

PARECER N.º 64/CITE/2025

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

Processo n.º 200/DG-C/2025

I – OBJETO

1.1. Por correio registado datado de **09.01.2025** e rececionado em **10.01.2025**, a CITE em recebeu da empresa ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por motivos estruturais e tecnológicos, abrangendo 23 trabalhadores/as.

1.2. Por correio registado datado de **07.01.2025**, a empresa comunicou à Trabalhadora a intenção de proceder ao despedimento coletivo, nos termos que, a seguir se transcreve:

“Considerando que não existe comissão de trabalhadores, comissões sindicais ou outra estrutura sindical, comunicamos a V. Exa., nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 360.º do Código de Trabalho (CT), a intenção de proceder ao seu despedimento, juntamente com mais vinte e dois trabalhadores.

A-) Nos termos do estabelecido no n. 2 do artigo 360.º do CT apresentamos a V. Exas. os documentos:

- 1- Anexo 1 - motivos para o despedimento coletivo;
- 2- Anexo II - quadro de pessoal dos trabalhadores;
- 3- Anexo III - critérios de seleção dos trabalhadores a despedir;
- 4- Anexo IV - número de trabalhadores a despedir e as respetivas categorias profissionais;
- 5- Anexo V — Tempo previsível para se efetuar o despedimento;
- 6- Anexo VI — método de cálculo de compensação a conceder aos trabalhadores.

B-) Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 360.º do CT apresentamos a V. Exas. as informações seguintes:

1. Os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo poderão eleger, no prazo de cinco dias a contar da receção desta comunicação, uma Comissão representativa com um número máximo de cinco trabalhadores
2. Nos cinco dias seguintes iniciar-se-á a fase de informações e negociações entre a Empregadora e a referida Comissão representativa de trabalhadores, na qual participará um representante do Ministério do Trabalho, Solidariedade e da Solidariedade Social;
3. Na falta de acordo, será proferida a decisão do despedimento coletivo com o aviso prévio previsto de quinze dias, trinta dias, sessenta dias e setenta e cinco dias, respetivamente, para os trabalhadores com antiguidade inferior a um ano, antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos e antiguidade igual ou superior a dez anos nos termos do n.º 1 do artigo 363 do CT.

4. Ser-lhe-á assegurado todos os créditos emergentes da cessação do contrato de trabalho, não sendo tal crédito passivo de remissão abdicativa

(...)"

*

Anexo 1 — Motivos para o Despedimento Coletivo:

O despedimento coletivo abrange um universo de 23 trabalhadores e tem por fundamento uma redução do número de trabalhadores assentes em motivos de natureza tecnológica e estrutural bem como na redução de 50% da produção da fruta, cujas principais linhas são as seguintes:

I-) A ... dedica-se à arrecadação de fruta e comercialização da mesma, nos mercados nacionais e internacionais e tem como clientes principais as redes de supermercados.

II-) A iniciou a sua atividade, a 18 de junho de 2020, tendo como empresas que compunham esta sociedade comercial, a ..., a ...A ..., a ..., a ..., e a ... Estas

empresas tinham associada a si, uma lista de produtores que passou a integrar a

III-) Entretanto, algumas dessas empresas foram abandonando o projeto inicial, sendo que, nesta data, estão apenas a ..., a ..., a ... e a ..., esta última, não colocou a fruta na ..., na corrente campanha.

IV-) Com a saída destas empresas, ..., ..., e, recentemente, com a não entrega da fruta da ..., consequentemente, foram também muitos os produtores que deixaram de colocar a fruta na ..., diminuindo drasticamente a quantidade de fruta a ser trabalhada pela empresa.

V-) Assim, a recebeu dos seus produtores, na campanha de 2023/2024, a quantia de 9 276 471,00 kg de fruta, enquanto, na atual campanha 2024/2025 recebeu 4 523 821,00 Kg, havendo um decréscimo de 52% da quantidade de fruta a ser trabalhada pelos seus trabalhadores.

VI-) A tem atualmente 83 trabalhadores, existindo 53 trabalhadoras como a categoria de embalador.

VII-) Concomitantemente, a fruto da necessidade de responder à forte concorrência no sector, investiu nas suas infraestruturas e equipamentos, com o propósito de remodelar o processo produtivo. Nesse sentido, investiu num calibrador e respetivo software, que permite um controlo rigoroso sobre os fatores da qualidade, como a coloração, peso e diâmetro dos produtos assegurando a uniformidade e consistência das características exigidas pelo mercado, que outrora era feito manualmente, deixando de o ser.

VIII-) Acresce ainda que, renovou e reestruturou as linhas de embalamento resultando numa maior eficiência operacional, garantindo a manutenção de elevados padrões de eficácia e a minimização de tempos improdutivos.

IX-) Por último, a implementação de sistemas de MES (Manufacturing Execution System), ou seja, a aquisição e integração de equipamentos e periféricos, aliados ao desenvolvimento de sistemas MES, proporcionaram uma cobertura completa do processo produtivo, assegurando a rastreabilidade dos produtos, a otimização de custos e a melhoria da qualidade final.

X-) Neste momento, a tem menos de 50% de produção de maçã para ser trabalhada e fruto da inovação tecnológica implementada tem uma melhoria contínua no desempenho organizacional estimado entre os 20% e os 30%.

XI-) Assim, fruto da necessidade de adaptação a esta realidade a empresa já reafectou e irá terminar de reafectar os trabalhadores possíveis, de acordo com as suas qualificações e qualidades, tendo efetuado nos últimos meses e dentro dos limites legais, por acordo e por despedimento coletivo, a diminuição possível dos seus quadros de pessoal, de forma a ajustá-lo a uma menor necessidade produtiva.

XII-) Afigura-se-nos assim que a ... tem no seu atual quadro de pessoal um conjunto de colaboradores a quem deixará de ser possível a atribuição de quaisquer outras funções, seja pela redução da produção, seja pelas necessidades paralelas de mão de obra que a mesma originava (embalamento, armazenamento, administrativos, transportes, compras).

XIV-) A manutenção desse quadro de pessoal em situação de inatividade, compromete a competitividade da ... no mercado nacional e internacional sendo urgente o reajustamento da capacidade produtiva para o atual cenário e, consequentemente, a reorganização de pessoal quer nas áreas produtivas quer nas áreas de suporte à produção, salvaguardando a viabilidade dos restantes postos de trabalho.

XV-) O procedimento de despedimento coletivo é o único meio jurídico adequado com vista a redimensionar o quadro de pessoal nos termos da presente reorganização e, simultaneamente, proteger os interesses dos trabalhadores abrangidos garantindo-lhes o acesso ao subsídio de desemprego bem como ao pagamento da compensação pelo tempo de trabalho, já que o número de quotas disponível aplicáveis às rescisões por acordo é muito inferior a estes.

XVI-) A reestruturação necessária conduz à extinção de postos de trabalho.

Anexo II - Quadro de pessoal dos trabalhadores da ...

- Conforme consta do processo instrutor para ao qual se remete

Anexo III - Critérios de Seleção dos trabalhadores a despedir:

Os critérios de seleção para a escolha destes trabalhadores, prendeu-se com o facto de serem quase todas embaladoras, que estão afetadas pela redução de matéria-prima e pela atualização tecnológica da empresa. Relativamente ao trabalhador motorista, encontra-se em situação de pré-reforma.

A ..., investiu num calibrador e respetivo software, que permite um controlo rigoroso sobre os fatores da qualidade, como a coloração, peso e diâmetro dos produtos assegurando a uniformidade e consistência das características exigidas pelo mercado, que outrora era feito manualmente, deixando de o ser.

Neste sentido, as escolhas dos trabalhadores afetados são predominantemente embaladoras. Isto porque, a implementação do novo método operacional automatiza grande parte das funções desempenhadas por estes fazendo com que a necessidade de mão-de-obra nesta área seja significativamente reduzida, tornando a sua presença imprescindível apenas em uma pequena proporção.

Além disso, A ... selecionou trabalhadores que não possuem a qualificação necessária para aceitar e manusear o novo método operacional, o qual é dotado de tecnologia avançada e software especializado.

Cumprе esclarecer que, durante o processo de despedimento coletivo, foi informado que uma das trabalhadoras que constitui o despedimento se encontra grávida.

Anexo IV- Número de trabalhadores a despedir e as respetivas categorias profissionais

Conforme consta do processo instrutor para o qual se remete

O tempo previsível para se efetuar o despedimento é até 30 de abril de 2025, uma vez que as durações dos contratos dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo são superiores a 1 e inferiores a 30.

1. 11 trabalhadores a serem despedidos no prazo de 30 dias;

a) 1 trabalhadora grávida.

2. 10 trabalhadores a serem despedidos no prazo de 60 dias;

3. 2 trabalhadores a serem despedidos no prazo de 75 dias.

(...)"

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

1.7. Consta 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, as respetivas categorias profissionais.

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

1.9. Não consta do processo remetido à CITE que tenho sido efetuada reunião de informações e negociação, nos termos do artigo 361.º do Código do Trabalho.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece aos pais e às mães o direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.¹

2.2. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19.10.92, estabelece no artigo 10.º que: *"1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o*

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

início da gravidez e o termo da licença de maternidade (...), salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez, admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.

2. Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.”

2.3. É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias² que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

2.4. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à referida construção jurisprudencial, do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, nos considerandos 23 e 24 que expressamente referem o seguinte: *Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.*

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

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

despedimento com fundamento no pedido ou no gozo da licença parental, nos termos da legislação, das convenções coletivas e/ou das práticas nacionais.”.

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

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

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

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

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

Para efeitos de emissão de parecer prévio, o empregador deve remeter cópia do processo à CITE, depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho (alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho).

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

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

tecnológicos.

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

- a) *Motivos de mercado - redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;*
- b) *Motivos estruturais - desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;*
- c) *Motivos tecnológicos - alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.”*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(...) ”.

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

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

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

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

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

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

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

(...) A indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir, deve servir para estabelecer a necessária ligação entre os motivos invocados para o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador abrangido, por forma a que o trabalhador abrangido possa compreender as razões pelas quais foi ele o atingido pelo despedimento. (...) há que individualizar ou concretizar os trabalhadores abrangidos, ou seja, “há que converter esses números em nomes”³, servindo os critérios de seleção para impedir arbitrariedades ou discricionariedades injustificadas. (...)

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

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

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 25.03.2009, Processo ..., 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

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.

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.

2.18. No Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 11.05.2015, Processo 1004/13.9 TTPNF.G1, disponível em www.dgsi.pt, menciona-se o seguinte: “I – O empregador deve fazer constar da comunicação inicial da intenção de proceder a despedimento 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 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. O despedimento coletivo corresponde, a um despedimento com fundamento em «justa causa objetiva», ou seja, é fundado em motivos de natureza não disciplinar.

3.2. No caso em análise, a entidade empregadora dedica a sua atividade à arrecadação de fruta e comercialização da mesma, nos mercados nacionais e internacionais e tem como clientes principais as redes de supermercados.

3.3. A entidade empregadora iniciou a sua atividade tendo como empresas que compunham esta sociedade comercial, a ..., a ...A ..., a ..., a ..., e a ..., tendo estas empresas associadas a si, uma lista de produtores que passou a integrar a empregadora.

3.4. Sucede, porém, que algumas dessas empresas foram abandonando o projeto inicial, sendo que, nesta data, estão apenas a ..., a ..., a ... e a ..., esta última, não colocou a fruta na ..., na corrente campanha.

3.5. Com a saída destas empresas e a não entrega da fruta muitos os produtores deixaram de colocar a fruta na entidade empregadora diminuindo drasticamente a quantidade de fruta a ser trabalhada pela empresa.

3.6. Face à necessidade de responder à forte concorrência no sector, investiu nas suas infraestruturas e equipamentos, com o propósito de remodelar o processo produtivo, tendo investido num calibrador e respetivo software, que permite um controlo rigoroso sobre os fatores da qualidade, como a coloração, peso e diâmetro dos produtos assegurando a uniformidade e consistência das características exigidas pelo mercado, que outrora era feito manualmente, deixando de o ser, tendo ainda, renovado e reestruturado as linhas de embalagem resultando numa maior eficiência operacional, garantindo a manutenção de elevados padrões de eficácia e a minimização de tempos improdutivos.

3.7. Com a aquisição e integração de equipamentos e periféricos, aliados ao desenvolvimento de sistemas MES, proporcionaram uma cobertura completa do processo produtivo, assegurando a rastreabilidade dos produtos, a otimização de custos e a melhoria da qualidade final.

3.8. Atualmente a entidade empregadora tem menos de 50% de produção de maçã para ser trabalhada e fruto da inovação tecnológica implementada tem uma melhoria contínua no desempenho organizacional estimado entre os 20% e os 30%.

3.9. Fruto da necessidade de adaptação a esta realidade a empresa já reafectou e irá terminar de reafectar os trabalhadores possíveis, de acordo com as suas qualificações e qualidades, tendo efetuado nos últimos meses e dentro dos limites legais, por acordo e por despedimento coletivo, a diminuição possível dos seus quadros de pessoal, de forma a ajustá-lo a uma menor necessidade produtiva.

3.10. Neste sentido, a entidade empregadora tem no seu atual quadro de pessoal trabalhadores/as a quem deixará de ser possível a atribuição de quaisquer outras funções, seja pela redução da produção, seja pelas necessidades paralelas de mão de obra que a mesma originava (embalamento, armazenamento, administrativos, transportes, compras), consequentemente, a manutenção desse quadro de pessoal em situação de inatividade, compromete a competitividade da empregadora no mercado nacional e internacional sendo urgente o reajustamento da capacidade produtiva para o atual cenário e, consequentemente, a reorganização de pessoal quer nas áreas produtivas quer nas áreas de suporte à produção, salvaguardando a viabilidade dos restantes postos de trabalho.

3.11. Compulsado o processo remetido à CITE, do qual constam os anexos referentes aos motivos invocados para o despedimento coletivo, o quadro de pessoal de trabalhadores/as, discriminado por setores organizacionais da empresa, o critério para seleção dos/as trabalhadores/as a despedir, o número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas pelo despedimento, o período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento e o método de cálculo de compensação a conceder aos trabalhadores a despedir, 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, sendo o despedimento assente em motivos de natureza tecnológica e estrutural.

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

Ou seja,

3.13. Indica a entidade empregadora alega que investiu num calibrador e respetivo software, que permite um controlo rigoroso sobre os fatores da qualidade, como a coloração, peso e diâmetro dos produtos assegurando a uniformidade e consistência das características exigidas pelo mercado, que outrora era feito manualmente, deixando de o ser e que os *critérios de seleção para a escolha destes trabalhadores, prendeu-se com o facto de serem quase todas embaladoras, que estão afetadas pela redução de matéria-prima e pela atualização tecnológica da empresa. Relativamente ao trabalhador motorista, encontra-se em situação de pré-reforma.* Nesse sentido, as escolhas dos trabalhadores afetados são predominantemente embaladoras.

3.14. E, por outro lado, indica a entidade empregadora que selecionou trabalhadores/as que não possuem a qualificação necessária para aceitar e manusear o novo método operacional, o qual é dotado de tecnologia avançada e software especializado.

3.15. A entidade empregadora detém um total de 83 trabalhadores/as, desse universo, 53 trabalhadores/as têm a categoria profissional de embalador e, destes/as 53 trabalhadores/as com a mesma categoria profissional, 23 (vinte e três) trabalhadores irão ser incluídos no despedimento coletivo.

3.16. Tendo em conta os critérios indicados pela entidade empregadora – face ao investimento efetuado, trabalhadores/as com a categoria profissional de embaladores/as – suscitam-se dúvidas, uma vez que não é perceptível do processo remetido à CITE, a forma como foram selecionados os/as 23 trabalhadores/as de entre os/as 53 trabalhadores/as existentes, com a mesma categoria profissional.

3.17. Por outro lado, suscitam-se igualmente dúvidas, como foi efetuada a seleção dos trabalhadores que a entidade empregadora entende que não possuem a qualificação necessária para aceitar e manusear o novo método operacional.

3.18. Ora, tendo em conta os critérios definidos pela entidade empregadora, surgem dúvidas, porquanto, da documentação junta, não é possível aferir a forma como foi encontrado o método de seleção dos trabalhadores/as a incluir no despedimento.

3.19. Na realidade, não fica demonstrada a correta aplicação dos referidos critérios, nem isso nos é permitido aferir, uma vez que dos documentos constantes no processo, não constam os elementos necessários de forma a confrontar o desempenho da trabalhadora especialmente protegida, com os/as demais trabalhadores/as comparáveis e que não forma incluídos no despedimento.

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

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

II- Mas os critérios de seleção definidos pelo empregador só cumprem o escopo legal se tiverem um mínimo de racionalidade e de congruência por forma a permitirem estabelecer o necessário nexos entre os motivos invocados para fundamentar o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador, pois só assim o despedimento 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”, servindo os critérios de seleção para impedir arbitrariedades ou discricionariedades injustificadas. (...)

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

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

3.21. Como tal, a comunicação prevista no artigo 360º do Código do Trabalho, através da qual o empregador comunica a cada um dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo a decisão do seu despedimento individual, deve conter a menção expressa do motivo da cessação do respetivo contrato, o que deve entender-se como constituindo uma

referência quer à fundamentação económica do despedimento, comum a todos/as os/as trabalhadores/as abrangidos/as, quer ao motivo individual que determinou a escolha em concreto da trabalhadora visada, ou seja, a indicação das razões que conduziram a que fosse esta trabalhadora a incluída no despedimento coletivo e não qualquer outro/a trabalhador/a.

3.22. Ora, face ao descrito, nestes termos e salvo melhor e douta opinião, não se afigura claro e inequívoco os motivos invocados para o despedimento, nem a escolha nem o resultado da aplicação dos critérios de seleção utilizados pela empresa que justificam a inclusão no despedimento coletivo da trabalhadora especialmente protegida, 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 da trabalhadora grávida e especialmente protegida ..., no despedimento coletivo promovido pela empresa ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 29 DE JANEIRO DE 2025, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)