

**PARECER N.º 605/CITE/2024**

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de quatro trabalhadoras especialmente protegidas, incluídas em processo de 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, versão atualizada.

**Processo n.º 2444-DGPL-C/2024**

**I – OBJETO**

**1.1.** Em 26.04.2024, por carta registada, foi remetida à CITE, pela empresa ..., (...), um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento de ..., trabalhadora lactante, ..., trabalhadora puérpera, ..., trabalhadora grávida e ..., trabalhadora lactante, no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por motivos estruturais, abrangendo 75 trabalhadores/as.

**1.2.** No pedido dirigido à CITE e datada de 24.04.2024, a entidade empregadora comunica o seguinte:

“(…)

**Assunto: Despedimento coletivo - Comunicação art. 63.º, n.º 3, b) Código de Trabalho**

..., (doravante abreviadamente designada por ...), Sociedade por Quotas, com sede na Rua ..., Pessoa Coletiva n.º..., vem, nos termos do artigo 63.º, n.º 3, b) do Código do Trabalho (adiante CT) comunicar e requerer o seguinte:

1. No âmbito de procedimento de despedimento coletivo em curso, no passado dia 09.04.2024 foi comunicado às trabalhadoras ..., ..., ... e ... a intenção de proceder à cessação dos seus contratos de trabalho, motivado pelo desequilíbrio económico-financeiro da atividade da empresa, consubstanciado no facto de os seus recursos humanos terem sido projetados para dar resposta a uma procura muito superior àquela que se verifica neste momento, o que faz com que seja absolutamente imperativo redimensionar o número de colaboradores da empresa - Vide cópia das comunicações que ora se juntam e aqui se dão por integralmente reproduzidas como **doc.n.1**.
2. Na mesma data, a requerente enviou cópia da referida comunicação à DGERT, nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 360.º do CT.
3. O procedimento de despedimento em curso abrange 75 trabalhadores da requerente, tendo já terminado a fase de informação e negociações prevista no artigo 361.º do CT.
4. Considerando que as trabalhadoras se encontram abrangidas pelo regime de proteção do artigo 63.º do CT, importa, nos termos da alínea b) do n. 3 do referido preceito legal do requerer a V.Exas. parecer

*prévio à comunicação do despedimento a operar, para o que se junta em anexo cópia da comunicação remetida às trabalhadoras.*

*Pelo exposto, requer-se que V. Exas. se dignem, nos termos e para os efeitos da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do CT, emitir parecer prévio à comunicação do despedimento das trabalhadoras. Para qualquer esclarecimento estamos disponíveis no e-mail ....*

*(...)"*

**1.3.** Uma vez que não existe na empresa comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissão sindical, o empregador comunicou, por escrito, a cada uma das quatro trabalhadoras abrangidas, por especialmente protegidas, a intenção de promover o despedimento coletivo, em cumprimento do previsto no art.º 360.º do CT.

**1.4.** Na comunicação foram descritos os motivos invocados para o despedimento coletivo: i) Descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo; (ii) indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir; (iii) indicação do número de trabalhadores a despedir, e das categorias profissionais abrangidas; (iv) indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento; e (v) indicação do método de cálculo de compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da compensação prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho (Anexo I);

**1.5.** 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 (Anexo II).

**1.6.** Os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir indicados assentam no propósito de adequar, quer em termos quantitativos, quer em termos de qualificações profissionais, o quadro de pessoal às necessidades reais da empresa e preparar a organização para a realidade do mercado a médio prazo. A seleção dos trabalhadores resultou da avaliação de desempenho conjugada com as redundâncias geradas pelo aproveitamento de sinergias dos departamentos internos da empresa, que levaram à reorganização dos mesmos.

- No que concerne à avaliação de desempenho foram considerados os seguintes critérios:

- i Histórico de desempenho e assiduidade;

- ii Conhecimento técnico;
- iii Polivalência;
- iv Capacidade de adaptação;
- v Garantia do know how interno para funções chave e
- vi Experiência demonstrada nas tarefas executadas

- Atendendo às redundâncias verificadas, foram reorganizados os seguintes departamentos:

- i Departamento de Logística do centro de corte de madeiras: as funções de receção e logística interna do centro de corte de madeiras serão absorvidas pela equipa que compõe o Departamento de Produção da referida unidade produtiva, o que levará à supressão do referido departamento;
- ii Área de compras indiretas: A área de compras indiretas será fundida no departamento de compras, passando a integrar o departamento por via da fusão das duas equipas (compras diretas e indiretas), passando o referido departamento a gerir todas as compras da empresa, reduzindo-se o número de colaboradores afetos a tais tarefas por via das sinergias que a incorporação criará, o que faz com quem sejam suprimidos alguns postos de trabalho neste departamento.
- iii Departamento de controlo de qualidade do centro de corte de madeiras: As funções operacionais do departamento de controlo de qualidade do centro de corte de madeiras serão absorvidas pelo Departamento de Produção, que adotará um sistema de autocontrolo realizado diretamente pelos operadores da referida unidade industrial, permanecendo apenas o coordenador de qualidade que servirá de elo de ligação administrativo entre a unidade produtiva de ... e o centro de corte de madeiras, responsável pelo registo e análise de reclamações e indicadores de qualidade do mesmo.

**1.7.** O processo remetido à CITE, foi instruído com cópia do Anexo A do Relatório Único referente ao Quadro de Pessoal.

## **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.<sup>1</sup>

**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 Europeias<sup>2</sup> 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.*

---

<sup>1</sup> Artigo 68.º, n.º 1 e n.º 2 da Constituição da República Portuguesa

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

**2.5.** 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 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 e 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 do Código do Trabalho:

*“(…) 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 Código do Trabalho, 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 nos n.ºs 1 ou 4 do artigo 360.º ou promovido a negociação prevista no n.º 1 do artigo 361.º; 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 a) 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 deverá respeitar critérios de seleção nos trabalhadores a despedir. **Em 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, **exige das entidades empregadoras 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”<sup>3</sup>, 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](http://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 sindicatizar 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*

---

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

*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 ..., em [www.dgsi.pt](http://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 CT<sup>4</sup> 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 ..., em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

**2.18.** No Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 11.05.2015, Processo ....., disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), menciona-se o seguinte:

*“I – O empregador deve fazer constar da comunicação inicial da intenção de proceder a despedimento colectivo os elementos mencionados no n.º 2 do art. 360.º do Código do Trabalho, não estando obrigado a incluir quaisquer outros.*

*II – Tal comunicação deve, quanto aos diversos elementos que dela devem constar, ser apreensível pelos trabalhadores visados e pelos demais intervenientes, e, em última análise, pelo tribunal que seja chamado a pronunciar-se sobre a regularidade e licitude do despedimento, garantindo a sua sindicabilidade, o que se conclui estar devidamente observado se os interessados demonstram na oposição que fazem ter apreendido cabalmente os termos das questões.*

*III – Na falta de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissões sindicais, a circunstância de o empregador não proceder ao envio das informações aludidas no n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho de 2009 aos trabalhadores que possam ser abrangidos pelo*

---

<sup>4</sup> Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.

*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 e de acordo com o Anexo A do Relatório Único referente ao Quadro de Pessoal, a Entidade Empregadora tem ao seu serviço mais de 200 trabalhadores/as e irá proceder a um despedimento coletivo, por motivos de mercado e estruturais, abrangendo 75 trabalhadores/as.

**3.2.** A entidade empregadora é uma sociedade comercial que tem como objeto social a atividade de "Fabricação de colchões, mobiliário e acessórios relacionados, incluindo têxteis, exceto vestuário, e produtos para o lar, transformação de produtos semi-acabados. Comércio por grosso e a retalho, compra, venda e revenda, armazenagem, distribuição, representação, importação, exportação e venda por correspondência e via internet, de todos os materiais produzidos, transformados e/ou adquiridos para esse fim. Prestação de serviços pós-venda e outros relacionados."

**3.3.** Ao abrigo do referido objeto social, a empresa explora três unidades industriais:

- i. A unidade produtiva de ..., que se dedica à produção de colchões, camas e pequeno mobiliário;
- ii. O centro de corte de madeiras, que se dedica à produção de peças em madeira de apoio à unidade produtiva de ..., situado em ....
- iii. O centro de distribuição que se dedica à distribuição dos produtos da empresa, situado em ....

**3.4.** Todas elas se destinam à produção e comercialização de produtos da marca ..., da qual a ... é representante para o território nacional.

**3.5.** Aquando da sua constituição, a empresa baseou a sua abordagem ao mercado tendo por referência a experiência de exercícios anteriores (os de 2020 e 2021) de acordo com os dados das vendas da ..., os quais eram bastante promissores. Assim, a ... desenvolveu as suas unidades industriais com base nos dados do sector relativos àquela amostra. Tendo dimensionado a sua estrutura de forma a garantir uma capacidade produtiva coincidente com a procura que o setor vinha demonstrando.

**3.6.** Acontece que a partir do ano de 2022, o mercado teve um comportamento completamente inverso àquela que era a tendência sentida até então. No que respeita à ..., a atual conjuntura económica tem proporcionado resultados bastante comprometedores para a sua viabilidade. Após uma análise económico-financeira, concluiu-se pela necessidade de ajustar a estrutura de custos dos recursos humanos da ..., porquanto, aquando da sua constituição, as suas equipas foram projetadas para dar resposta a uma procura muito superior àquela que se verifica neste momento, o que faz com que seja imperativo redimensionar os recursos humanos da empresa, em função da efetiva procura dos produtos que comercializa.; trata-se uma verdadeira inversão do paradigma do mercado no qual a ... se insere que a impede de atingir os objetivos a que se propôs e que estiveram na base do dimensionamento das suas equipas.

**3.7.** Em comparação com a previsão inicial, por motivos relacionados com o forte abrandamento do mercado e diminuição da procura prevista, a ... ficou cerca de 47% aquém da previsão, em número de unidades produzidas e cerca de 46% aquém da previsão no que concerne ao volume de faturação. Esta realidade fez com que a ... não tenha sequer encomendas suficientes para manter as suas unidades industriais em plena laboração, tendo os setores produtivos da empresa, desde janeiro do corrente, passado a laborar apenas uma média de 3 dias por semana. Ou seja, esta inversão generalizada da tendência da procura fez com que a ... passasse a dispor de uma estrutura de recursos humanos cerca de 45% superior às necessidades produtivas que a procura dos seus produtos reclama.

**3.8.** Em síntese, a necessidade de promoção do presente procedimento de despedimento coletivo é determinada por motivos estruturais, relacionados com um evidente desequilíbrio económico financeiro da atividade da empresa, porquanto, os seus recursos humanos foram projetados para dar resposta a uma procura muito superior àquela que se verifica neste momento, o que faz com que seja absolutamente imperativo redimensionar o seu número de colaboradores.

**3.9.** Compulsadas as comunicações às trabalhadores especialmente protegidas, das quais constam descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo; (ii) indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir; (iii) indicação do número de trabalhadores a despedir, e das categorias profissionais abrangidas; (iv) indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento; e (v) indicação do método de cálculo de compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da compensação prevista no artigo 366.<sup>2</sup> do Código do Trabalho (Anexo I); Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa (Anexo II), 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.

**3.10.** 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 de seleção aos/às trabalhadores/as especialmente protegidos/as e integrados/as no presente processo de despedimento coletivo.**

Vejamos,

**3.11.** Indica a entidade empregadora que os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir assentam no propósito de adequar, quer em termos quantitativos, quer em termos de qualificações profissionais, o quadro de pessoal às necessidades reais da ... e preparar a organização para a realidade do mercado a médio prazo. Assim, a seleção dos trabalhadores resultou da avaliação de desempenho conjugada com a as redundâncias geradas pelo aproveitamento de sinergias dos departamentos internos da ..., que levaram à reorganização dos mesmos.

**3.12.** No que concerne à avaliação de desempenho, consta do processo que foram considerados os seguintes critérios de seleção: *Histórico de desempenho e assiduidade, Conhecimento técnico, Polivalência, Capacidade de adaptação, Garantia do know how interno para funções chave e Experiência demonstrada nas tarefas executadas.*

**3.13.** Contudo, apesar de constar a indicação dos critérios que serviram de base para a seleção dos trabalhadores a despedir, ainda assim, não se encontra concretizado, demonstrado de que forma foi efetuada a aplicação destes critérios, comparativamente, no sentido de se compreender as razões pelas quais foram individualizados e selecionados os 75 trabalhadores.

**3.14.** Razão pela qual nos suscitam dúvidas, quer sobre os critérios de seleção utilizados para proceder à avaliação de desempenho, quer se a seleção resultou, efetivamente, da avaliação de desempenho conjugada com a as redundâncias geradas pelo aproveitamento de sinergias dos departamentos internos da ..., que levaram à reorganização dos mesmos, por não demonstrado.

**3.15.** Ora, logo o primeiro critério de seleção a considerar “*Histórico de desempenho e assiduidade*” nos suscitam 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, de licenças, em relação às trabalhadoras especialmente protegidas: ..., lactante, ..., puérpera, ... grávida e ..., lactante, concretamente, não se mostra possível aferir a aplicação do regime imperativo de licenças, faltas e dispensas previsto no art.º 65.º do Código de Trabalho.

**3.16.** Na realidade, não resulta demonstrada que os referidos critérios de seleção afastam arbitrariedades ou discricionariedades injustificadas, uma vez que dos documentos constantes no processo, não constam os elementos necessários de forma a confrontar o Histórico de desempenho e assiduidade das trabalhadoras especialmente protegidas com os/as demais trabalhadores/as comparáveis, não se mostrando possível confirmar a correta utilização de tal critério, nomeadamente a eventual contabilização das ausências por parentalidade.

**3.17.** A mesma linha de raciocínio se aplica aos demais critérios, ou seja, não é possível confirmar a correta utilização dos critérios, nomeadamente, se a avaliação do desempenho das trabalhadoras está relacionada com as ausências ocorridas no âmbito da parentalidade.

**3.18.** 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](http://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.”*

**3.19.** 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 de seleção dos trabalhadores a despedir bem como não resulta demonstrado que *“assentam no propósito de adequar, quer em termos quantitativos, quer em termos de qualificações profissionais, o quadro de pessoal às necessidades reais da ... e preparar a organização para a realidade do mercado a médio prazo.”*, pelo

que não se pode concluir, por não demonstrado que *“a seleção dos trabalhadores resultou da avaliação de desempenho conjugada com a as redundâncias geradas pelo aproveitamento de sinergias dos departamentos internos da ..., que levaram à reorganização dos mesmos”*.

**3.20.** Como tal, a comunicação prevista no artigo 360.º 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.

**3.21.** 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 especialmente protegidas ..., ..., ... e ..., no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por motivos estruturais, abrangendo 75 trabalhadores/as, promovido pela empresa ... - (...)

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE MAIO DE 2024, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**