

PARECER N.º 879/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora especialmente protegida incluída 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.

PROCESSO N.º D/4028/2024

I – OBJETO

1.1. Por correio expresso remetido à CITE no dia **18 de julho de 2024**, a entidade empregadora ... solicitou a emissão de **parecer prévio** ao despedimento de trabalhadora ..., incluída em processo de **despedimento coletivo**.

1.2. Entre o mais refere a entidade empregadora que por comunicações datadas de 3 de junho de 2024, iniciou um procedimento de despedimento coletivo, tendente à cessação de 13 (treze) contratos de trabalho, entre os quais o contrato celebrado com a trabalhadora ... que se encontra grávida.

1.3. Mais refere que a trabalhadora recebeu a comunicação inicial de intenção de intenção do despedimento em 11 de junho de 2024, e que nos termos e para os efeitos da alínea b) do n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, os trabalhadores abrangidos pelo procedimento de despedimento coletivo comunicaram, no passado dia 24 de junho de 2024, a constituição de uma Comissão Representativa.

1.4. Nessa sequência, a entidade empregadora reuniu com a dita Comissão, para efeitos da prestação de informações e de negociação de eventuais alternativas, no passado dia 2 de julho de 2024. Esgotada esta fase, foi concluído o procedimento de despedimento coletivo em relação a **9 trabalhadores** a quem comunicou a decisão de pôr termo aos respetivos contratos de trabalho.

1.5. Um dos trabalhadores incluídos no despedimento demonstrou interesse em consensualizar com a entidade empregadora a revogação do respetivo contrato de trabalho, o que veio efetivamente a acontecer.

1.6. De igual forma, no decurso do procedimento de despedimento coletivo, abriram duas vagas na empresa, tendo sido proposto e apresentado a três trabalhadoras, entre as quais a trabalhadora aqui visada, a possibilidade de, mediante uma reconversão funcional, ocuparem aquelas vagas. Contudo, a trabalhadora ..., aqui especialmente protegida, não demonstrou disponibilidade ou interesse em beneficiar dessa oportunidade, contrariamente às outras duas trabalhadoras que aceitaram a referida reconversão funcional, pelo que o procedimento de despedimento colectivo não se concluiu em relação às mesmas.

1.7. A ... é uma empresa que se dedica à prestação de serviços no âmbito do desenvolvimento, comercialização e implementação de soluções de informação. A ... insere-se no denominado ..., com base na empresa ..., sediada na Índia, grupo empresarial que atua a nível internacional através de diversas entidades, dispersas por múltiplas geografias, incluindo Portugal.

1.8. Nesse contexto, a ..., entidade reconhecida no mercado por prestar serviços de planeamento, contacto, monitorização e análise de média, e o ... (mais concretamente a ...) celebraram, em 2020, o denominado Master Services Agreement, isto é, um contrato de prestação de serviços global, através do qual a ... subcontratou ... determinados serviços / processos, cuja execução ficaria entregue a diferentes entidades do ..., entre elas a

1.9. No âmbito dessa relação comercial entre a ... e a ..., e no que concretamente lhe diz respeito, a ... vem, desde início de 2021, sendo responsável, desde logo, pela execução dos processos de “SR9”, de “TV Cutting” e de “TV Transcript”, todos em língua estrangeira (nomeadamente checo, eslovaco, neerlandês, francês, alemão, húngaro, italiano, polaco, russo, espanhol, sueco, turco e árabe), de acordo com as métricas, metas e objetivos ciclicamente comunicados pela

1.10. Definindo cada um destes processos:

- “SR9” traduz o processo de download, análise e resumo de conteúdos publicados em diversas plataformas de média, de acordo com os critérios e diretrizes definidas pela O processo encontra-se dividido por mercado (país/língua) e compreende o download de jornais / revistas / notícias online para

uma drive partilhada e a respetiva análise numa plataforma especificamente criada para o efeito. Esta atividade de análise visa a identificação de artigos / notícias relevantes, nos termos e de acordo com as orientações e diretrizes da Em caso de identificação de artigo / notícia relevante, o elemento em causa é processado e categorizado como tal e, com recurso a uma outra aplicação especificamente criada para o efeito, é ainda resumido, nos termos e de acordo com o guião de estilo predefinido pelo cliente, e, por fim, enviado ao cliente.

- “TV Cutting” traduz o processo de escuta de áudios e vídeos por forma a, em termos resumidos, extrair e destacar informações relevantes para a O resumo deverá obedecer às regras de estilo definidas pela ..., designadamente em termos de tamanho, menção a palavras-chave, identificação do autor e recorte de áudio. Para além da identificação de elementos relevantes, o processo em causa implica que seja assinalado como “irrelevante” o elemento que, apesar de lhe dizer respeito, não apresentar interesse para o cliente, de acordo com o padrão por si definido.

- “W Transcript” traduz o processo de audição de gravações de áudio e de vídeo e de transcrição, palavra por palavra, de toda a gravação, com a identificação do respetivo autor. As atividades de audição e transcrição obedecem a janelas temporais estritas definidas pelo cliente e, bem assim, a requisitos muito exigentes em termos de gramática e ortografia.

1.11. Para a execução destes processos, a ... constituiu, no início de 2021, nas suas instalações sitas na Maia, três equipas, que, por sua vez, integrou na sua área de negócio denominada ..., isto é, na área dedicada à prestação de **serviços em outsourcing**, as denominadas “Equipa de SR9” (responsável pela execução do processo de “SR9”), “Equipa de TVCutting” (responsável pela execução do processo de “TVCutting”) e “Equipa de TV Transcript” (responsável pela execução do processo de “TV Transcript”).

1.12. Diretamente ligada às ditas encontra-se a figura denominada de “Team Leader”, que é responsável pela respetiva gestão e coordenação, e a de “Quality Analyst”, isto é, o elemento dedicado à análise da qualidade dos resultados produzidos pelos elementos das respetivas equipas. Por força da criação de raiz das equipas e da conseqüente necessidade de contratação de trabalhadores para ocuparem os respetivos postos de trabalho e para assegurar a eventual contratação em função da rotação normal de

trabalhadores, encontra-se, ainda, associado à área de negócio em causa a figura do “Recruiter”, isto é, o elemento responsável pela gestão de processos de recrutamento, contratação e on-bording.

1.13. Trata-se de três equipas criadas e desenhadas especificamente para a execução, em diversas línguas estrangeiras e em exclusivo, daqueles processos da ..., considerando as especificações, o workflow e as métricas por ela definidos, e completamente autónomas e totalmente alocadas à execução das respetivas tarefas e atividades. Ou seja, os elementos integrantes das equipas, o respetivo “Team Leader” e os referidos elementos de suporte (“QualityAnalyst” e “Recruiter”) não exercem qualquer outra função ou tarefa para além do estrito ambiente dos processos da ... e nenhum outro trabalhador ou equipa da ... se dedica aos ditos processos.

1.14. Todos os elementos que integram as ditas “Equipa de SR9”, “Equipa de TV Cutting” e “Equipa de TV Transcript”, incluindo a trabalhadora grávida ..., possuem a categoria profissional de “Revisores de Conteúdo Media” que se traduz, na prática, na execução de tarefas, inseridas nos respetivos processos, de leitura de artigos e notícias e análise resumo do conteúdo de acordo com parâmetros pré-definidos; revisão de áudio, imagem e transcrição, incluindo para efeitos de verificação da correspondência com o resumo, incluindo palavras-chave; captura de informação a partir de ligações e e-mails e criação de relatórios; carregamento dos elementos para a plataforma da ...; e participação em reuniões de discussão de conclusões e recomendações.

1.15. Por sua vez, o “Team Leader” de que dependem hierarquicamente as equipas em causa, e que atualmente não promove a gestão e coordenação de quaisquer outros elementos, encontrando-se totalmente dedicado àquelas três equipas, possui a categoria profissional de “Gestor de Equipa”, a qual implica, na prática, a execução de tarefas de controlo e garantia de execução dos processos de acordo com as regras e os parâmetros definidos pelo cliente; estímulo e controlo do desempenho das equipas de acordo com as métricas identificadas para cada processo; interação e gestão de todos os stakeholders; gestão e controlo do desempenho dos elementos das equipas; gestão relacional e hierárquica dos elementos das equipas. Por sua vez, o “QualityAnalyst” associado às “Equipa de SR9”, “Equipa de TV Cutting” e “Equipa de TV Transcript”, e que atualmente não promove as tarefas de análise de qualidade de quaisquer outros elementos, encontrando-se totalmente dedicado àquelas três equipas,

possui a categoria profissional de “Analista de Qualidade”, a qual implica, na prática, o exercício de tarefas de controlo de qualidade de todos os relatórios /resumos a publicar e publicados; controlo e correção dos erros e lapsos detetados antes da respetiva partilha com o cliente; elaboração e partilha de relatórios; assunção de responsabilidade por issues; promoção de atos de melhoria continua. Por último, o “Recruiter” associado às “Equipa de SR9”, “Equipa de TVCutting” e “Equipa de TV Transcript”, e que atualmente não promove tarefas de recrutamento e contratação por referência a quaisquer outros elementos, encontrando-se totalmente dedicado àquelas três equipas, possui a categoria profissional de “Recrutador que implica, na prática, o exercício de tarefas de publicação de anúncios de emprego, realização de entrevistas e processo de seleção.

1.16. Os elementos que compõem as ditas “Equipa de SR9”, “Equipa de TV Cutting” e “Equipa de TV Transcript”, o respetivo “Team Leader” e o “Quality Analyst” e o “Recruiter” foram especificamente recrutados e contratados pela ... para desempenharem aquelas funções nas ditas equipas ou diretamente associados a elas, considerando as suas competências próprias e diferenciadas no que respeita ao domínio de diferentes línguas estrangeiras e respetivos perfis. Os trabalhadores em causa, muito particularmente os elementos integrantes de cada equipa, receberam, ainda, formação particular para os respetivos processos, habilitando-os, desta forma, a executar as tarefas e funções acima descritas de acordo com o workflow, as exigências e as especificações - individualizadas e únicas - fornecidas pela

1.17. As equipas em causa são, por isso, compostas por elementos com características muito particulares e específicas, designadamente no que concerne ao conhecimento e competências ao nível de línguas estrangeiras, porquanto todos os processos são geridos e executados exclusivamente em língua estrangeira, como checo, eslovaco, neerlandês, francês, alemão, húngaro, italiano, polaco, russo, espanhol, sueco, turco e árabe.

1.18. À data da comunicação inicial da intenção do despedimento integravam a “Equipa de SR9” ...; integravam a “Equipa de TVCutting” ...; integravam a “Equipa de TV Transcript” ...; o “Team Leader” das referidas equipas era desempenhado por ...; o “QualityAnalyst” associado às referidas equipas era desempenhado por ...; e o “Recruiter” associado às referidas equipas era desempenhado por

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

1.20. Estas circunstâncias terão estado na base de uma crescente diminuição na requisição de serviços pela ... à ..., designadamente e agora no que concerne à solicitação dos processos executados pelas referidas “Equipa de SR9”, “Equipa de TVCutting” e “Equipa de TV Transcript”. A ... chegou mesmo a apresentar à ... uma proposta comercial com desconto, de modo a preservar e a dinamizar a relação entre as duas entidades, infelizmente não acolhida.

1.21. Nesta sequência, em 30 de junho de 2024, a ... desativou totalmente os processos de “SR9”, de “TV Cutting” e de “TV Transcript”, a partir de 30 de junho de 2024.

1.22. Como consequência direta e imediata da decisão comunicada pela ..., as referidas “Equipa de SR9”, “Equipa de TVCutting” e “Equipa de TV Transcript”, que se encontravam já praticamente sem qualquer atividade, ficaram, desde aquela data, totalmente esvaziadas de tarefas e desprovidas de qualquer objeto e, portanto, absolutamente redundantes e excendentárias e sem qualquer justificação ou fundamento. Por força dessa circunstância, não restou à ... qualquer alternativa à descontinuação total daquelas três equipas da sua estrutura e organização, com a consequente extinção de todos os postos de trabalho a ela atualmente associados, no total de 13 (treze), designadamente os postos de trabalho dos elementos que as integram, do respetivo “Team Leader” e dos elementos de suporte que se encontram totalmente a elas dedicados.

1.23. Com a desativação total das “Equipa de SR9”, “Equipa de TV Cutting” e “Equipa de TV Transcript”, todos os postos de trabalho que se encontram nelas integrados resultaram totalmente redundantes e esvaziados, sendo certo que não haverá necessidade de

qualquer elemento responsável pela respetiva gestão e coordenação das equipas (que deixarão de existir), pelo recrutamento e contratação de elementos para essas equipas (que deixarão de existir) e pelo controlo de qualidade do trabalho produzido por elementos dessas equipas (que deixarão de existir), pelo que os respetivos postos de trabalho totalmente redundantes e esvaziados e sem qualquer tarefa para desempenhar.

1.24. Em função, por um lado, das atuais perspetivas de mercado e das necessidades atuais da empresa e, por outro lado, da natureza singular do objeto dos processos em causa e das específicas e particulares competências, know-how e perfis dos elementos que atualmente compõem as mencionadas equipas ou se encontram a elas diretamente associados, desde logo por não existir na empresa outras equipas dedicadas à execução de processos de “SR9”, de “TV Cutting” e de “7V Transcript”, a ... não dispõe de qualquer posto de trabalho disponível e compatível onde pudesse realocar V. Exa., nem se antevê qualquer perspetiva, no curto ou médio prazo, de alteração desse estado de coisas.

1.25. Pelo que não se afigura minimamente comportável, numa lógica de racionalidade económico-financeira, ou minimamente exigível ou razoável que a empresa continue a suportar, sem qualquer contrapartida ou corresponsável no lado da receita, o encargo anual das equipas e dos elementos a elas associados, o qual ascende a montante superior a EUR 300.000,00.

1.26. Neste contexto, e não restando qualquer outra solução alternativa à ..., o despedimento coletivo é justificado e fundamentado pela eliminação das ditas “Equipa de SR9”, “Equipa de 7V Cutting” e “Equipa de 7V Transcript”, com a consequente extinção de todos os postos de trabalho a elas associados (nomeadamente dos “Revisores de Conteúdo Media” que integram as ditas equipas, do único respetivo “Team Leader” e dos elementos de suporte que se encontram totalmente a elas dedicados, nomeadamente do único “Recruiter” e do único “QualityAnalyst”) e a cessação dos contratos de trabalho, por despedimento dos atuais titulares desses postos, funcionando esta circunstância como critério para a seleção dos trabalhadores a despedir.

1.27. Do expediente remetido à CITE, num total de 125 páginas, constam 7 (sete) comunicações elaboradas nos termos e para os efeitos do artigo 363º do Código do Trabalho, todas acompanhadas de um anexo que dá conta dos fundamentos para o despedimento coletivo, e ainda um acordo de revogação outorgado com um trabalhador.

1.28. Além dos mencionados, não existem quaisquer outros factos ou elementos de prova que, nos termos do artigo 63º, nº 3, alínea b) do Código do Trabalho, cumpra apreciar.

1.29. A CITE tentou contactar a entidade empregadora para a prestação de esclarecimentos, sem sucesso.

Cumpra apreciar,

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO E ANÁLISE

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

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).

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. Consagrando a maternidade e a paternidade como 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 trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Sendo a CITE, por força da alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, a entidade competente para a emissão do referido parecer.

2.6. Como pode ler-se no recente Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 21.02.2024, disponível em www.dgsipt “ esta especial protecção ao nível da codificação laboral constitui a resposta ao princípio constitucional da protecção da maternidade e da paternidade consagrado no artigo 68.º da CRP, no qual se estabelece que “[a] maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes” (n.º 2) que “[a]s mulheres têm direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias” (n.º 3) e que “[a] lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar”(n.º3),mas

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

também ao princípio constitucional da igualdade e consequente proibição de práticas discriminatórias consagrado no artigo 13.º, n.ºs 1 e 2 da CRP. (...)."

2.7. No âmbito do despedimento por causas objetivas, como é o caso do despedimento coletivo, a entidade empregadora deve fundamentar a necessidade de proceder ao despedimento enquadrando os factos que alega nos motivos indicados no n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho e cumprindo os procedimentos previstos nos artigos 360.º a 366.º do Código do Trabalho.

2.8. Sendo que, para efeitos de emissão do referido 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).

2.9. De acordo com o previsto no artigo do artigo 359.º do Código do Trabalho, 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.”

2.10. Concretizando, refere o n.º2 da mesma norma que “para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente: a) [m]otivos 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) [m]otivos estruturais - desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes; c) [m]otivos 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. Refere o artigo 360.º do Código do Trabalho, que a comunicação da intenção de

proceder ao despedimento coletivo deve conter os seguintes elementos:

- 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. 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.

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

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

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

(...) A indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir, deve servir para estabelecer a necessária ligação entre os motivos invocados para o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador abrangido, por forma a que o trabalhador abrangido possa compreender as razões pelas quais foi ele o atingido pelo despedimento. (...) há que individualizar ou concretizar os



trabalhadores abrangidos, ou seja, “há que converter esses números em nomes”³, servindo os critérios de seleção para impedir arbitrariedades ou discricionariedades injustificadas. (...)

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

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

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 25.03.2009, Processo 3278/08.8TTLSB-4, em www.dgsi.pt

“ (...) ... o sentido decisório da mais recente jurisprudência do nosso Supremo Tribunal, nos termos do qual a única interpretação da al. e) do n.º 1 do artigo 24.º da LCCT (DL 64-A/89, de 27/02), que corresponde atualmente à al. c) do artigo 429.º do CT⁴ em conformidade com a Constituição, designadamente com a proibição de despedimentos sem justa causa constantes do art.º 53.º da nossa Lei Fundamental, é a de que a comunicação dos motivos da cessação do contrato deve referenciar-se quer «à fundamentação económica do despedimento, comum a todos os trabalhadores abrangidos, quer ao motivo individual que determinou a escolha em concreto do 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.

2.14. 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:

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

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



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 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. (...).

2.15. No caso em análise, o despedimento da trabalhadora visada, que está grávida e por isso especialmente protegida para os efeitos do artigo 63º do Código do Trabalho, vem alicerçado, é certo, em motivos estruturais e de mercado que determinam, segundo os fundamentos supra expostos, a eliminação das descritas “Equipa de SR9”, “Equipa de 7V Cutting” e “Equipa de 7V Transcript”, com a conseqüente extinção de todos os postos de trabalho a elas associados (nomeadamente dos “Revisores de Conteúdo Media” que integram as ditas equipas, do único respetivo “Team Leader” e dos elementos de suporte que se encontram totalmente a elas dedicados, nomeadamente do único “Recruiter” e do único “QualityAnalyst”) e a cessação dos contratos de trabalho.

2.16. Compulsadas as normas legais respeitantes à matéria, e em particular no que respeita à intervenção desta Comissão, salientamos que é dever das entidades empregadoras comprovar, sem margem para dúvidas, que estão a agir em conformidade com os dispositivos legais, sob pena de o despedimento poder conter indícios de discriminação ao pretenderem sem justificação bastante e comprovada, proceder a despedimentos de trabalhadoras/es especialmente protegidas/os.

2.17. Não havendo um julgamento prévio da CITE quanto à validade da motivação oferecida, ou ausência de alternativas estruturais e de mercado viáveis para a conservação dos postos de trabalho, porque esse compete aos Tribunais em caso de impugnação do despedimento, entendemos, porém, que, no caso concreto, o processo remetido à CITE não permite aferir a validade do procedimento quanto à trabalhadora especialmente protegida, e por essa via, não nos permitindo comprovar que foram cumpridas as exigências legais, não nos permite afastar os indícios de discriminação.

2.18. Senão vejamos, a CITE desconhece o teor da comunicação remetida à trabalhadora nos termos do artigo 360º do Código do Trabalho; e desconhece igualmente se a trabalhadora foi de facto notificada de tal comunicação. Desconhece também o teor das reuniões da fase de informações e negociações, e sobretudo a posição da trabalhadora quanto à alegada alteração do conteúdo funcional do seu posto de trabalho tendo em vista a manutenção do contrato de trabalho.

2.19. De resto, não existe um único elemento no procedimento que nos foi remetido que nos confirme que a trabalhadora teve intervenção em todo este procedimento.

2.20. Como referimos, a CITE tentou, sem sucesso, contactar a entidade empregadora para prestação de informações e esclarecimentos.

2.21. Pelo que, em face dos elementos que dispomos, e por referência à trabalhadora grávida, nada nos permite afastar a existência de indícios de discriminação em função do sexo por força da maternidade.

III – CONCLUSÃO

Em face do que, perante os elementos que constam do expediente remetido, a CITE delibera **opor-se** à cessação do contrato de trabalho da trabalhadora grávida, ..., incluída em processo de despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora
....

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 14 DE AGOSTO DE 2024,
COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO**

**EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA
NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE
PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**