

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 388/CITE/2014

Assunto: Resposta à reclamação do parecer n.º 388/CITE/2014: *Parecer prévio à intenção de despedimento de trabalhador incluído em processo de despedimento coletivo, nos termos do disposto na alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro*

Processo n.º 1091 – DH-C/2014

I – OBJETO

1.1. Em 4 de dezembro de 2014, a CITE recebeu da entidade empregadora reclamação do parecer n.º 388/CITE/2014, nos seguintes termos:

... — ..., Lda., NIPC ..., com sede no Parque Industrial da ..., lote A — ... em ..., tendo sido notificada do parecer da CITE proferido para efeitos do disposto no artigo 63.º, n.º 1 do Código do Trabalho (adiante CT), vem, por não se conformar com o aludido parecer e ao abrigo do disposto nos artigos 158.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo (adiante CPA) apresentar

RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 388/CITE/2014

o que faz nos termos e com os fundamentos que seguem:

1º

O Grupo ... é líder de mercado mundial de tetos de abrir, tetos panorâmicos e de

sistemas de aquecimento, estando presente em mais de 50 países e contando com mais de 30 fábricas.

2º

A ... — ..., Lda., foi constituída em Portugal por escritura pública de 06/11/2003.

3º

Em 08/10/2014, a ... deu início a um processo de despedimento coletivo. Em 10/10/2014, teve lugar a reunião de informações e negociação prevista no artigo 361º do CT, na qual estiveram presentes:

- Do lado da empresa o Diretor Geral, a coordenadora de recursos humanos e a advogada;*
- Do lado do trabalhador, a Comissão de Trabalhadores, através dos seus dois membros;*
- Um representante da DGERT.*

Nessa reunião, concluiu-se que o despedimento coletivo abrangeria 15 (quinze) trabalhadores, sendo 10 (dez) por decisão que lhes seria notificada em 27/10/2014 e os restantes 5 (cinco) a partir de 1 de dezembro.

6º

Por aplicação dos critérios de seleção dos trabalhadores a abranger, um dos 10 (dez) trabalhadores seria ...

7º

Todavia, tal trabalhador havia sido pai em 11/07/2014 e havia informado que gozaria licença parental inicial partilhada pelo período de 180 dias, que duraria até 07/01/2015.

8º

Por esse motivo, e em cumprimento do disposto no artigo 63º, nº1 do CT, em 27/10/2014, a ... solicitou à CITE a emissão do competente parecer prévio sobre a inclusão no despedimento coletivo do trabalhador em gozo de licença parental inicial partilhada - ...

9º

No dia 21/11/2014, a ... foi notificada por carta registada do parecer da CITE. A CITE concluiu que “3.3. (...) os critérios de seleção para a referida inclusão (..) 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” e consequentemente opôs-se à inclusão no despedimento coletivo do trabalhador.

12º

A ... não discrimina qualquer trabalhador seja por que motivo for e, por isso, a inclusão de ... no despedimento coletivo não se ficou a dever a qualquer discriminação por motivo de parentalidade.

13º

O parecer da CITE prejudica a ..., coartando-lhe o direito à gestão da empresa e a despedir um trabalhador, claramente, excedentário face às necessidades da empresa.

a) Da tomada de decisão de despedimento coletivo

14º

A decisão de dar início a um processo de despedimento coletivo foi tomada, apenas, em outubro de 2014.

Os motivos do despedimento coletivo constam detalhadamente do Anexo A à comunicação da intenção de despedimento (fis. 39 a 56 do processo), para o qual se remete e que aqui se dá por integralmente reproduzido.

b) Dos critérios de seleção

16º

A ... está organizada em seis áreas funcionais, a saber Produção (1), 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.

17º

Atendendo aos motivos do despedimento, a seleção dos trabalhadores a abranger foi efetuada, necessariamente, por área e dentro destas por subárea e secção, sendo o primeiro 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.

18º

O trabalhador ... integra a área de logística.

19º

A área de logística estrutura-se do seguinte modo:

— *Sub-Área de planeamento e gestão de stocks*

o *Secção de aprovisionamento ...*

o *Secção de aprovisionamento ...*

o *Gestão de encomendas*

Sub-Área de armazenamento e abastecimento de linha

— *Sub-Área de expedição de produto acabado*

— *Sub-Área de manutenção de infraestruturas*

A área de logística conta com 17 (dezasete) trabalhadores elegíveis, distribuídos do seguinte modo:

— *1 (um) coordenador da área;*

— *3 (três) analistas da cadeia de abastecimento;*

— *1 (um) chefe de equipa (subárea de armazenamento e abastecimento de linha);*

— *1 (um) técnico de manutenção de infraestruturas;*

— *9 (nove) operadores de logística (subárea armazenamento e abastecimento de linha)*

— *2 (dois) operadores de logística (subárea expedição de produto acabado).*

21º

Avaliada a utilidade / necessidade de cada um dos 17 (dezassete) recursos humanos desta área, concluiu a ... que, ocorrendo nesta área 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 ... ocorrendo o seu termo, são excedentários para o ano 2015, dois postos de trabalho, a saber — 1 (um) da subárea de armazenamento e abastecimento de linha, na categoria de operador de logística;

— 1 (um) da subárea de planeamento e gestão de stocks, secção de aprovisionamento ..., na categoria de analista da cadeia de abastecimento.

22º

Havendo, na subárea de armazenamento e abastecimento de linha, pluralidade de postos de trabalho (concretamente 9) cujo conteúdo funcional é idêntico, a ... observou, por referência aos respetivos titulares, a seguinte ordem de critérios:

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

ii. Menor antiguidade na empresa.

c) Do critério “pior resultado atestado pelo sistema de avaliação individual anual acumulado nos últimos 4 (quatro) anos”

O sistema de avaliação de desempenho na ..., Lda., visa:

i. Avaliar a qualidade do desempenho dos trabalhadores;

ii. Identificar necessidades de formação e desenvolvimento profissional dos trabalhadores;

iii. Identificar em que medida o desempenho de cada trabalhador contribui para

satisfazer os objetivos estratégicos da empresa e atingir os resultados pretendidos;
iv. Potenciar níveis de eficiência e qualidade dos serviços da empresa;
v. Promover a comunicação entre chefias e subordinados.

24º

O sistema de avaliação de desempenho é constituído por 2 componentes:

- Desempenho operacional

- Desempenho individual

A componente operacional global da avaliação resulta de um único indicador que permite aferir a condição da empresa face aos objetivos estratégicos e com conseqüente impacto na situação económico/financeira da empresa bem como o nível de satisfação dos clientes.

26º

Este indicador é designado por BOS - Business Operating System, composto pelos principais indicadores das diferentes áreas e divide-se em duas variantes:

• Variante financeira

• Variante de satisfação do cliente

27º

A avaliação da componente operacional global é realizada mensalmente.

28º

O resultado obtido reflete-se, de igual modo, em todos os trabalhadores, sem distinção, motivo pelo qual esta componente não foi tida em conta na seleção dos trabalhadores no processo de despedimento coletivo.

29º

Já o desempenho individual tem por base a avaliação individual do trabalhador, pretendendo aferir o desempenho de cada um, forma como aplica as suas competências comportamentais e os conhecimentos operacionais adquiridos na sua função.

30º

Os critérios de avaliação dependem da função em questão, sendo, ainda, distinguidos os perfis com ou sem responsabilidade de coordenação de equipa.

31º

No caso concreto dos operadores de logística, as competências pessoais são avaliadas através dos seguintes fatores:

- Espírito empreendedor (Dá ideias e propõe melhorias? Tem iniciativa própria? Assume responsabilidades? Assume responsabilidades da equipa? Luta pelo objetivo coletivo?)*
- Comportamento (Responsabilidade? É um exemplo? Alerta os colegas? Cumpre as regras definidas? Sabe os objetivos?)*

- *Comunicação e suporte (Sabe expor a sua opinião? Ajuda a equipa? Preocupa-se? Sabe reagir? É sincero?)*
- *Gestão de conflitos (Sabe agir em equipa? É cordial? Respeita a hierarquia? Faz-se respeitar? Gera consensos?)*
- *Motivação (Sabe automotivar-se? Motiva a equipa? Gosta do que faz? Luta pelo objetivo individual? Luta pelo objetivo coletivo?)*

32º

Todos estes fatores, que se traduzem numa classificação individual, têm reflexo no rendimento da fábrica e do trabalhador e no aproveitamento deste.

33º

É absolutamente errado pensar que o resultado objetivo é, apenas, aquele que traduz um resultado quantitativo.

34º

Trata-se, com o devido respeito, de uma visão redutora e alheada da realidade e do modo de funcionamento da ...

35º

Como resulta explicado no Anexo A à comunicação da intenção de despedimento (fls. 39 a 56 do processo), a produção e o abastecimento da ... opera em sistema de “just in time sequence”.

36º

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.

37º

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

38º

E, por isso, uns trabalhadores não produzem mais unidades do que os outros, uns não armazenam mais do que os outros, uns não fornecem mais peças que outros...

39º

A laboração é em linha..., e por isso a quantidade é sempre a mesma e tal fator releva na primeira componente do sistema da avaliação de desempenho — o mencionado BOS.

40º

É o coletivo que releva e é o perfil e o comportamento de cada trabalhador e a respetiva projeção no grupo que se reflete e importa no resultado.

41º

Tal como, também, se explicitou, a avaliação individual é efetuada anualmente, em fevereiro / março, sendo do conhecimento antecipado de todos os trabalhadores os parâmetros da mesma.

42º

Acréscimo que este sistema de avaliação é usado pela ... em todo o mundo e concretamente na ... desde a sua implementação em Portugal.

43º

Em suma, o sistema de avaliação de desempenho é perfeitamente válido e adequado aos objetivos empresariais concretos.

d) Da aplicação dos critérios de seleção

44º

Os 9 (nove) operadores de logística obtiveram os seguintes resultados nos últimos 4 anos:

Número do Trabalhador	Nome do Trabalhador	CC	Nome de CC	Área	Função	Data de Entrada	2010	2011	2012	2013	Somma dos últimos 4 anos
0000000	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	43710	Operador de Logística	Logística	Operador de Logística	21-12-2006	3,25%	3,08%	2,68%	4,00%	12,65%
0000001	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	13210	Operador de Logística	Logística	Operador de Logística	06-06-2005	3,30%	3,92%	3,95%	4,95%	15,15%
0000002	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	13200	Operador de Logística	Logística	Operador de Logística	01-07-2006	3,20%	4,20%	3,70%	4,05%	15,85%
0000003	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	13210	Operador de Logística	Logística	Operador de Logística	05-07-2006	3,70%	4,40%	4,30%	4,05%	16,45%
0000004	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	13300	Operador de Logística	Logística	Operador de Logística	11-12-2006	3,95%	4,25%	4,30%	4,00%	16,50%
0000005	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	13200	Operador de Logística	Logística	Operador de Logística	01-08-2005	3,85%	3,95%	4,35%	4,35%	16,50%
0000006	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	13210	Operador de Logística	Logística	Operador de Logística	01-09-2005	4,75%	4,35%	4,00%	4,05%	17,15%
0000007	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	13200	Operador de Logística	Logística	Operador de Logística	20-06-2005	4,75%	4,65%	4,75%	4,60%	18,75%
0000008	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	13210	Operador de Logística	Logística	Operador de Logística	06-06-2005	4,30%	4,80%	4,85%	4,85%	18,80%

45º

Tendo presente os critérios de seleção, e muito concretamente a avaliação dos últimos quatro anos dos 9 (nove) operadores de logística daquela subárea, verificou-se que o trabalhador ... obteve a classificação de 12,65%, a qual é a mais baixa de todos os 9 operadores de logística da subárea em que se integra, motivo pelo qual ficou abrangido pela medida aplicada.

46º

E mesmo que a ordem de aplicação dos critérios de seleção fosse invertida, passando a verificar-se primeiro a menor antiguidade, também este trabalhador ... seria abrangido pela medida, por ser (juntamente com um colega) o mais recente de todos os 9.

e) Da inexistência de discriminação

47º

O facto de ser o único operador de logística a ser incluído no processo não tem que ver com o trabalhador mas com a gestão da empresa explicitada em 14º a 17º, 19º a 21º.

48º

O trabalhador foi pai em 11/07/2011, cfr. fl. 130 do processo para a qual se remete.

49º

O trabalhador e a sua mulher decidiram, ao abrigo do disposto no artigo 40º, nºs 1 e 2 do CT, partilhar a licença parental inicial pelo período de 180 dias, cabendo à mãe 150 dias (a gozar entre o dia 11/07/2014 e o dia 8/12/2014) e ao pai, aqui trabalhador 30 dias (a gozar entre o dia 09/12/2014 e o dia 07/01/2015).

50º

Mesmo antes daquela data e desde então até ao início do processo de despedimento coletivo não houve nem podia haver notícia de qualquer ato discriminatório deste trabalhador.

51º

Com efeito, o trabalhador ...:

— Acompanhou a mulher em consulta com médico de família no dia 27/05/2014;
— Acompanhou a mulher em consulta de ginecologia/obstetrícia no dia 27/05/2014;
— Foi a consulta de ginecologia/obstetrícia com a mulher no dia 27/06/2014;
— Gozou licença parental inicial exclusiva do pai entre 11/07/2014 e 24/07/2014 (10 dias úteis, cfr. artigo 43º, nº 1 CT);

— Gozou licença parental inicial exclusiva do pai entre 15/09/2014 e 26/09/2014 (10 dias úteis, cfr. artigo 43º, nº 1 CT);

— Gozará licença parental inicial partilhada entre 09/12/2014 e 07/01/2015 (30 dias, cfr. artigo 40º, nº 2 CT).

(DOCS. 1 a 5)

52º

Para além dos dias acima enunciados, a ..., por sua iniciativa, concedeu ao trabalhador o direito de faltar durante parte do dia 09/07/2014 (antevéspera do nascimento do filho) e durante todo o dia 10/07/2014 (véspera do nascimento do filho), tudo sem perda de retribuição.

53º

Até ao presente momento, o trabalhador gozou férias no dia 14/04/2014 e entre 04/08/2014 e 26/08/2014.

54º

Em nenhum momento, foi o trabalhador impedido do gozo dos seus direitos de cariz parental ou outro.

55º

Os 9 trabalhadores da subárea do trabalhador ..., incluindo o próprio, são todos do sexo masculino.

56º

Dos 9 (nove) trabalhadores da subárea do trabalhador ..., incluindo o próprio, 8 (oito) são pais.

57º

Os 8 trabalhadores / pais exercem os direitos que têm por essa qualidade sempre que necessitam sem que haja, da parte da ..., qualquer obstáculo.

58º

Em suma: O trabalhador ... nunca foi discriminado por motivos de parentalidade.

Nestes termos e nos mais de direito aplicáveis, requer-se a V. Exas se dignem revogar o parecer n.º 388/CITE/2014 e substituí-lo por outro através do qual a CITE não se oponha à inclusão do trabalhador ... no despedimento coletivo em curso na ..., com os fundamentos atrás expostos.

JUNTA: 5 documentos

..., 3 de dezembro de 2014

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Decorre do artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006, 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, que os Estados-Membros designam um ou mais órgãos para a promoção, a análise, o acompanhamento e o apoio da igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem qualquer discriminação em razão do sexo.

2.2. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego é, desde 1979, a entidade que tem por objetivo promover a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, a proteção da parentalidade, e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, no setor privado e no setor público.

Tem uma composição tripartida, constituída por representantes do Governo, das associações sindicais e das associações de empregadores.

A composição da Comissão e as suas respetivas competências encontram-se previstas na Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, em vigor de acordo com a alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou a revisão do Código do Trabalho.

2.3. A Constituição da República Portuguesa consagra a maternidade e a paternidade como valores sociais eminentes, reconhecendo que as mulheres têm direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias.

2.4. Atendendo a este princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho estabelece uma especial proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e dos trabalhadores em gozo de licença parental, carecendo esse ato de parecer

prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2.5. Nos termos do artigo 2.º e a alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, a CITE tem por missão e atribuição a emissão do supra referido parecer.

2.6. Todavia, podem ainda os interessados apresentar reclamação das deliberações da CITE, invocando qualquer incorreção, irregularidade ou ilegalidade que, eventualmente, possa ter ocorrido no exercício das competências que lhe estão atribuídas.

2.6.1. Na sequência da emissão de pareceres prévios as partes podem apresentar reclamação das deliberações da CITE, nos termos previstos nos artigos 161.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo.

Tal mecanismo permite aos interessados que se considerem lesados pela decisão tomada suscitar a reanálise da mesma, nos termos da lei, ou seja, com fundamento em eventual ilegalidade ou inconveniência do ato administrativo em causa (artigos 159.º e 160.º do Código do Procedimento Administrativo).

2.7. No caso concreto, a Comissão opôs-se opõe-se à inclusão do trabalhador no despedimento coletivo, em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de parentalidade nos termos que constam do Parecer n.º 388/CITE/2014:

III – CONCLUSÃO

3.1. Neste sentido, e em face da reclamação ora apresentada, a CITE considera o seguinte:

3.1.2. A entidade empregadora afirma em sede de reclamação que

“(...) A ... não discrimina qualquer trabalhador seja por que motivo for e, por isso, a inclusão de ... no despedimento coletivo não se ficou a dever a qualquer discriminação por motivo de parentalidade.

13º

O parecer da CITE prejudica a ..., coartando-lhe o direito à gestão da empresa e a despedir um trabalhador, claramente, excedentário face às necessidades da empresa.

16º

A ... está organizada em seis áreas funcionais, a saber Produção (1), 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.

17º

Atendendo aos motivos do despedimento, a seleção dos trabalhadores a abranger foi efetuada, necessariamente, por área e dentro destas por subárea e secção, sendo o primeiro 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.

18º

O trabalhador ... integra a área de logística.

19º

A área de logística estrutura-se do seguinte modo:

— Sub-Área de planeamento e gestão de stocks

o Secção de aprovisionamento ...

o Secção de aprovisionamento ...

o Gestão de encomendas

Sub-Área de armazenamento e abastecimento de linha

— *Sub-Área de expedição de produto acabado*

— *Sub-Área de manutenção de infraestruturas*

A área de logística conta com 17 (dezassete) trabalhadores elegíveis, distribuídos do seguinte modo:

— *1 (um) coordenador da área;*

— *3 (três) analistas da cadeia de abastecimento;*

— *1 (um) chefe de equipa (subárea de armazenamento e abastecimento de linha);*

— *1 (um) técnico de manutenção de infraestruturas;*

— *9 (nove) operadores de logística (subárea armazenamento e abastecimento de linha)*

— *2 (dois) operadores de logística (subárea expedição de produto acabado).*

21º

Avaliada a utilidade / necessidade de cada um dos 17 (dezassete) recursos humanos desta área, concluiu a ... que, ocorrendo nesta área 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 ... ocorrendo o seu termo, são excedentários para o ano 2015, dois postos de trabalho, a saber

— *1 (um) da subárea de armazenamento e abastecimento de linha, na categoria de operador de logística;*

— *1 (um) da subárea de planeamento e gestão de stocks, secção de aprovisionamento ..., na categoria de analista da cadeia de abastecimento.*

22º

Havendo, na subárea de armazenamento e abastecimento de linha, pluralidade de postos de trabalho (concretamente 9) cujo conteúdo funcional é idêntico, a ... observou, por referência aos respetivos titulares, a seguinte ordem de critérios:

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

ii. Menor antiguidade na empresa.

c) Do critério “pior resultado atestado pelo sistema de avaliação individual anual acumulado nos últimos 4 (quatro) anos”

O sistema de avaliação de desempenho na ..., Lda., visa:

- i. Avaliar a qualidade do desempenho dos trabalhadores;*
- ii. Identificar necessidades de formação e desenvolvimento profissional dos trabalhadores;*
- iii. Identificar em que medida o desempenho de cada trabalhador contribui para satisfazer os objetivos estratégicos da empresa e atingir os resultados pretendidos;*
- iv. Potenciar níveis de eficiência e qualidade dos serviços da empresa;*
- v. Promover a comunicação entre chefias e subordinados.*

24º

O sistema de avaliação de desempenho é constituído por 2 componentes:

- Desempenho operacional

- Desempenho individual

A componente operacional global da avaliação resulta de um único indicador que permite aferir a condição da empresa face aos objetivos estratégicos e com consequente impacto na situação económico/financeira da empresa bem como o nível de satisfação dos clientes.

26º

Este indicador é designado por BOS - Business Operating System, composto pelos principais indicadores das diferentes áreas e divide-se em duas variantes:

- *Variante financeira*
- *Variante de satisfação do cliente*

27º

A avaliação da componente operacional global é realizada mensalmente.

28º

O resultado obtido reflete-se, de igual modo, em todos os trabalhadores, sem distinção, motivo pelo qual esta componente não foi tida em conta na seleção dos trabalhadores no processo de despedimento coletivo.

29º

Já o desempenho individual tem por base a avaliação individual do trabalhador, pretendendo aferir o desempenho de cada um, forma como aplica as suas competências comportamentais e os conhecimentos operacionais adquiridos na sua função.

30º

Os critérios de avaliação dependem da função em questão, sendo, ainda, distinguidos os perfis com ou sem responsabilidade de coordenação de equipa.

31º

No caso concreto dos operadores de logística, as competências pessoais são avaliadas através dos seguintes fatores:

- *Espírito empreendedor (Dá ideias e propõe melhorias? Tem iniciativa própria? Assume responsabilidades? Assume responsabilidades da equipa? Luta pelo objetivo coletivo?)*
- *Comportamento (Responsabilidade? É um exemplo? Alerta os colegas? Cumpre as regras definidas? Sabe os objetivos?)*
- *Comunicação e suporte (Sabe expor a sua opinião? Ajuda a equipa? Preocupa-se? Sabe reagir? É sincero?)*
- *Gestão de conflitos (Sabe agir em equipa? É cordial? Respeita a hierarquia? Faz-se respeitar? Gera consensos?)*
- *Motivação (Sabe automotivar-se? Motiva a equipa? Gosta do que faz? Luta pelo objetivo individual? Luta pelo objetivo coletivo?)*

32º

Todos estes fatores, que se traduzem numa classificação individual, têm reflexo no rendimento da fábrica e do trabalhador e no aproveitamento deste.

33º

É absolutamente errado pensar que o resultado objetivo é, apenas, aquele que traduz um resultado quantitativo.

34º

Trata-se, com o devido respeito, de uma visão redutora e alheada da realidade e do modo de funcionamento da ...

35º

Como resulta explicado no Anexo A à comunicação da intenção de despedimento (fis. 39 a 56 do processo), a produção e o abastecimento da ... opera em sistema de “just in time sequence”.

36º

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.

37º

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

38º

E, por isso, uns trabalhadores não produzem mais unidades do que os outros, uns não armazenam mais do que os outros, uns não fornecem mais peças que outros...

39º

A laboração é em linha.., e por isso a quantidade é sempre a mesma e tal fator releva na primeira componente do sistema da avaliação de desempenho — o mencionado BOS.

40º

É o coletivo que releva e é o perfil e o comportamento de cada trabalhador e a respetiva projeção no grupo que se reflete e importa no resultado.

41º

Tal como, também, se explicitou, a avaliação individual é efetuada anualmente, em fevereiro / março, sendo do conhecimento antecipado de todos os trabalhadores os parâmetros da mesma.

42º

Acresce que este sistema de avaliação é usado pela ... em todo o mundo e concretamente na ... desde a sua implementação em Portugal.

43º

Em suma, o sistema de avaliação de desempenho é perfeitamente válido e adequado aos objetivos empresariais concretos.

d) Da aplicação dos critérios de seleção

44º

Os 9 (nove) operadores de logística obtiveram os seguintes resultados nos últimos 4 anos:



Número do Trabalhador	Nome do Trabalhador	CC	Nome do CC	Área	Função	Data de Entrada	2010	2011	2012	2013	Média dos últimos 4 anos
[REDACTED]	[REDACTED]	43710	[REDACTED]	Logística	Operador de Logística	21-12-2006	3,85%	3,85%	3,68%	4,00%	12,65%
[REDACTED]	[REDACTED]	12710	[REDACTED]	Logística	Operador de Logística	06-06-2005	3,80%	3,95%	3,95%	4,05%	15,75%
[REDACTED]	[REDACTED]	13700	[REDACTED]	Logística	Operador de Logística	01-07-2006	3,90%	4,20%	3,70%	4,05%	16,85%
[REDACTED]	[REDACTED]	12710	[REDACTED]	Logística	Operador de Logística	05-07-2006	3,70%	4,60%	4,00%	4,05%	16,35%
[REDACTED]	[REDACTED]	12500	[REDACTED]	Logística	Operador de Logística	21-12-2006	3,85%	4,25%	4,00%	4,00%	16,10%
[REDACTED]	[REDACTED]	13700	[REDACTED]	Logística	Operador de Logística	01-08-2005	3,85%	3,85%	4,35%	4,35%	16,50%
[REDACTED]	[REDACTED]	13710	[REDACTED]	Logística	Operador de Logística	01-09-2005	4,75%	4,35%	4,00%	4,05%	17,15%
[REDACTED]	[REDACTED]	13700	[REDACTED]	Logística	Operador de Logística	20-06-2005	4,75%	4,65%	4,75%	4,60%	18,75%
[REDACTED]	[REDACTED]	12710	[REDACTED]	Logística	Operador de Logística	06-06-2005	4,30%	4,80%	4,85%	4,85%	18,80%

45º

Tendo presente os critérios de seleção, e muito concretamente a avaliação dos últimos quatro anos dos 9 (nove) operadores de logística daquela subárea, verificou-se que o trabalhador ... obteve a classificação de 12,65%, a qual é a mais baixa de todos os 9 operadores de logística da subárea em que se integra, motivo pelo qual ficou abrangido pela medida aplicada.

46º

E mesmo que a ordem de aplicação dos critérios de seleção fosse invertida, passando a verificar-se primeiro a menor antiguidade, também este trabalhador ... seria abrangido pela medida, por ser (juntamente com um colega) o mais recente de todos os 9.

3.1.3. Ora, a elaboração do pedido de parecer não fornecia todos os elementos, sendo que os elementos restantes foram juntos ao processo por solicitação da CITE, não tendo sido fornecida qualquer outra informação adicional aos documentos.

3.2. Não foi, na presente reclamação, apresentado qualquer facto novo com relevância, que possa desvirtuar o parecer ora reclamado.

3.4. Nestas circunstâncias e, tendo os membros da CITE, ao tempo da emissão do parecer, ponderado toda a argumentação aduzida, é de considerar que não existem razões para proceder à alteração do sentido do Parecer n.º 388/CITE/2014.

IV – DECISÃO

3.1. Face ao que antecede, a CITE delibera:

- a)** Indeferir o pedido objeto da reclamação ao parecer n.º 388/CITE/2014
- b)** Comunicar à entidade empregadora e ao trabalhador o teor da presente decisão.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE
DE 14 DE JANEIRO DE 2015, COM VOTOS CONTRA DA CTP E DA CCP**