

PARECER N.º 70/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, e puérpera e trabalhadores no gozo de licença parental incluídas/os 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 208/DGPH-C/2014

I – OBJETO

- 1.1. Em 06.03.2014, a CITE recebeu da Senhor Dr. ..., em representação da ... PORTUGAL, S.A., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui as trabalhadoras grávidas ... e ..., a trabalhadora puérpera ... e os trabalhadores no gozo de licença parental ..., ... e ..., 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.
- 1.2. Nas cartas enviadas às/aos trabalhadoras/as a despedir, objeto do presente parecer, e por estas/es recebidas, a empresa refere sobre os fundamentos do presente despedimento coletivo, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. “A ... PORTUGAL, S.A., tem como objeto a atividade industrial de produção de componentes de alta tecnologia eletrónica. Pertence a um grupo internacional ... Corporation (doravante designada por ... internacional) o qual é um fabricante líder global de uma ampla variedade de componentes eletrónicos que armazenam, filtram e regulam a energia elétrica e o fluxo de corrente, sendo usados em sistemas de comunicação, equipamentos de

processamento de dados, computadores pessoais, telefones celulares, sistemas eletrónicos, sistemas de defesa e aeroespacial, eletrónica de consumo, sistemas de gestão de energia e em muitos outros dispositivos eletrónicos e sistemas”.

1.2.2. “A ... internacional, com sede nos Estados Unidos, possui unidades industriais nos Estados Unidos da América, México, China, Bulgária, Finlândia, Alemanha, Itália, Macedónia, Suécia e Portugal”.

1.2.3. “Trata-se, assim, de uma Empresa que opera no mercado mundial, encontrando-se muito dependente da evolução do ambiente macroeconómico e das necessidades que a cada momento vão surgindo, designadamente na vertente da maximização das suas sinergias internas”.

1.2.4. “A ... celebrou em abril de 2007 um Contrato de Manufatura (Manufacturing Agreement), com a ... internacional, nos termos do qual se obrigou a produzir em exclusivo para esta componentes eletrónicos. A sua produção sempre esteve e está sujeita às encomendas emanadas da ... Internacional, sua única «cliente». Nesse sentido, as decisões da ... internacional têm, ao longo dos anos, produzido alterações e ajustamentos da estrutura organizativa da ..., em consequência de imperativos e exigências do mercado”.

1.2.5. “Sem embargo, a própria dinâmica do mercado e a evolução tecnológica, têm obrigado a ... a eliminar algumas ineficiências ao nível dos seus processos e recursos internos no âmbito da sua unidade industrial, procurando assegurar a sua subsistência e sustentabilidade a curto e médio prazo”.

1.2.6. “A significativa contração da atividade económica mundial, com grande incidência na Europa, refletiu-se de uma forma bastante desfavorável na

capacidade de consumo da sociedade e, conseqüentemente na procura de componentes eletrónicos, na sua globalidade”.

- 1.2.7.** “A ... internacional tem visto as suas vendas a descer de forma pronunciada, tendo sido confrontada com um excesso de «stock» em toda a sua linha de produtos, causadora de uma pronunciada queda dos preços”.
- 1.2.8.** “Assistiu-se, por outro lado, a uma transformação e evolução ao nível do mix de produtos que utilizam produtos da ... internacional, tais como os computadores, os telefones e outros, com um aumento dos custos de produção e uma diminuição dos preços de venda”.
- 1.2.9.** “Decidiu, assim, a ... internacional baixar os custos de produção, concentrar locais de fabrico e instalações, procedendo à integração vertical das suas empresas e reorganizando-as ao nível das estruturas e dos recursos humanos”.
- 1.2.10.** “Na área de negócios do Mn02, os resultados operacionais registam valores negativos há mais de 4 trimestres consecutivos: A ... internacional durante o ano fiscal de 2013 decidiu proceder a uma reestruturação na fabricação de condensadores de tântalo de Mn02, concentrando toda a produção no México”.
- 1.2.11.** “A ... em Portugal, como se disse, está diretamente dependente das encomendas provenientes da ... internacional e da sua politica de gestão, pelo que as oscilações do mercado desta, dos seus resultados, das alterações estratégicas têm um impacto indireto na ...”.
- 1.2.12.** “Assim sendo, e na decorrência do que supra se afirmou, a ..., no ano fiscal terminado em março de 2013, teve uma evolução negativa na

expedição de peças. A atividade decresceu consideravelmente, tendo o exercício fechado com vendas em número de peças de Mn02 de cerca de 35% inferior ao ano fiscal anterior, tendo-se mantido esta tendência até ao final do ano de 2013”.

1.2.13. “A ..., dando continuidade ao desenvolvimento da sua organização e estrutura, perseguindo a implementação de condições de sustentabilidade, tem vindo a fomentar a produção de eletrolíticos, envidando todos os esforços de gestão e de organização para manter o nível de emprego e impedir o encerramento definitivo da Empresa”.

1.2.14. “Sem embargo, e apesar de todos esses esforços o nível de encomendas de Mn02 tem vindo a baixar de forma incontrolável e insustentável”.

1.2.15. “Face à diminuição de encomendas por parte da ... internacional, já em janeiro a produção baixou para 11.400.000 peças/mês, prevendo que irá estabilizar nos 8.500.000 peças/mês até junho de 2014, altura em que a fábrica de Évora deixará de ter qualquer encomenda e conseqüentemente deixará de produzir Mn02, facto este inultrapassável”.

1.2.16. A ... tem procurado, nos últimos anos, ajustar a sua estrutura organizativa às mudanças conjunturais e estruturais, privilegiando a manutenção dos postos de trabalho, utilizando ao máximo a flexibilidade e procurando, por todos os meios, fazer crescer o seu portfólio produtivo”.

1.2.17. “Mesmo com o arranque de produção já concluído de peças de condensadores Eletrolíticos nas linhas produção proveniente do Reino Unido as presentes necessidades são de 150 mil peças/mês, sendo que a expectativa é que nos próximos trimestres a procura volte a valores perto das

200 mil peças. Este tipo de produto está principalmente vocacionado para a Europa e para clientes europeus e são uma clara aposta de futuro. À data encontram-se alocados 102 colaboradores diretos a estas linhas de produção, os quais se apresentam, ainda assim, excedentários, caso o crescimento acima previsto não se concretize”.

1.2.18. “Assim, a ... irá concentrar os seus recursos em duas áreas de negócio: Produção de Condensadores de Eletrolíticos e Prestação de Serviços Partilhados para o Grupo. Paralelamente irá dar continuidade ao projeto de desenvolvimento de Tântalo Speciality em parceria com a Agência Espacial Europeia (ESA)”.

1.2.19. “Com o encerramento das linhas de Mn02 e a devida análise das necessidades dos projetos a desenvolver na Unidade de Évora, mesmo depois de já se terem encontrado algumas soluções, não se vislumbra outra alternativa à ... que não seja reestruturar e reduzir o quadro de pessoal de algumas das unidades organizativas, tendo em conta o seu sobredimensionamento”.

1.2.20. “Serão objeto de reestruturação os seguintes departamentos:

A- Departamentos de Engenharia de Materiais e Produto Mn02;

B- Departamento de Manufatura Mn02;

C- Departamento de Prensas

D- Departamento de Sintetização;

E- Departamento de Bar Welding;

F- Departamentos de Preformação e TFP;

G- Departamento de Dipping Mn02;

H- Departamento de Terminal Connecting;

1- Departamento de Molding/Deflashing;

J - Departamento de Aging eTesting;

- K- Departamento de Testing Forming & Taping;
- L- Departamento de Logística;
- M- Departamento de Engenharia de Equipamento;
- N- Departamento de Infraestruturas, Higiene, Segurança e Proteção do Meio Ambiente;
- O- Departamento de Qualidade”.

1.2.21. “Pelos motivos cima expostos e, de forma a minimizar o mais possível, o impacto da atual conjuntura no quadro de pessoal da empresa, serão afetados pelo presente procedimento, 127 postos de trabalho. Daqui resulta a necessidade de se operar uma redução de trabalhadores ao serviço da empresa, afetos, por via direta ou indireta, nos departamentos referidos no número anterior”.

1.2.22. “A decisão de iniciar o procedimento de despedimento coletivo assenta, por isso, nos motivos de mercado e estruturais acima explicitados, preenchendo-se a previsão legal contida nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho”.

1.2.23. “A não ser iniciado o presente procedimento de despedimento coletivo, que abrangerá 127 trabalhadores, a empresa não estaria a adotar uma política de otimização dos seus recursos humanos, estruturais e operacionais afetos à sua produção, adequando a sua capacidade produtiva à realidade da procura, com riscos de, não o fazendo, afetar seriamente a estabilidade e robustez financeira que ainda vai conseguindo manter e preservar os restantes postos de trabalho”.

1.2.24. “Saliente-se que este indispensável ajustamento do nível de emprego da ... resulta de fatores externos que estão relacionados com a evolução dos mercados com a concorrência externa e com o comportamento de vários

fatores económicos a nível mundial e cuja evolução, neste caso particular, afetou diretamente a empresa, bem como a progressiva diminuição de encomendas de Mn02 e o encerramento das suas linhas de produção”.

- 1.2.25.** “Porém, deverá ser enfatizado o facto de a Empresa ter feito um esforço de encontrar sucedâneos à descida da produção de Mn02 com a produção de outros produtos, facto que veio permitir, ainda assim, a manutenção de 178 postos de trabalho, os quais só serão sustentáveis, tal como a própria organização, com a consecução do presente despedimento coletivo”.

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”.

- 2.1.2.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) 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.

2.2. 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 de mercado e estruturais, indicou o número de trabalhadores a despedir (127) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal, constituído por 312 trabalhadores, que discriminou por setores organizacionais da empresa.
- 2.6.** No que respeita, aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa refere o seguinte:
- 2.6.1.** “Os motivos subjacentes ao presente procedimento de despedimento coletivo, importam a necessidade premente de reestruturar o quadro de pessoal de alguns dos departamentos da ..., tendo em conta o previsível encerramento das linhas de Mn02 em 30 de junho de 2014”.
- 2.6.2.** “Esta reestruturação será materializada na redução de efetivos, atendendo a que os indicadores económicos, financeiros e de mercado de que a ... dispõe não refletem, pelo menos a curto/médio prazo, uma tendência de retoma que permita alocar os atuais recursos humanos às necessidades de produção expectáveis”.

2.6.3. “Assim, e tendo em conta os objetivos da ... de alcançar maior eficiência e maximização dos recursos existentes, por forma a manter a sua sustentabilidade, serão objeto de reestruturação/encerramento os seguintes departamentos:

A- Departamentos de Engenharia de Materiais e Produto Mn02;

B- Departamento de Manufatura Mn02;

C- Departamento de Prensas

D- Departamento de Sintetização;

E- Departamento de Bar Welding;

F- Departamentos de Preformação e TFP;

G- Departamento de Dipping Mn02;

H- Departamento de Terminal Connecting;

J - Departamento de Molding/Deflashing;

J - Departamento de Aging eTesting;

K- Departamento de Testing Forming &Taping;

L- Departamento de Logística;

M- Departamento de Engenharia de Equipamento;

N- Departamento de Infraestruturas, Higiene, Segurança e Proteção do Meio Ambiente;

O- Departamento de Qualidade”.

2.6.4. “Por forma a adaptar a estrutura de recursos humanos aos objetivos visados pelo presente procedimento de despedimento coletivo, houve necessidade de recorrer a diversos critérios de seleção, em função dos departamentos, os quais se indicam, em seguida, sem ordem específica:

2.6.4.1. “Supressão de funções e posto de trabalho - O critério fundamental utilizado foi a supressão em absoluto do posto de trabalho ou função. Assim, sempre que uma determinada função ou posto de trabalho, no atual contexto de reestruturação, seja suprimida em absoluto, os

trabalhadores que as exerciam e que a empresa não aloque ao exercício de outras funções ficam abrangidos no despedimento. Havendo pluralidade de postos de trabalho dentro do mesmo departamento, serão adotados os seguintes critérios:

- 2.6.4.1.1.** “Preservar o trabalhador que apresenta especificidade funcional dentro do universo de trabalhadores que desempenhem as mesmas funções;
- 2.6.4.1.2.** “Não havendo especificidade funcional, a empresa adotará os seguintes critérios”:
- 2.6.4.2.** “Escalão retributivo - O critério envolveu a análise comparada dos custos salariais associados a cada um dos postos de trabalho potencialmente abrangidos pelo presente despedimento coletivo”.
- 2.6.4.3.** “Competência e habilitações académicas - O critério envolveu a análise da competência individual e habilitações académicas dos trabalhadores, incluindo a análise de perfis, aptidões, qualificações e experiência dos trabalhadores em cada departamento afetado”.
- 2.6.4.4.** “Flexibilidade e polivalência funcional - Sem prejuízo do princípio da especialização profissional, mostra-se igualmente essencial, em particular num cenário de redução de efetivos, a aptidão para o desenvolvimento de funções afins ou complementares das funções principais. Correlacionada com a flexibilidade, encontra-se ainda a polivalência demonstrada pelos trabalhadores, isto é, a possibilidade e aptidão de desenvolvimento profissional, de acordo com as capacidades individuais evidenciadas”.
- 2.6.4.5.** “Efetividade de funções - Atendendo a que a razão primária do presente processo se prende com a redução de encomendas de condensadores de

tântalo - MnO₂ e o encerramento destas linhas de produção, havendo necessidade de manter a produção até ao encerramento da linha de produção, os trabalhadores em situação de suspensão do contrato por razão a eles imputável (sem a sua responsabilidade) e que não se encontrem no exercício de funções serão selecionados para efeitos de cumprimento do prazo de aviso prévio sem que se verifique, quanto a tais trabalhadores, a ampliação do prazo de aviso prévio legalmente previsto”.

2.6.4.6. “Menor antiguidade na empresa - O critério envolveu a importância para algumas funções de dar prioridade a trabalhadores com maior número de anos na Empresa”.

2.6.5. No que se refere à trabalhadora grávida ..., operadora de Prensas, do Departamento de Prensas, que tem por objeto a prensagem de pó, esta trabalhadora formalizou com a empresa, em 05.03.2014, os termos e condições do acordo de cessação da relação laboral no âmbito do procedimento de despedimento coletivo.

2.6.6. Relativamente ao trabalhador no gozo de licença parental ..., Team Leader de Bar Welding, do departamento de Bar Welding, que tem por objeto a soldadura à barra de ânodos de produto condensador de tântalo MnO₂, este trabalhador formalizou com a empresa, em 03.02.2014, os termos e condições do acordo de cessação da relação laboral no âmbito do procedimento de despedimento coletivo.

2.6.7. No que concerne aos trabalhadores no gozo de licença parental ... e ..., respetivamente Team Leader de Preformação e Operador de Preformação, que pertencem ambos ao Departamento de Preformação e TPF, que tem por objeto a anodização do pentóxido de tântalo, a sua formação eletroquímica e posicionamento de cátodo e que será extinto quando forem encerradas as

linhas de produção de condensadores de tântalo - Mn02, previsivelmente em 30 de junho de 2014, motivo pelo qual são incluídos no despedimento coletivo todos os treze trabalhadores que se encontram integrados no referido departamento.

- 2.6.7.1.** “No entanto, e atendendo a que as linhas de produção de condensadores de tântalo - Mn02 se mantêm ativas pois, ainda que com redução das encomendas, continua a ser necessário cumprir o contrato de manufatura no que respeita às encomendas deste produto, a ... tem necessidade de manter os postos de trabalho de todos os trabalhadores que integram este departamento e que foram incluídos no processo de despedimento coletivo até ao seu encerramento total, razão pela qual os contratos de trabalho destes trabalhadores se manterão em vigor até àquela data, ampliando-se, neste caso, o prazo de aviso prévio para cessação dos respetivos contratos de trabalho”, sendo “o critério utilizado para a escolha destes trabalhadores o da supressão de funções e posto de trabalho”.
- 2.6.7.2.** É de salientar que o trabalhador no gozo de licença parental ... formalizou com a empresa, em 31.01.2014, os termos e condições do acordo de cessação da relação laboral no âmbito do procedimento de despedimento coletivo.
- 2.6.8.** A trabalhadora grávida ..., Operadora de Terminal Connecting; exerce as suas funções no Departamento de Terminal Connecting, que tem por objeto a montagem de terminais.
- 2.6.8.1.** “Este departamento é atualmente composto por dezasseis trabalhadores” e “será extinto quando forem encerradas as linhas de produção de condensadores de tântalo - Mn02, previsivelmente em 30 de junho de

2014, motivo pelo qual são incluídos no despedimento coletivo todos os trabalhadores que se encontram integrados no referido departamento”.

- 2.6.8.2.** “No entanto, e atendendo a que as linhas de produção de condensadores de tântalo - Mn02 se mantêm ativas pois, ainda que com redução das encomendas, continua a ser necessário cumprir o contrato de manufatura no que respeita às encomendas deste produto, a ... tem necessidade de manter doze dos postos de trabalho dos trabalhadores que integram este departamento e que foram incluídos no processo de despedimento coletivo até ao seu encerramento total, razão pela qual os contratos de trabalho de doze destes trabalhadores se manterão em vigor até àquela data, ampliando-se, neste caso, o prazo de aviso prévio para cessação dos respetivos contratos de trabalho”.
- 2.6.8.3.** “Em face do exposto, os trabalhadores ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ... e ... continuarão a desempenhar funções até ao encerramento das linhas de produção de Mn02 previsto para 30 de junho de 2014”.
- 2.6.8.4.** “A seleção destes doze trabalhadores, relativamente aos trabalhadores ..., ..., ... e ..., resulta da aplicação do critério "flexibilidade e polivalência funcional" e "efetividade de funções", porquanto estes trabalhadores são, comparativamente com os outros trabalhadores do Departamento de Terminal Connecting os que apresentam uma maior dificuldade na execução de trabalhos diferentes dos que normalmente executam e ainda, porquanto a trabalhadora ... encontra-se com o contrato de trabalho suspenso por facto a si respeitante mas que não lhe é imputável e, como tal, impossibilitada de prestar trabalho efetivo até ao encerramento das linhas de produção”.

- 2.6.8.5.** Convém salientar que neste Departamento em que se encontra integrada a trabalhadora grávida ..., objeto do presente parecer, a empresa definiu um critério geral para incluir no despedimento coletivo todos os trabalhadores desse Departamento, que tem por fundamento a sua extinção “quando forem encerradas as linhas de produção de condensadores de tântalo - Mn02, previsivelmente a 30 de junho de 2014”. Ora, os sub-critérios, que a empresa invoca para despedir mais cedo, quatro trabalhadores nos quais de inclui a referida trabalhadora, não são perceptíveis, nem legais.
- 2.6.8.6.** Com efeito, não se percebe quais são os factos que levam a empresa a afirmar que os quatro trabalhadores a despedir mais cedo, são, “comparativamente com os outros trabalhadores do Departamento de Terminal Connecting os que apresentam uma maior dificuldade na execução de trabalhos diferentes dos que normalmente executam”.
- 2.6.8.7.** Nem é legal a afirmação da empresa segundo a qual a “trabalhadora ... se encontra com o contrato de trabalho suspenso por facto a si respeitante mas que não lhe é imputável”. Ora, tratando-se de uma trabalhadora grávida, esta não se encontra com o contrato de trabalho suspenso, mas, sendo a sua ausência ao trabalho resultante do gozo de licença em situação de risco clínico durante a gravidez, tal ausência é considerada como prestação efetiva de trabalho, conforme dispõe o artigo 65.º n.º 1, alínea a) do Código do Trabalho.
- 2.6.9.** A trabalhadora puérpera ..., operadora de Aging Testing, exerce as suas funções no Departamento de Aging e Testing, que tem por objeto a marcação, envelhecimento e teste elétrico do produto condensador de tântalo Mn02.

- 2.6.9.1.** “Este departamento é atualmente composto por treze trabalhadores” e “será extinto quando forem encerradas as linhas de produção de condensadores de tântalo - Mn02, previsivelmente a 30 de junho de 2014, motivo pelo qual são incluídos no despedimento coletivo todos os trabalhadores que se encontram integrados no referido departamento”.
- 2.6.9.2.** “No entanto, e atendendo a que as linhas de produção de condensadores de tântalo - Mn02 se mantêm ativas pois, ainda que com redução das encomendas, continua a ser necessário cumprir o contrato de manufatura no que respeita às encomendas deste produto, a ... tem necessidade de manter nove dos postos de trabalho dos trabalhadores que integram este departamento e que foram incluídos no processo de despedimento coletivo até ao seu encerramento total, razão pela qual os contratos de trabalho de nove destes trabalhadores se manterão em vigor até àquela data, ampliando-se, neste caso, o prazo de aviso prévio para cessação dos respetivos contratos de trabalho”.
- 2.6.9.3.** “Em face do exposto, os trabalhadores ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ... e ... continuarão a desempenhar funções até ao encerramento das linhas de produção de Mn02 previsto para 30 de junho de 2014”.
- 2.6.9.4.** “A seleção destes nove trabalhadores, relativamente aos trabalhadores ..., ... e ..., resulta da aplicação dos critérios “competências e habilitações académicas” e “flexibilidade e polivalência funcional”, porquanto estes três trabalhadores são, comparativamente com os outros trabalhadores que desempenham funções no Departamento de Aging e Testing, os que têm competências e habilitações académicas inferiores e apresentam uma maior dificuldade na execução de trabalhos diferentes dos que normalmente executam e ainda, quanto á trabalhadora ... o facto de se encontrar com o contrato de trabalho suspenso por facto a si respeitante

mas que não lhe é imputável e, como tal, impossibilitada de prestar trabalho efetivo até ao encerramento das linha de produção”.

- 2.6.9.5.** Convém salientar, à semelhança do caso anterior, que neste Departamento em que se encontra integrada a trabalhadora puérpera ..., objeto do presente parecer, a empresa definiu um critério geral para incluir no despedimento coletivo todos os trabalhadores desse Departamento, que tem por fundamento a sua extinção “quando forem encerradas as linhas de produção de condensadores de tântalo - Mn02, previsivelmente a 30 de junho de 2014”. Ora, os sub-critérios, que a empresa invoca para despedir mais cedo, três trabalhadores nos quais se inclui a referida trabalhadora, não são perceptíveis, nem legais.
- 2.6.9.6.** Com efeito, não se percebe quais são os factos que levam a empresa a afirmar que os três trabalhadores a despedir mais cedo, são, “comparativamente com os outros trabalhadores que desempenham funções no Departamento de Aging e Testing, os que têm competências e habilitações académicas inferiores e apresentam uma maior dificuldade na execução de trabalhos diferentes dos que normalmente executam”.
- 2.6.9.7.** Também, à semelhança da trabalhadora ..., não é legal a afirmação da empresa segundo a qual a “trabalhadora ... se encontra com o contrato de trabalho suspenso por facto a si respeitante mas que não lhe é imputável”. Ora, tratando-se de uma trabalhadora puérpera, esta não se encontra com o contrato de trabalho suspenso, mas, sendo a sua ausência ao trabalho resultante do gozo de licença parental, tal ausência é considerada como prestação efetiva de trabalho, conforme dispõe o artigo 65.º n.º 1, alínea c) do Código do Trabalho.

- 2.7.** Em 20.02.2014, em 25.02.2014 e em 28.02.2014, tiveram lugar três reuniões de informações e negociação entre os representantes da empresa e os representantes dos trabalhadores a despedir, que puseram em causa as razões do despedimento coletivo, os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir e que discutiram as compensações a pagar aos trabalhadores a despedir.
- 2.8.** Da análise do processo e relativamente às/aos trabalhadoras/es objeto do presente parecer, verifica-se que houve uma trabalhadora grávida e dois trabalhadores no gozo de licença parental que formalizaram com a empresa os termos e condições do acordo de cessação da relação laboral no âmbito do procedimento de despedimento coletivo. Verifica-se, também, que o outro trabalhador no gozo de licença parental será despedido quando for extinto o Departamento a que pertence e que as outras trabalhadoras grávida e puérpera seriam despedidas antes de serem extintos os Departamentos a que pertencem.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento coletivo promovido pela ... PORTUGAL, S.A., da trabalhadora grávida ... e dos trabalhadores no gozo de licença parental ... e ..., por terem formalizado com a empresa os termos e condições do acordo de cessação da relação laboral no âmbito do presente despedimento coletivo e do trabalhador no gozo de licença parental ..., em virtude deste trabalhador ser despedido apenas quando for extinto o Departamento a que pertence.
- 3.2.** Face ao que antecede, a CITE é desfavorável à inclusão no despedimento coletivo promovido pela ... PORTUGAL, S.A., da trabalhadora grávida ... e da

trabalhadora puérpera ..., caso estas trabalhadoras fossem despedidas, antes de ocorrer a extinção dos Departamentos a que pertencem, pois, o seu despedimento antes da referida extinção, poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 24 DE MARÇO DE 2014, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CGTP-IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL, QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

“A CGTP vota contra o presente parecer, porquanto, da análise exaustiva dos documentos que constam do processo de despedimento, remetido à CITE, não se consegue descortinar, que a forma como a empresa procedeu á integração dos trabalhadores a despedir e em particular os trabalhadores especialmente protegidos, afaste os indícios de discriminação.

De facto, tem sido entendimento da Comissão que os processos de despedimento coletivo devem ser avaliados quanto aos seus fundamentos e sobretudo quanto à aplicação dos critérios indicados para proceder a escolha dos trabalhadores que o integrem. Nesse sentido, os critérios têm de ser inequivocamente objetivos, de molde a afastar qualquer hipótese de discriminação ou o seu indício, aferindo-se assim, do preenchimento ou não dos critérios de legalidade do mesmo

Ora acontece que, dos documentos examinados, resulta claro que a empresa procedeu a uma reestruturação interna, prévia ao despedimento coletivo, na qual procedeu à deslocalização de trabalhadores, de modo a que os que se encontram integrados neste processo de despedimento ficassem afetos a um específico modo de produção, para assim determinar que os mesmos fossem abrangidos pelo presente despedimento. Neste sentido, entendemos que esta

deslocalização, assente numa “reestruturação”, foi determinante para colocar no conjunto dos trabalhadores a despedir os trabalhadores especialmente protegidos.

Por outro lado, a utilização do critério da competência, colocada em causa, no decurso de toda a negociação realizada, leva-nos a concluir, que o mesmo carece de rigor e objetividade, absolutamente indispensáveis para aferir da sua adequada utilização.

Quanto a este critério, não consta do processo os moldes como foi construído, para poder ser base de sustentáculo e valoração e assim de consideração objetiva para a sua utilização.

Por outro lado, apontar como subcritérios, a flexibilidade, habilitações e a polivalência funcional, sem indicar expressamente os moldes como a mesma foi construída, para ser aplicável aos trabalhadores integrados neste despedimento e não a outros, conduz a uma evidente subjetividade, o que determina a existência de um indício sério de discriminação, o qual não pode deixar de ser pela Comissão ponderado.

Também, não resulta do processo qualquer prova, de que sendo utilizado o critério da antiguidade, não existam, na empresa, trabalhadores contratados em regime de trabalho temporário ou noutra regime, contrato a termo, que afaste inequivocamente a subjetividade deste critério, pois verifica-se, que colocada a questão em sede de período de informações, as atas refletem que a empresa se recusou a fornecer essa informação, não constando a mesma dos autos de processo de despedimento enviado à Comissão, o que coloca uma dúvida legítima que carece do respetivo esclarecimento e que a empresa se recusou a esclarecer em sede de informa/negociação.

Esta última questão, que foi aliás plasmada nos esclarecimentos, que constam das atas de informação/negociação, não resultou esclarecido, de qualquer modo pela empresa, o que conduz a que não esteja comprovado inequivocamente, que este critério da antiguidade também goze da necessária objetividade.

Por outro lado, quanto ao critério da competência, assente em “avaliação de desempenho”, não resulta dos autos, como é que esta avaliação foi construída e se a mesma assenta em fonte de avaliação objetiva, e previamente conhecida e contraditada pelos trabalhadores, o que também indicia a violação do princípio constitucional da igualdade e deixa dúvidas sobre a sua aplicação aos trabalhadores a despedir e sobretudo aos especialmente protegidos.

Afigura-se-nos que o facto de a empresa ter transferido os trabalhadores a despedir de um setor da produção para outro em 2013, configura, por si só, um elemento claramente indiciador de que o fez com intenção de neles integrar os trabalhadores, que neste momento integram este despedimento coletivo e nomeadamente os trabalhadores especialmente protegidos, o que, por si só, é legal e jurisprudencialmente passível de determinar a ilegalidade deste despedimento coletivo por indícios de violação dos seus requisitos, no que respeita à necessidade de estar totalmente afastada a subjetividade dos critérios utilizados.

Consideramos, pois, que os critérios indicados pela empresa, para integrar estes trabalhadores, indicia claramente, uma discriminação genérica e uma específica relativamente aos trabalhadores especialmente protegidos.

Verificamos, aliás, que todos os trabalhadores têm categorias profissionais e conteúdos funcionais idênticos, pelo que cada um dos trabalhadores não sabe objetivamente como foi escolhido, de modo a que se possa aferir da legitimidade da integração destes trabalhadores e não de outros no presente despedimento.

Para além dos critérios, cuja objetividade questionamos de forma fundamentada, também se nos suscitam varias dúvidas sobre a forma como a empresa procede a este despedimento, nomeadamente, por se tratar de uma empresa financeiramente equilibrada com resultados líquidos muito acima da média, que recebeu aliás ajuda do estado.

Por todo o exposto, e por ser jurisprudência unânime do STJ que compete ao empregador definir os critérios, que serviram de base à seleção dos

trabalhadores a incluir no despedimento, mas, na comunicação, o empregador tem de indicar o motivo, que com base nos critérios que ele previamente definiu, o leva a despedir cada um dos trabalhadores.

O empregador tem de fundamentar o porquê de despedir uns e não outros. Este aspeto é importante na medida em que muitas vezes os escolhidos são trabalhadores dos quais as entidades patronais se querem livrar.

A não explicitação objetiva e totalmente clara individualizada desse motivo torna ilícito o despedimento do respetivo trabalhador, a não ser que o fundamento económico-financeiro que estiver na sua base, resulte de modo explícito da descrição do motivo estrutural tecnológico ou conjuntural, que tenha sido invocado para justificar a redução de pessoal.

Por todos os motivos expostos, somos contra a formulação geral deste parecer”.