação nacional, para segundos progenitores equivalentes».

E que:

«Os trabalhadores que exercem os seus direitos de gozo de uma licença ou de requerer um regime de trabalho flexível, conforme previsto pela presente diretiva, deverão estar protegidos contra discriminações ou qualquer tratamento menos favorável por essa razão (...)».

Como consequência, o artigo 12.º da referida Diretiva sob a epígrafe «Proteção contra o despedimento e ónus da prova» estabelece que:

«Os Estados-membros devem tomar as medidas necessárias para proibir o despedimento ou qualquer ação preparatória para despedimento dos trabalhadores em razão de terem pedido ou gozado uma das licenças previstas nos artigos 4.º, 5.º e 6.º,

ou pelo facto de terem exercido o seu direito a um regime de trabalho flexível a que se refere o artigo 9.º (...).».

2.4. Na esfera do Direito nacional, no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) vem consagrar o princípio fundamental da igualdade, pilar estruturante do Estado de Direito democrático, postulando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores: a proibição do arbítrio legislativo e da discriminação.

2.5. A Lei Fundamental 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 a garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do País. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2.6. Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o Código do Trabalho (CT), que preconiza o dever que a legislação nacional consagra no artigo 63º, n.º 1 do Código do Trabalho, de 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».

2.7. 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.

2.8. 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 e licença parental exclusiva do pai.

2.9. Neste sentido, é de entender que, se na empresa decorre um processo de despedimento coletivo no qual são incluídas trabalhadoras grávida, puérperas, lactantes ou trabalhadores/as 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.

2.10. É de salientar que, nos termos do artigo 381.º, alínea d) do Código do Trabalho, «sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito: em caso de trabalhadora grávida,



puérpera ou lactante ou de trabalhador/a durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio» da CITE.

2.11. 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».

2.12. 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; e
- 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.

2.13. Importa esclarecer que, quando está em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, ou de trabalhador/a 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 diz respeito aos critérios para a seleção dos/as trabalhadores/as 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 parentalidade.

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

Como refere o 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».

Por seu turno, «(...) 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», refere o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 25.03.2009, Processo ..., em www.dgsi.pt

2.15. E, no Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 11.05.2015, Processo ..., 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.º 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 (...).».

2.16. No caso em análise, a entidade empregadora consistia numa empresa que se dedicava a atividades de transitário e de operador logístico, bem como ao exercício de atividade de venda de energia produzida por painéis fotovoltaicos.

2.17. Firmado um contrato com um cliente de monta, em novembro de 2020, a empresa viu-se na necessidade de contratar mais pessoas para fazer face à Operação.

2.18. Rescindido o contrato pelo dito cliente, a empresa deixou de precisar de manter os contratos de trabalho firmados com os/as trabalhadores/as que, extraordinariamente, alocou.

2.19. Em suma, as atuais necessidades da Empresa não justificam a manutenção do quadro de pessoal em vigor.

2.20. Havendo, nessa medida, um motivo estrutural de mercado para proceder a um despedimento coletivo, nos termos da lei.

2.21. Em consonância com o supra escrito, todas as (oito) pessoas que foram contratadas com o propósito único de integrar a Operação serão despedidas.

2.22. A equipa era constituída por um chefe e sete serventes de armazém.

2.23. Estando também indicado, quer o período dentro do qual se pretende proceder ao despedimento, como o método de cálculo da compensação a conceder aos trabalhadores, para além da estabelecida na lei.

2.24. A trabalhadora lactante é uma das sete operadoras de armazém contratada para a Operação que findou. Como ela, serão despedidos todos os colegas de equipa, chefe incluído.

2.25. Recorde-se que, para efeitos dos elementos obrigatórios, toda a comunicação da



intenção de proceder a um 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; e
- 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.

2.26. Cotejados os elementos constantes do processo remetido à CITE com os elementos supra elencados, vemos que foram todos – sem exceção - integralmente cumpridos.

2.27. Assim, decorre do processo que ficam afastados na íntegra a totalidade dos indícios discriminatórios por motivo de maternidade pela inclusão de trabalhadora especialmente protegida no presente despedimento coletivo.

III - CONCLUSÃO

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

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 22 DE MAIO DE 2024