

## PARECER N.º 388/CITE/2014

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante 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 12.02.

Processo n.º 1091 – DH-C/2014

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu da empresa ..., Lda., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora ... para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no 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 12.02., nos seguintes termos:

*..., 27 de outubro de 2014*

*Assunto: Pedido de parecer prévio - Despedimento coletivo incluindo trabalhador em gozo de licença parental inicial (artigo 63.º do Código do Trabalho)*

*Exmos. Senhores,*

*No passado dia 8 de outubro de 2014, a ..., Lda., iniciou um processo de despedimento coletivo para cessação de 15 contratos de trabalho.*

*E isso, muito sucintamente, porque:*

*— A ... tem como objeto social a produção e montagem de sistemas para automóvel, nomeadamente tejadilhos e tetos de abrir;*

- A ... tem, apenas, dois clientes: A ..., Lda., e a ...
- A ... produz, desde março de 2005, as capotas rígidas do ..., tendo a ..., Lda., como cliente, operando a produção e abastecimento em sistema de “just in time sequence”.
- As encomendas da ... diminuíram progressivamente com consequente diminuição diária de unidades produzidas pela ...
- Embora ainda não tenha sido afirmado nem tão pouco anunciado pelo cliente é previsível que o projeto ... termine em julho de 2015.
- A ... produz, desde janeiro de 2011, conjuntos mecânicos do ..., tendo a ... como cliente.
- A evolução do volume de unidades produzidas pela ... no âmbito deste projeto, também, tem sido descendente.
- No final de novembro de 2014, a ... terá completado a produção de todas as encomendas deste cliente até ao final do projeto já anunciado por este para o dia 28 de fevereiro de 2015.
- Todos os postos de trabalho são afetados e determinados (imediate ou mediatamente) em função do volume de vendas e do nível de autossuficiência da própria empresa.
- Sucede que, como se referiu, a relação entre os custos com o pessoal e a produção está a evoluir negativamente, trajeto que há que travar, sob pena de degradação progressiva da empresa.
- Tal objetivo alcança-se, desde logo, com a eliminação de postos de trabalho desnecessários, pois a mesma traduz-se diretamente na redução dos custos.
- Analisadas as encomendas recebidas e as estimadas até ao final do 1º trimestre de 2015, sendo certo que a previsão para o 2º trimestre de 2015 não vislumbra qualquer melhoria relativamente ao anterior, concluiu-se que seria necessário assegurar a eliminação de 15 (quinze) postos de trabalho, 10 (dez) da área da produção, 2 (dois) da área de logística, 2 (dois) da área de qualidade e ambiente e 1 (um) da área de recursos humanos e administrativa.

*Em conformidade com o disposto no artigo 361º do Código do Trabalho, decorreu a fase de informação e negociações com a Comissão de Trabalhadores da empresa, na presença de Técnico da DGERT, a qual terminou no passado dia 10 de outubro.*

*Sucedede que, aplicados os critérios de seleção, está incluída na lista dos potencialmente abrangidos por decisão de despedimento coletivo no seio da ..., Lda., o trabalhador, atualmente em licença parental inicial — ...*

*Ora, dispõe o artigo 63.º, n.º 1 do Código do Trabalho que “o despedimento de (...) trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente para a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres”. Atento o exposto e em cumprimento do disposto no artigo 63.º, n.º 3 do Código do Trabalho, vimos por este meio solicitar a V. Exas a emissão do competente parecer prévio sobre a inclusão no despedimento coletivo do trabalhador em gozo de licença parental - ... - para o que, juntamos, em anexo, cópia integral do processo de despedimento coletivo.*

*Sem outro assunto, subscrevemo-nos com consideração*

*De V. Exas.*

*Atentamente*

*A Gerência*

- 1.2.** Na carta enviada à Comissão de Trabalhadores a despedir, entregue ao Presidente da Comissão de Trabalhadores, objeto do presente parecer, a empresa refere, o seguinte:

Assunto: Comunicação de intenção de despedimento coletivo (parcial) — Artigo 360.º do Código do Trabalho

Exmos Senhores,

A ..., Lda., sociedade comercial por quotas com sede no ..., Lote ... — ... em ..., com o número único de pessoa coletiva e matrícula ... (adiante abreviadamente designada ...) vem) pela presente e nos termos do artigo 360.º n.º 1 do Código do Trabalho (adiante CT), comunicar a V. Exas a intenção de proceder a um despedimento coletivo (parcial), promovendo a cessação de contratos de trabalho dos trabalhadores que nele venham a ser abrangidos.

Para o efeito e em cumprimento do disposto no artigo 360.º n.º 2 do CT, enviamos em anexo os seguintes documentos:

- a) Documento justificativo dos motivos invocados para o despedimento — Anexo A;
- b) Quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais — Anexo B;
- c) Indicação de critérios para seleção dos trabalhadores a despedir — Anexo C;
- d) Indicação do número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas — Anexo D;
- e) Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento — Anexo E;
- f) Indicação do método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir — Anexo F.

Mais informamos que, em conformidade com o disposto no artigo 361.º do CT, a ... promoverá a fase de informações e negociação com a Comissão de Trabalhadores destinada à discussão sobre a dimensão e efeitos da medida a aplicar e/ou de outras, podendo V. Exas. fazer-se assistir por um perito nas reuniões de negociação.

A primeira reunião, que contará com a presença de representante da DGERT, fica, desde já, agendada do seguinte modo:

— Local: Sede da ...



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIAL



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

— Data: 10 de outubro de 2014

— Hora: 14h30

Para qualquer assunto relativo ao processo, poderão V. Exas. contactar a Gerência.

Sem outro assunto de momento, subscrevemo-nos com consideração. Pela ..., Lda.

O Gerente

## ANEXO A

### Motivos para o despedimento

[Artigo 360.º, n.º 1 e n.º 2, alínea a) do Código do Trabalho]

A ..., Lda. (adiante ...), é uma sociedade comercial por quotas e foi constituída por escritura pública em 6 de novembro de 2003.

A ... faz parte do grupo alemão ..., sendo, atualmente, detida a 98% pela sociedade anónima europeia com sede na Alemanha denominada ... e a 2% pela sociedade anónima simplificada de direito francês denominada ... A ... tem como objeto social a produção e montagem de sistemas para automóvel, nomeadamente tejadilhos e tetos de abrir com vista à distribuição no mercado interno e externo, utilizando diferentes tipos de tecnologias e processos industriais suportados por sistemas logísticos, sistemas de gestão da produção e de controlo de qualidade integrados num sistema de gestão global da empresa, e ainda o desenvolvimento de atividades de engenharia de produto e processo.



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIAL



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

A sede da ... situa-se no ..., lote ... em ..., local onde a empresa tem a sua fábrica instalada.

A ... tem, apenas, dois clientes: A ..., Lda., e a ...

DO VOLUME DE PRODUÇÃO FACE ÀS ENCOMENDAS  
O estado da relação comercial da ..., Lda., com cada um dos seus clientes é o seguinte:

a) PROJETO ...: ... / ...

A ... produz as capotas rígidas do ..., tendo a ..., Lda., como cliente.

O início da produção ocorreu em março de 2005.

A produção e abastecimento da ... opera em sistema de “just in time sequence”. Vale dizer que a produção da ... depende totalmente das indicações da ..., não gozando aquela de qualquer autonomia para escolher as sequências da produção (Cores e combinações técnicas), as quais lhe são fornecidas com uma antecedência de (apenas) seis horas relativamente ao início da produção diária, donde resulta que a ... nem sequer pode produzir para armazenar.

Em suma, a ... produz na exata medida das encomendas que lhe são feitas por este cliente e não pode ir além daquelas.

Sensivelmente, a partir de meados de 2008, a ... começou a sentir os efeitos da crise mundial sem precedente na indústria automóvel e isso porque a diminuição da procura nos mercados dos países desenvolvidos e a recessão da economia a nível mundial provocou uma queda na venda de automóveis e, conseqüentemente, na produção dos construtores e dos fornecedores do setor.

Face à queda das vendas, os construtores (como é o caso da ...) viram-se obrigados a rever os seus planos e a reduzir a sua produção, o que se traduziu automaticamente em cancelamentos e/ou reduções de encomendas aos fornecedores de componentes (como foi o caso da ...).

As encomendas da ... diminuíram progressivamente com consequente diminuição diária de unidades produzidas pela ...

Com efeito, a evolução do volume de produção do projeto ... tem sido descendente:

- 2007: 55.625 (cinquenta e cinco mil seiscentas e vinte cinco);
- 2008: 43.307 (quarenta e três mil trezentas e sete);
- 2009: 17.835 (dezassete mil oitocentas e trinta e cinco);
- 2010: 23.001 (vinte e três mil e uma);
- 2011: 22.331 (vinte e duas mil trezentas e trinta e uma);
- 2012: 11.174 (onze mil cento e setenta e quatro);
- 2013: 7.611 (sete mil seiscentas e onze);
- 2014: 1.º Semestre: 5.160 (cinco mil cento e sessenta).

Acresce que, a ..., Lda., possui um sistema informático integrado com todos os fornecedores, através do qual é conhecido, com alguma antecedência, o planeamento quantitativo de encomendas daquela e consequente entrega de material por estes.

Da consulta do aludido sistema, resulta, sem margem para dúvidas, a confirmação da redução progressiva de encomendas da ... à ... para o segundo semestre de 2014, já em curso, estimando-se que a produção, neste período, não ultrapassará as 1500 (mil e quinhentas) unidades, inexistindo produção a partir da última semana de novembro de 2014 até ao final do mesmo ano.



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIAL



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Para o ano 2015, prevê-se que as encomendas oscilem entre as 30 (trinta) unidades diárias em janeiro e as 18 (dezoito) em março.

Embora ainda não tenha sido afirmado nem tão pouco anunciado pelo cliente é previsível que o projeto ... termine em julho de 2015.

b) PROJETO ... — ... / ..., Lda.

A ... produz conjuntos mecânicos do ..., tendo a ... como cliente.

O início da produção para este projeto, designado A76, ocorreu em janeiro de 2011. A evolução do volume de unidades produzidas pela ... no âmbito do projeto ... tem sido a seguinte:

- 2011: 14.704 (catorze mil setecentas e quatro):
- 2012: 12.054 (doze mil e cinquenta e quatro):
- 2013: 7.597 (sete mil quinhentas e noventa e sete);
- 2014: 1.º semestre: 2.187 (duas mil cento e oitenta e sete).

A ... possui um sistema informático integrado com todos os fornecedores - designado *Electronic Data Interchange* (EDI) - através do qual é conhecido o planeamento de encomendas daquela e consequente entrega de material por estes, em tempo real.

Estima-se que no decurso do segundo semestre de 2014, a produção não ultrapassará as 1.200 (mil e duzentas) unidades.

A organização das encomendas deste cliente permite a produção para stock. No final de novembro de 2014, a ... terá completado a produção de todas as encomendas deste cliente até ao final do projeto já anunciado por este para o dia 28 de fevereiro de 2015.



## DA ORGANIZAÇÃO INTERNA DA ...

A estrutura da ... começou por estar organizada em 4 (quatro) grandes departamentos, a saber: i. Produção; ii. Qualidade e Ambiente; iii. Logística; iv. Financeiro, Recursos Humanos, Administrativo e Sistemas de informação. O departamento da produção estava dividido em três áreas: Manutenção, Processo e Produção, subdividindo-se esta última em unidades de produção (UP). O departamento financeiro, recursos humanos e administrativo e de sistemas de informação sempre foi, de todos, o mais transversal a toda a empresa e agrupava, como a sua designação indica, três sub-departamentos.

Cada um dos quatro departamentos era encabeçado por um diretor e todos os diretores reportavam à gerência.

Esta estrutura orgânica manteve-se a mesma, com ligeiras mutações, até ao final de 2012.

Da conjugação da organização acima descrita com o objeto social da empresa resulta que todos os postos de trabalho são determinados, direta ou indiretamente, em função do volume de vendas/produção.

Tendo por base o facto de o número de recursos humanos existentes a cada momento dever adequar-se às necessidades da empresa, concluiu-se que a redução de encomendas, provocando uma redução da atividade, implicava um excesso quantitativo de trabalhadores ao serviço da empresa.

Tal excesso foi sendo eliminado através de dois métodos, a saber: supressão de alguns postos de trabalho e reestruturação da organização por forma a controlar custos e otimizar a tesouraria.

E assim, no segundo semestre de 2012, por força da progressiva redução de efetivos e bem assim por força de uma cada vez maior autonomia técnica dos recursos humanos da empresa, teve lugar uma reorganização interna da estrutura, no âmbito da qual foram extintos os quatro departamentos acima mencionados e

criadas seis áreas funcionais, que se mantêm até hoje, a saber: Produção (i), Qualidade e Ambiente (ii), Logística (iii), Recursos Humanos e Administrativa (iv), Finanças (v) e Informática (vi), tudo conforme Anexo A.

Em consonância com a extinção dos departamentos, os postos de trabalho dos diretores foram extintos (o que implicou uma importante redução de custos), tendo os contratos de trabalho dos diretores de qualidade, logística e produção cessado. Por sua vez, com exceção da área financeira que é, agora, dirigida pelo próprio Diretor Geral (anteriormente diretor financeiro, administrativo e de recursos humanos), as restantes cinco áreas funcionais passaram a ser encabeçadas por um trabalhador com a categoria profissional de coordenador, que reporta àquele. Cada área funcional divide-se, por sua vez, em subáreas e estas, em certos casos, em secções.

Assim, a área da produção está vocacionada para as seguintes atividades: fabricação, aplicação do procedimento de identificação e rastreabilidade, promoção de todas as ações necessárias para garantir elevados índices de qualidade, eficiência, segurança e saúde no trabalho e execução de todos os projetos de implementação e desenvolvimento das novas máquinas e quaisquer alterações à organização dos equipamentos fabris.

Esta área divide-se em três subáreas, a saber: linha de montagem (destinada a assegurar todos os procedimentos de manufatura do produto acabado), engenharia de processo (destinada a adequar todas as técnicas necessárias à industrialização do produto, por forma a garantir que todas as tarefas sejam executadas com a máxima eficiência e padrões da indústria) e manutenção de equipamentos (destinada a garantir a operacionalidade e a máxima disponibilidade de todos os equipamentos produtivos com intervenções de manutenção preventiva e corretiva). A subárea linha de montagem divide-se em duas secções: Montagem fábrica (localizada na sede) e montagem cliente (localizada nas instalações do cliente

GOVERNO DE  
PORTUGALMINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIALCOMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

...).

A subárea de engenharia de processo divide-se, também, em duas secções, a saber:

processo ... e processo ..., destinada cada uma delas a adequar todas as técnicas necessárias à industrialização do produto, por forma a garantir que todas as tarefas sejam executadas com a máxima eficiência e padrões da indústria, respetivamente nos projetos que lhe dão o nome.

A área da qualidade e ambiente está, genericamente, vocacionada para monitorizar os processos de fabrico de modo a garantir o cumprimento das especificações dos produtos, para desenvolver os programas de ensaios e de aprovação e controlo no laboratório e para analisar as reclamações dos clientes e assegurar a qualidade no abastecimento de matérias-primas sendo, ainda, responsável pela gestão do sistema de qualidade e ambiente da ...

Esta área divide-se nas seguintes subáreas: inspeção e controlo de qualidade (destinada à garantia da conformidade dos padrões de qualidade acordados para o abastecimento de matérias-primas e à garantia de qualidade na industrialização do produto a fornecer ao cliente), ligação e suporte ao cliente (responsável pelo acompanhamento do cliente após fornecimento, cabendo-lhe a tarefa de registar reclamações ou sugestões tendentes à melhoria contínua do produto, sendo, também, responsável pela ligação de todas as áreas internas que interfiram na industrialização do produto para a melhoria do mesmo), metrologia (destinada a assegurar e a demonstrar o controlo dimensional de todas as medidas pré-estabelecidas e acordadas com o cliente), sistemas de qualidade e ambiente (destinada a assegurar a manutenção do sistema de qualidade segundo as normas 1S0TS16949:2009 e 1S014001:2004) e engenharia de produto (vocacionada para o acompanhamento de todas as alterações que se mostrem necessárias no produto e que resultem numa alteração à condição anteriormente aprovada pelo cliente). Por sua vez, a subárea de inspeção e controlo de qualidade divide-se, ainda, em duas secções, a saber: matérias-primas (destinada à garantia da conformidade dos

padrões de qualidade acordados no abastecimento de matérias-primas) e produto em processo e acabado (destinada à garantia de qualidade na industrialização do produto a fornecer ao cliente e controlo final do mesmo anterior à entrega). A área de logística destina-se à gestão do armazenamento de matérias-primas e de produto acabado, à aquisição dos equipamentos, à gestão das encomendas e dos fornecimentos e à avaliação do desempenho dos diferentes fornecedores. Esta área divide-se em quatro subáreas: planeamento e gestão de *stocks* (destinada à gestão eficiente de matérias-primas na sua vertente de abastecimento e colocação à disposição de para consumo pela produção sendo, também, responsável pela programação da produção em conformidade com as necessidades dos clientes), armazenamento e abastecimento de linha (destinada à colocação das matérias-primas no momento e nos locais de produção devidos), expedição de produto acabado (responsável pela entrega do produto acabado) e manutenção de infraestruturas (destinada a assegurar que o edifício é mantido em perfeitas condições de utilização e em bom estado de conservação, sendo, ainda, responsável pela gestão de todos os serviços conexos com o mesmo). Por seu turno, a subárea de planeamento e gestão de *stocks* divide-se em três secções: aprovisionamento ... (destinada à gestão eficiente de matérias-primas na sua vertente de abastecimento e colocação à disposição para consumo pela produção do projeto ...), aprovisionamento ... (destinada à gestão eficiente de matérias- primas na sua vertente de abastecimento e colocação à disposição para consumo pela produção do projeto ...) e gestão de encomendas (destinada à programação da produção em conformidade com as necessidades do cliente). A área de recursos humanos e administrativa está vocacionada para a gestão dos recursos humanos de toda a empresa, sendo responsável pelo recrutamento adequado de trabalhadores, sua formação e desenvolvimento, gestão do desempenho e sistema de compensação e benefícios, assegurando, em simultâneo o cumprimento das obrigações legais associadas e ainda as relações internacionais com as demais empresas do grupo.

GOVERNO DE  
PORTUGALMINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIALCOMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Esta área divide-se em três subáreas: gestão de pessoal, assistente de fábrica e segurança e saúde no trabalho.

Por sua vez, a subárea de gestão de pessoal divide-se em duas secções: gestão de pessoal e formação (destinada à gestão corrente dos recursos humanos e à organização dos processos de formação dos trabalhadores) e relações internacionais e processamento salarial (destinada a garantir o correto e atempado processamento salarial aos trabalhadores, a assegurar as devidas correções de eventuais erros provenientes do sistema informático de processamento salarial - SAP - e, ainda, a estabelecer todos os contactos operacionais necessários com outras entidades do grupo necessários à gestão dos processos de destacamento em vigor).

A área de finanças dirige-se, de um modo geral, à definição da política financeira da empresa, à garantia da eficiente utilização dos recursos colocados à disposição desta, à análise da rentabilidade de novos investimentos, à salvaguarda dos ativos e do património da empresa e a todos os aspetos relacionados com a contabilidade, tesouraria e cumprimento das obrigações fiscais.

Esta área tem, apenas, uma zona de atuação - a coordenação e controlo de gestão - em virtude de a contabilidade ser efetuada em regime de *outsourcing* (medida adotada, aliás, no âmbito da política de contenção de custos e otimização da tesouraria).

Por último, a área de informática visa o controlo, apoio e coordenação das atividades de tecnologias de informação e garantia da operacionalidade dos suportes informáticos das diferentes áreas da empresa mantendo e aperfeiçoando a sua interligação e divide-se em duas subáreas, a saber: suporte de fábrica (destinada à garantia da operacionalidade de todos os meios tecnológicos em utilização na sede) e suporte internacional (destinada a garantir a prestação de serviços de informática a outras empresas do grupo).

Realça-se que, ao nível das áreas da produção, da qualidade e da logística, existe, com uma exceção, mobilidade dos trabalhadores entre projetos, ou seja, a atividade

para a qual os trabalhadores foram contratados compreende, indistintamente, o desempenho de funções quer no projeto ... quer no projeto ..., conforme a conveniência da empresa a cada momento. A exceção à mobilidade entre projetos situa-se na área de produção, concretamente na subárea de engenharia de processo.

Com efeito, neste caso não há mobilidade entre os trabalhadores de uma secção para a outra, em virtude de o objetivo de otimização e eficiência máxima de cada projeto terem implicado, ao longo do tempo, uma especialização profunda no conhecimento do processo de montagem de cada produto.

Existe também limitação à mobilidade no caso da subárea de linha de montagem quantos às secções de montagem fábrica e montagem cliente. Devido a estarem em causa funções muito específicas e que no caso da secção montagem cliente requereram formação especial e requerem experiência elevada, os trabalhadores da secção montagem fábrica não estão devidamente preparados para o desempenho das tarefas levadas a cabo na secção montagem cliente, pelo que qualquer decisão tomada no sentido de alterar substancialmente a composição do grupo comprometeria o desempenho e o elevado padrões de qualidade exigido.

## DO DESPEDITAMENTO COLETIVO

Como se deixou ver, da conjugação da organização acima descrita com o objeto social da empresa resulta que todos os postos de trabalho das áreas operacionais são determinados em função do volume de vendas e do nível de autossuficiência da própria empresa.

Sucedem que, a relação entre os custos com o pessoal e a produção está a evoluir negativamente, trajeto que há que travar.

Tal objetivo alcança-se, desde logo, com a eliminação de postos de trabalho desnecessários, pois a mesma traduz-se diretamente na redução dos custos com o pessoal.

No entanto, não pode esquecer-se a importância da obtenção da máxima eficiência possível dos meios humanos disponíveis, porquanto, também ela minimiza custos. De facto, quanto menos defeitos as unidades tiverem, menos reclamações e devoluções geram, menos desperdício de tempo provocam e mais faturação permitem.

Ora, no tocante à área de produção, o número de trabalhadores necessário para fazer face ao volume médio de encomendas é calculado em função do tempo técnico de produção de uma unidade e da interferência do fator humano naquele processo.

Para o cálculo do tempo técnico de produção de uma unidade recorre-se a "MTM" (*Methods Time Measurement*), que mais não é do que uma tabela internacional de tempos de movimento de uma pessoa aplicados a cada tarefa a realizar. Aplicando tal tabela a todos os movimentos necessários e devidamente adaptados à produção de uma unidade é possível saber quanto tempo máximo a mesma pode demorar a ser produzida, e que, todavia, varia em função da interferência do fator humano no processo.

Como se disse, a produção da capota ... teve início em 2005.

Após 9 (nove) anos de produção da capota ..., de afinação do processo de fabrico, de eliminação de duplicações e inutilidades, de aproveitamento das máximas competências técnicas dos seus trabalhadores e do aperfeiçoamento daquelas competências e atendendo ao tempo médio de produção de uma unidade aplicado ao número de recursos humanos diretamente ligados à mesma, a ... tem, neste momento, capacidade instalada para a produção, na exata medida do que lhe é pedido pelo cliente, ou seja, 16 (dezassex) unidades por dia para o projeto

Prevê-se que entre janeiro e março de 2015 a produção diária para este projeto oscile entre as 30 (trinta) e as 18 (dezoito) unidades diárias. Por seu turno, após 3 (três) anos de produção das componentes para o projeto ..., e com os mesmos pressupostos e atendendo ao tempo médio de produção de uma

unidade, a ... tem, neste momento, capacidade instalada para a produção de 23 (vinte e três) unidades por dia para o projeto ...

Como já se referiu, a ..., conhecendo as encomendas do cliente ... até ao final do projeto, está, desde o início de setembro de 2014, a produzir para stock.

Do exposto, resulta que, face às encomendas atuais e às previstas para o primeiro trimestre de 2015 dos dois clientes, a capacidade instalada quer atual quer futura, e os níveis de stock de produto acabado, excedem largamente a necessidade de produção da empresa.

Ora, a ... conta, atualmente, com 117 (cento e dezassete) trabalhadores, distribuídos da seguinte forma: 1 (um) Diretor Geral, 65 (sessenta e cinco) trabalhadores afetos à área da produção, 14 (catorze) trabalhadores afetos à área de qualidade, 19 (dezanove) trabalhadores afetos à área de logística, 6 (seis) trabalhadores afetos à área de recursos humanos e administrativa, 11 (onze) trabalhadores afetos à área de informática e 1 (um) trabalhador afeto à área financeira.

Desses 117 (cento e dezassete) trabalhadores, 17 estão temporariamente destacados no estrangeiro ou cedidos a empresas do grupo.

Dos 17 (dezassete) trabalhadores destacados no estrangeiro ou cedidos a empresas do grupo, 7 (sete) regressarão à ... no próximo dia 1 de dezembro de 2014 e os restantes 10 (dez) manter-se-ão no estrangeiro até 2015, inclusive, conforme Anexo A.

Deste modo, considerando que o presente processo se integra numa decisão de gestão que visa a adequação da capacidade instalada da ... a partir de 2015, o universo de trabalhadores elegíveis é de 107 (cento e sete) trabalhadores, ainda que a aplicação da medida não possa ser, em relação a todos os abrangidos, simultânea, mas sim sucessiva.

Vale dizer que, dos 107 (cento e sete) trabalhadores elegíveis, caso a decisão de despedimento incida sobre algum dos 7 (sete) trabalhadores destacados, a mesma só poderá tornar-se efetiva e ser-lhe notificada a partir de 1 de dezembro.



GOVERNO DE  
PORTUGALMINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIALCOMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ora, como melhor se verá no anexo D, a maioria dos trabalhadores a abranger neste despedimento coletivo está diretamente ligada à área da produção.

No entanto, o volume de produção influencia a atividade de todas as áreas, pelo que este despedimento irá afetar as restantes, com exceção da área das finanças e da área de informática, impondo-se uma reestruturação organizativa global.

Analisadas as encomendas recebidas e as estimadas até ao final do 1.º trimestre de 2015, concluiu-se que será necessário assegurar a eliminação de 15 (quinze) postos de trabalho, conforme descrito no Anexo D.

A área de produção conta, atualmente, com 65 (sessenta e cinco) trabalhadores, 53 (cinquenta e três) dos quais estão ao serviços e os restantes 12 (doze) estão destacados no estrangeiro.

Dos 12 (doze) trabalhadores destacados, 7 (sete) regressarão à ... em 01/12/2014, pelo que esta área de produção tem 60 (sessenta) trabalhadores disponíveis. Desses 60 (sessenta) trabalhadores, 1 (um) é o coordenador da área, 2 (dois) são supervisores de produção, 1 (um) é supervisor de manutenção, 9 (nove) são chefes de equipa de produção, subárea montagem, secção montagem fábrica, 3 (três) são chefes de equipa de produção, subárea montagem, secção montagem cliente, 1 (um) é engenheiro de processo, 1 (um) é técnico de processo, 2 (dois) são técnicos de manutenção e 40 (quarenta) são operadores de produção, pertencendo 32 (trinta e dois) à subárea montagem, secção montagem fábrica e 8 (oito) à subárea montagem, secção montagem cliente.

Após análise dos vários postos de trabalho existentes na área da produção e nas respetivas subáreas e secções em conjugação com a necessidade da empresa, conforme dados conhecidos neste momento e estimativa para o primeiro trimestre de 2015, a coordenação da área está, por natureza, excluída, atenta a organização da empresa e a necessidade do aludido posto de trabalho, pelo que se revela um excesso de 10 (dez) postos de trabalho, que devem ser eliminados, concretamente na subárea da linha de montagem, secção montagem fábrica (categorias de operador de produção e chefe de equipa), subárea engenharia de processo, secção

processo ... (categoria de engenheiro de processo) subárea de manutenção (categoria de técnico de manutenção).

O operador de produção é o trabalhador a quem compete realizar o processo no posto de trabalho, podendo participar na investigação de problemas e propor alterações ao processo, cabendo-lhe, ainda, prevenir, reportar e reparar problemas que surjam.

Considerando a redução do volume de unidades a produzir em qualquer dos projetos, afiguram-se excessivos 5 (cinco) operadores de produção. O chefe de equipa de produção tem por função principal gerir a equipa de trabalho pela qual é responsável e assegurar a rastreabilidade do produto, bem como identificar, reportar, prevenir e reparar problemas que possam originar má qualidade, custos elevados ou atrasos na entrega.

Sendo os trabalhadores a gerir em número inferior, bem como menores os problemas decorrentes da produção, torna-se necessário excluir 3 (três) trabalhadores titulares desta categoria profissional.

Compete, genericamente, ao engenheiro de processo adequar todas as técnicas e meios necessários à industrialização do produto, por forma a garantir que todas as tarefas sejam executadas com a máxima eficiência e padrões em uso na indústria.

Prevendo-se a cessação da produção do projeto ... para o final do mês de novembro de 2014, o conteúdo funcional desta categoria fica esvaziado, motivo pelo qual se justificará a sua supressão.

Por último e no tocante aos técnicos de manutenção, cabendo-lhes executar atividades de manutenção de equipamentos, ferramentas e dispositivos, face à redução de encomendas e do termo do projeto ..., tornou-se excessivo o número atual de trabalhadores desta subárea, sendo dispensável um deles. A área de qualidade e ambiente da ... tem 14 (catorze) trabalhadores, 12 (doze) dos quais estão no ativo e os restantes 2 (dois) estão destacados no estrangeiro.

Desses 14 (catorze) trabalhadores, 1 (um) é o coordenador da área, 2 (dois) são auditores de qualidade, subárea ligação suporte ao cliente, 3 (três) são auditores de qualidade, subárea de inspeção e controlo de qualidade, secção matérias-primas, 4 (quatro) são auditores de qualidade, subárea de inspeção e controlo de qualidade, secção produto em processo acabado, 1 (um) é gestor de sistema de qualidade e ambiente, 1 (um) é chefe de sala de metrologia, 1 (um) é técnico de medição e 1 (um) é técnico de produto.

Avaliada a necessidade dos postos de trabalho acima enunciados, concluiu-se que a coordenação da área está, por natureza, excluída, atenta a organização da empresa e a necessidade do aludido posto de trabalho, existindo 2 (dois) trabalhadores excedentários, cuja eliminação se impõe, concretamente na subárea de inspeção e controlo de qualidade, secção matérias-primas (categoria de auditor de qualidade - receção qualitativa de material) e na subárea metrologia (categoria de técnico de medição).

É que, a atividade de auditor de qualidade - receção qualitativa de material consiste, sobretudo, na realização do controlo de receção qualitativa das matérias primas, na rejeição de matéria-prima fora das especificações, na informação à área da logística sobre as peças bloqueadas, na promoção da melhoria constante do processo de respostas e na realização de ações correctivas na ligação com fornecedores. Ora, o nível de perfeição da produção aliado à quebra de produção e ao termo do projeto ..., implicam a desnecessidade no controlo de qualidade a manter sobre alguns materiais, sendo que a partir de dezembro de 2014 existirá um número inferior de materiais a controlar, o que leva ao excesso referido.

Por sua vez, a categoria de técnico de medição é afetada em virtude da redução do volume de unidades a medir e calibrar.

A área de logística da ... tem 19 (dezanove) trabalhadores, 17 (dezassete) dos quais estão no ativo e os restantes 2 (dois) estão destacados no estrangeiro e não são elegíveis para este procedimento, uma vez que o seu destacamento só terminará em 2015.

GOVERNO DE  
PORTUGALMINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIALCOMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Assim, dos 17 (dezassete) trabalhadores elegíveis, 1 (um) é o coordenador da área, 3 (três) são analistas da cadeia de abastecimento, 1 (um) é chefe de equipa (secção de armazenamento e abastecimento de linha) e 1 (um) é técnico de manutenção de infraestruturas, 9 (nove) são operadores de logística (subárea armazenamento e abastecimento de linha) e 2 (dois) são operadores de logística (subárea expedição de produto acabado).

Avaliada a necessidade de cada um dos recursos humanos desta área, concluiu-se que a coordenação da área está, por natureza, excluída, atenta a organização da empresa e a necessidade do aludido posto de trabalho, existindo 2 (dois) trabalhadores excedentários, concretamente na subárea armazenamento e abastecimento de linha (na categorias de operador de logística) e na subárea de planeamento e gestão de stock, secção aprovisionamento ... (na categoria de analista da cadeia de abastecimento).

Os operadores de logística são os trabalhadores a quem compete garantir as operações de receção, codificação, armazenagem, movimentação, expedição e inventariação de mercadorias, tendo em vista a otimização do funcionamento do armazém, bem como garantir a continuidade da linha de produção e o fornecimento de produtos conformes ao cliente.

Por sua vez, os analistas da cadeia de abastecimento têm o dever de gerir as encomendas de clientes, assegurar o fornecimento de materiais à fábrica e acompanhamento de peças, participar no planeamento de produção, gerir as encomendas de “spare parts” e, ainda, controlar stocks internos e stocks de segurança e planificar entregas.

Ocorrendo nesta área, como se explicou, um menor volume de armazenamento de matéria-prima e de produto acabado e, conseqüentemente, um menor volume de trabalho e no caso concreto do projeto ... o seu termo, os postos de trabalho acima enunciados tomam-se excedentários.

A área de recursos humanos e administrativa da ... tem 5 (cinco) trabalhadores elegíveis, dos quais um assume a coordenação da área, 1 (um) é

GOVERNO DE  
PORTUGALMINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIALCOMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

assistente de fábrica, 1 (um) é técnico de segurança e higiene no trabalho e 2 (dois) são técnicos de recurso humanos.

A coordenação da área está, por natureza, excluída, atenta a organização da empresa e a necessidade do aludido posto de trabalho.

Verifica-se que a subárea assistente de fábrica, que só tem 1 (um) trabalhador e que a subárea de segurança e higiene no trabalho, que, também, só tem 1 (um) trabalhador, estão, atualmente adequadas à dimensão que a empresa tem e terá após o despedimento coletivo.

Todavia, ao nível da subárea de recursos humanos verifica-se o excesso de 1 (um) técnico de recursos humanos, que deve ser abrangido no processo, concretamente no que respeita à secção de gestão de pessoal e formação. E isso, porque, como já se disse, em 28 de fevereiro de 2015 o projeto ... terminará, sendo previsível que em julho de 2015 o projeto ... termine. Assim, na fase de ambos os projetos, é mais relevante e imprescindível a manutenção do posto de trabalho que assegura as relações internacionais - quer ao nível das relações com as empresas do grupo quer ao nível do retorno dos trabalhadores destacados no estrangeiro, quer ao nível da gestão dos contratos subsistentes. Por outro lado, as funções inerentes à gestão de pessoal podem ser asseguradas e absorvidas pela própria coordenadora da área de recursos humanos.

A área de finanças da ... tem, apenas, 1 (um) trabalhador em atividade, mostrando-se a sua dimensão adequada face à realidade atual e futura da empresa.

A área de informática tem 11 (onze) trabalhadores, 1 (um) dos quais é o coordenador e os restantes 10 (dez) são técnicos de informática, todos em atividade, afigurando-se ajustados ao volume de trabalho da área.

Assim, nenhuma destas duas áreas revela necessidade de eliminação de postos de trabalho.

Analisados os meios humanos em causa, verifica-se que não é possível colocar os mencionados trabalhadores excedentários noutros postos de trabalho, desde logo porque a empresa não dispõe de alternativas vagas.



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIAL



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Por outro lado, a manutenção da atual estrutura para o ano 2015, sendo inútil, determinaria um elevado prejuízo de exploração mensal que provocaria uma degradação progressiva da empresa.

A cessação dos apontados 15 (quinze) postos de trabalho será sucessiva, em virtude de, eventualmente, por força da aplicação dos critérios de seleção dos trabalhadores a abranger, alguns deles serem elegíveis, mas estarem, ainda, destacados no estrangeiro.

Todavia, atendendo aos critérios escolhidos para a supressão de postos de trabalho, caso algum trabalhador destacado venha a estar abrangido, será o respetivo contrato feito cessar quando o trabalhador regressar, desde que os pressupostos acima enunciados se mantenham ou agravem.

Pelo exposto, a ... vê-se forçada a efetuar a extinção dos postos de trabalho acima mencionados por motivos de mercado por redução da atividade da empresa provocada pela diminuição da procura de bens que produz e bem assim por reestruturação da organização interna tendente à otimização de tesouraria.

Por tudo, a subsistência das relações de trabalho correspondentes é impossível, sendo a cessação dos contratos de trabalho em causa inevitável.

..., 8 de outubro de 2014

Pela ...

O Gerente

**1.3.** A entidade empregadora comunica os motivos justificativos do despedimento coletivo.

**1.4.** A comunicação integra ainda os critérios do despedimento coletivo.

GOVERNO DE  
PORTUGALMINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIALCOMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

1.5. O processo remetido à apreciação da CITE integra ainda:

- a) Quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa
- b) Número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas;
- c) O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuará despedimento;
- d) 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;
- d) Ata da reunião de negociação.

1.5.1. Foram invocados os seguintes critérios de seleção:

***Crítérios para seleção dos trabalhadores a despedir artigo 360, n.º 1, alínea c) do Código do Trabalho***

*A ... está organizada em seis áreas funcionais, a saber: Produção (i), Qualidade e Ambiente (ii), Logística (iii), Recursos Humanos e Administrativa (iv), Finanças (v) e Informática (vi), dividindo-se cada uma delas em subáreas de atuação e estas, por sua vez, em certos casos, em secções, conforme Anexo Ai. Atendendo aos motivos do despedimento, a seleção dos trabalhadores a abranger será efetuada, necessariamente, por área e dentro destas por subárea e secção, sendo o critério de escolha para inclusão na medida o da menor necessidade da prestação por relação com o volume de trabalho da fábrica no seu todo. Por sua vez, para a seleção dos trabalhadores e concretização do despedimento coletivo, nos casos em que haja pluralidade de postos de trabalho a extinguir cujo conteúdo funcional seja idêntico (ou seja, no âmbito de cada área, subárea ou secção previamente selecionadas), a ... observará, por referência aos respetivos titulares, a seguinte ordem de critérios:*



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIAL



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

*i. Pior resultado atestado pelo sistema de avaliação individual anual acumulado nos últimos 4 (quatro) anos;*

*ii. Menor antiguidade na empresa.*

*Caso algum trabalhador não tenha sido avaliado em algum dos últimos quatro anos, será o período em falta valorizado com a classificação imediatamente anterior.*

**1.6.** Por instâncias na CITE foram solicitadas informações adicionais, nomeadamente:

- A avaliação comparativa de todos os trabalhadores no departamento/categoria do trabalhador em causa, bem como a descrição dos critérios utilizados na referida avaliação
- Anexo A do Relatório Único da empresa

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** O artigo 10.º, n.º 1 da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez.

**2.1.1.** Um dos considerandos da referida Diretiva refere que “... o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas



ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento”.

**2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º, n.º 1 do Código do Trabalho, 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”, que é esta Comissão, conforme alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, aplicável por força da alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.

**2.3.** Nos termos do artigo 359.º do novo Código do Trabalho:

“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”.

**2.4.** Em conformidade com o artigo 360.º do referido Código:

“1 – O empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo comunica essa intenção, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger.

2 – Da comunicação a que se refere o número anterior devem constar:

- 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.

3 – Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos, os quais podem designar, de entre

eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

4 – No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão neste referida os elementos de informação discriminados no n.º 2.

5 – O empregador, na data em que procede à comunicação prevista no n.º 1 ou no número anterior, envia cópia da mesma ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva”.

- 2.5.** No despedimento coletivo “sub *judice*”, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos estruturais e de mercado, indicou o número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal, que discriminou por setores organizacionais da empresa.
- 2.6.** Encontram-se observados todos os requisitos legais da comunicação a que alude o art.º 360.º do CT, nomeadamente:
- 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.

### **III – ANÁLISE**

- 3.1.** Da análise do processo, resulta que o trabalhador protegido é o único da sua categoria a ser incluído no processo de despedimento coletivo.
- 3.2.** Ora, o presente processo de despedimento passa por uma reestruturação da entidade empregadora, sendo que os critérios de seleção utilizados para a eliminação dos postos de trabalho, passaram pela antiguidade e pior avaliação de desempenho.
- 3.3.** Solicitada a concretização dos critérios de seleção para a referida inclusão, conclui-se que os mesmos não são critérios objetivos de avaliação, entendendo-se como tal o parâmetro de avaliação que traduz a previsão dos resultados que se pretendem alcançar no tempo, em regra quantificáveis.
- 3.4.** Posto isto, os critérios utilizados para a escolha do trabalhador não se encontram devidamente densificados e comprovados, pelo que resulta da análise do processo a existência de indícios de discriminação por motivos de parentalidade na inclusão do trabalhador protegido no presente processo de despedimento coletivo.

### **III – CONCLUSÃO**



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIAL



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Face ao exposto, a CITE opõe-se à inclusão no despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora do trabalhador, em virtude de se afigurar que tal despedimento poderá constituir uma discriminação por motivos de parentalidade.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 18 DE NOVEMBRO DE 2014, COM VOTO CONTRA DA CAP, CTP E  
CCP**