

PARECER N.º 590/CITE/2018

Assunto: Parecer prévio ao despedimento coletivo de trabalhadoras puérpera, grávidas ou lactantes, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho. Processo n.º 2845/DGPL-C/2018.

I – OBJETO

1.1. Em 03 de outubro de 2018, a CITE recebeu, mediante carta registada com aviso de recção, da entidade empregadora ..., cópia do processo de despedimento coletivo de 41 trabalhadoras/es, de um total de 136, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e 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, incluídas quatro trabalhadoras especialmente protegidas, as Senhoras D.s., puérpera, ... e ..., grávidas, e ..., lactante, em conformidade com informação entretanto solicitada pela Comissão.

1.1.1. Na carta enviada a esta Comissão diz a entidade empregadora:

“(...) Procedimento de despedimento coletivo — comunicação realizada ao abrigo do artigo 63.º, n.ºs 1 e 3, alínea b), do Código do Trabalho

Exmos. Senhores,

Vimos, pela presente, informar V. Exas. que a ... — (doravante “...” ou “empresa”) iniciou, por comunicação de 4 de setembro de 2018, um procedimento de despedimento coletivo que abrange 41 trabalhadores, servindo a presente missiva para solicitar parecer conforme artigo 63.º, n.º 1, do Código do Trabalho.

Com efeito, remetemos em anexo à presente missiva, cópia integral do processo de despedimento coletivo.

No presente procedimento de despedimento coletivo encontram-se incluídas 4 trabalhadoras que se enquadram na norma constante do artigo 63.º, n.º 1, do Código do Trabalho, designadamente:

1. ...;
2. ...;
3.;
4.

Conforme resulta da documentação anexa, ainda não foi proferida qualquer decisão de despedimento coletivo, estando, no entanto, concluída a fase de informações e negociação, a qual, além dos representantes da empresa e da Comissão Sindical, contou ainda com a presença de um representante da Direção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalhador (DGERT) — Direção de Serviços para as Relações Profissionais nas Regiões ... — a Senhora Dra. ... (nas duas primeiras reuniões¹) e a Senhora Dra. ... (na terceira e última reunião) — nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 362.º do Código do Trabalho.

O fundamento do procedimento de despedimento coletivo é comum a todos os trabalhadores a abranger e, por maioria de razão, a todas as trabalhadoras acima referidas.

Com efeito, tal como resulta da análise ao processo de despedimento coletivo que aqui se anexa, a empresa tomou a decisão de gestão de proceder ao encerramento dos ...e da ..., levando inevitavelmente à extinção de todos os postos de trabalho associados a esses Sectores e Secção, respetivamente.

Os motivos subjacentes a esta decisão têm, na sua base, razões de natureza económica e de mercado, bem como de índole estrutural, face à descontinuação da ... e de ... e abandono das atividades produtivas de ..., e ainda de índole tecnológica, relacionada com a automatização do processo ... com recurso a máquinas de

A ... restringirá, assim, a sua atividade à produção de, com o que procurará reforçar os seus resultados financeiros no futuro com aposta neste tipo de produto e, assim, salvaguardar todos os postos de trabalho associados à produção de, evitando que a má performance de

alguns produtos continue a afetar a situação da empresa e a limitar as suas potencialidades.

A conservação dos 41 postos de trabalho abrangidos pelo despedimento coletivo em curso tomou-se, na ótica da empresa, impossível face a todas as circunstâncias relevantes e face às decisões gestionárias tomadas, razão que levou a empresa à instauração do referido procedimento de despedimento coletivo.

Quanto ao mais, damos aqui por reproduzido todo o procedimento que consta em anexo à presente carta.

As trabalhadoras ... e ... integram o Setor de Ora, como se referiu, e conforme melhor explanado nas comunicações iniciais de despedimento coletivo, e respetivos anexos, o Setor de ... é um dos setores que vai ser eliminado da estrutura da empresa, de onde decorre a eliminação do posto de trabalho de todos os seus colaboradores. As trabalhadoras em questão não serão, por isso, substituídas, uma vez que os respetivos postos de trabalho (como todos os postos de trabalho do Setor de ...) vão ser definitivamente eliminados da estrutura da

Por esse motivo, não se verifica qualquer fator de discriminação destas trabalhadoras pela sua condição.

Quanto às trabalhadoras ... e ..., as mesmas integram a ... (integrada no Setor de ..., Subsetor de ...). Ora, uma vez que a empresa deixará de ter as tarefas ... , todos os trabalhadores pertencentes à Secção de ... estão abrangidos pelo procedimento de despedimento coletivo, daí decorrendo a extinção dos postos de trabalho pelos mesmos ocupados. As referidas trabalhadoras também não serão substituídas, pelo que também aqui não se verifica qualquer fator de discriminação pelo seu atual estado.

Por fim, a empresa teve informalmente conhecimento, no decurso do presente procedimento de despedimento coletivo, que a cónjuge do trabalhador ... se encontra grávida, pelo que, a confirmar-se esta informação, este trabalhador, muito provavelmente, entrará em gozo de licença parental ainda na pendência do referido procedimento (pelo

menos o gozo da licença parental exclusiva do pai, nos termos do artigo 43.º do Código do Trabalho, a qual é obrigatória).

Com efeito, não obstante o trabalhador ... não se encontrar, na presente data, em nenhuma das situações previstas no artigo 63.º, n.º 1, do Código do Trabalho e, por esse motivo, não existir, neste momento, obrigação legal de pedido de parecer prévio por parte da empresa, a ... aproveita o ensejo para, por uma questão de total transparência e melhor proteção possível do trabalhador, dar conhecimento da situação deste trabalhador.

Ora, o trabalhador ... pertence ao Setor de ..., chefiando o Subsetor de ..., tendo a seu cargo a coordenação da atividade das 3 secções que atualmente compõem este subsetor: a Secção ..., a Secção de ... e a Secção de

Tal como melhor se explicou no procedimento de despedimento coletivo, que aqui se anexa e cujo teor se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais, a Secção de ... é a secção que integra mais trabalhadores (18 trabalhadores), sendo que a Secção ... conta com apenas 4 trabalhadores e a Secção de ... conta com 2 trabalhadores.

Assim sendo, tendo em conta o número total de trabalhadores que integra estas três secções (24 trabalhadores), criou-se no passado uma chefia do Subsetor ..., que é o trabalhador Acontece que, uma vez que a ... vai ser eliminada da estrutura da empresa e, conseqüentemente, os 18 postos de trabalho atualmente afetos a esta secção, o Subsetor ... ficará reduzido aos trabalhadores da Secção ... (4 trabalhadores) e aos trabalhadores da Secção de ... (2 trabalhadores).

Por outro lado, o Subsetor ... deixará de ter dois tipos de atividades desenvolvidas — a ... e a ... — para passar a ter apenas uma (a ...), a qual é altamente automatizada.

Por esse motivo, perante tao drástica diminuição de trabalhadores, deixa de fazer sentido, ou de se justificar na ótica gestonária da empresa, a existência de um coordenador para o novo "Subsetor ..." (necessidade

que antes assentava quase exclusivamente na existência da Secção de ...), passando os

trabalhadores deste subsetor a reportar diretamente à Encarregada do Setor de Consequentemente, o posto de trabalho do trabalhador ... será eliminado da estrutura da empresa, implicando assim que este trabalhador tenha sido integrado no procedimento despedimento coletivo. O trabalhador ... não será, evidentemente, substituído, pelo que não se verifica qualquer

fator de discriminação pela sua condição.

Perante este enquadramento, solicitamos o vosso parecer em sentido favorável ao despedimento das 4 trabalhadoras acima referidas (... , ... , ... e ...), e, bem assim, se virem que tal se justifica nos termos legais aplicáveis, do trabalhador

Ficamos ao dispor para qualquer esclarecimento ou informação adicional considerada necessária.

Sem outro assunto de momento, apresentamos os nossos melhores cumprimentos,

A Empresa

(...) ”.

1.2. A entidade empregadora notificou, pessoalmente, a senhora D. ... no dia 4 de setembro, e, mediante cartas registadas neste dia 4, notificou, no dia 6 deste mês a Senhora D. ..., no dia 10 a Senhora D. ..., no dia 4 a Senhora D. ... , não constando do processo qualquer tomada de posição destas trabalhadoras.

1.2.1. Nas notificações às trabalhadoras a entidade empregadora refere o seguinte:

*“(...) **Comunicação da intenção de promover despedimento coletivo***

(N Exmo(a). Senhor(a):

Vimos, pela presente, nos termos e ao abrigo do disposto no artigo 360.º do Código do Trabalho, comunicar a V. Exa. que esta empresa tem a intenção de proceder a um despedimento coletivo, com a consequente cessação de contratos de trabalho, sendo que V. Exa. é uma das pessoas abrangida no referido procedimento.

Existindo nesta empresa comissão sindical do ... (...), foi na presente data comunicado àquela a intenção de proceder ao despedimento coletivo, nos termos do artigo 360.º, n.º 1, do Código do Trabalho.

De acordo com a informação que foi comunicada a esta empresa, nem todos os trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento de despedimento coletivo são filiados no

Caso V. Exa. seja filiado no ..., a referida comissão sindical representá-lo-á neste procedimento de despedimento coletivo, nos termos legais aplicáveis.

Caso V.ª Exa não seja filiado no ..., poderá eleger, juntamente com os demais trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento de despedimento coletivo não filiados no ..., uma comissão representativa.

Com efeito, de forma a que os direitos de representação de todos os trabalhadores no presente procedimento sejam assegurados, os trabalhadores não sindicalizados no ... poderão eleger, se assim entenderem e nos termos legais, no prazo de cinco dias úteis contados da receção da presente comunicação, uma comissão representativa.

Para este efeito, os trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento de despedimento coletivo relativamente aos quais a ... não tem indicação de serem filiados no ... são os seguintes: (...)"

Segue lista de 39 trabalhadoras/es que não estarão sindicalizados no ..., inseridas as quatro trabalhadoras, ora especialmente protegidas. (S.N.)

"(...)

Caso sejam necessários outros elementos identificativos destes trabalhadores, agradecemos que disso nos dê conta, por forma a podermos disponibilizar essa mesma informação.

Uma vez que o número de trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento de despedimento coletivo ascende a mais de cinco pessoas, a referida comissão representativa dos trabalhadores não sindicalizados no ... pode ter um máximo de cinco elementos.

Nos termos legais, juntamos à presente missiva os seguintes elementos:

- *Anexo I - Descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo (alínea a) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho);*
- *Anexo II - Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa (alínea b) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho);*
- *Anexo III - Indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir (alínea e) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho);*
- *Anexo IV - Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas (alínea d) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho);*
- *Anexo V - Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento (alínea e) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho);*
- *Anexo VI - Indicação do 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.*

Ficamos ao dispor para qualquer esclarecimento ou informação adicional considerada necessária.

Com os melhores cumprimentos,

DeV. Exa.

Atentamente,

(...)".

1.3. Os motivos do despedimento coletivo são os seguintes:

"(...) ANEXO 1

Motivos do Despedimento Coletivo

(artigo 360.º, n.º 2, alínea a) do Código do Trabalho)

A ... e a atividade a que se dedica

A ... — (doravante apenas “...” ou “empresa”) integra o ..., que desde 2015 passou a pertencer ao Grupo, parte do A ... é uma empresa que se dedica ao ... de ..., mais propriamente de ... de

Na produção de ... de ... poderá estabelecer-se dois tipos de produtos:

(a) ... naturais: obtidas através de ... para obter a ... de ...;

(b) ... técnicas: obtidas através de processos de fabrico mais elaborados, designadamente através de ... depois transformado em ... de ..., através de processos de ... ou

Em termos de matéria-prima utilizada pela empresa para a sua produção, a mesma utiliza (como não podia deixar de ser) ..., uma matéria-prima nobre, obtida a partir do ..., mais propriamente, a partir da

2. Os produtos desenvolvidos pela ...

A ... concentra a sua atividade na produção de ... técnicas, tendo por objetivo obter ... mais consistentes e fiáveis, em diversos diâmetros e dimensões, permitindo, assim, utilizações adequadas aos produtos a que se destinam, assegurando uma solução ótima quer em termos económicos quer em termos de desempenho para qualquer tipo de ...s.

As ... técnicas são ... produzidas a partir de ... obtidos através de ... triturada, a qual é posteriormente sujeita a um processo de ... (no caso das) ou de ... (no caso das).

Dentro das ... técnicas podem distinguir-se essencialmente 3 tipos de produto:

(a): ... produzidas através de ... (ou ... fino);

(b): ... produzidas através de ... (ou ... grosso);

c) ... de ...: ... produzidas através de um “corpo” feito de ... (mais comum) ou ... (menos comum), ao qual é colado um ou 2 ... de ..., num dos lados ou em ambos os lados do “corpo”.

No caso da ..., e como referido, a mesma tradicionalmente dedica-se à produção destes 3 tipos de produto.

De todo o modo, como adiante melhor se verá, a empresa abandonou recentemente a ... e encontra-se igualmente a descontinuar a produção de ... de

Por sua vez, a aposta da empresa passará, definitivamente, pelos produtos de ..., designadamente através de novos métodos de produção tecnicamente inovadores, e inseridos na estratégia global do ..., ao qual a empresa pertence.

2.1 ... de ...

As ... de ... são produzidas através de ... fino, posteriormente sujeito a um processo de ..., de forma a que o produto obtenha o aspeto de ..., com as dimensões requeridas pelo cliente.

Assim, depois de sujeitar a ... (essencialmente ... de ...) a um processo de ..., para obtenção do ... fino, este ... é misturado com outros ingredientes (designadamente ...) e posteriormente sujeito a um processo de ..., para adquirir o aspeto de

As ... de ... podem ser ilustradas nas seguintes figuras:

(...)

2.2 ... de ...

As ... de ... são produzidas através de ... grosso (ou ...), posteriormente sujeito a um processo de ... mediante o qual o ... grosso (de diferentes dimensões), misturado com outros ingredientes (designadamente ...), é transformado em ..., posteriormente cortados de modo a obter-se a forma de ..., com as dimensões pretendidas pelo cliente.

Assim, as ... de ... identificam-se pelo ... grosso que as compõem, visível a olho nu, tal como ilustra a foto seguinte:

(...)

2.3 ... de ...

As ... de ... caracterizam-se pelo facto de terem coladas em ambas ou em uma das extremidades, ... de

Assim, as ... de ... são compostas por os designados "...", aos quais são colados ... de ... (um disco em cada extremidade ou dois ... numa das extremidades).

Quanto aos "... que compõem as ... de ... (parte do meio das ...), os mesmos podem ser produzidos através de ... ou

No caso da ..., a produção de ... de ... com ... é perfeitamente residual, sendo a esmagadora maioria feita através de ... de

De todo o modo, consoante os casos, os ... são produzidos nas respetivas áreas produtivas (... no caso de ...; ... no caso de ...) e depois enviadas para a secção de ... de forma a completar a produção das ... de ..., com a ...destes últimos aos

As ... de ... podem ser ilustradas através das referidas imagens:

(...)

3. A estrutura da ...

Enquanto empresa de produção de ..., a estrutura da ... pode ser dividida entre duas grandes áreas: por um lado a área administrativa (onde se encontram os serviços de suporte à atividade da empresa, designadamente os serviços administrativo-financeiros, Recursos Humanos, Comercial, Compras, etc.) e, por outro lado, a área produtiva propriamente dita, tendo em conta os diversos produtos produzidos pela empresa e os processos de fabrico inerentes a cada um deles.

Relativamente à área produtiva da empresa, a mesma encontra-se distribuída por setores, subsetores e secções, apresentando a seguinte configuração:

(...)

Como adiante melhor se verá, existem setores da empresa pelos quais todos os produtos produzidos passam, na medida em que são setores que se dedicam a atividades integradas no processo produtivo de todos os tipos de produtos.

Entre esses setores encontramos, desde logo, o setor de ... e o setor de ..., mas também o Subsetor de ... (integrado no Setor de `...)

No primeiro dos casos (...) porque, tal como referido anteriormente, tanto as ... feitas de ..., como as ... de ... (e, no caso dos ..., os “...” de ... ou ...) são feitas a partir do mesmo material: ... triturada que dará origem, consoante o tipo de moagem feita, a ... ou

Significa isto que os trabalhadores afetos ao Setor de ... se dedicam à produção de ... (grosso ou fino) para a abastecer a produção destes dois tipos de

Tudo quanto foi dito para a produção de ... é aplicável no caso das ... de ..., consoante as mesmas incorporem “...” de ... ou

Da mesma forma, o setor de ... trabalha igualmente de forma transversal para todos os tipos de produtos.

Desde logo no que diz respeito à realização de uma triagem da qualidade das ... produzidas (... de ..., ... ou ...), bem como para proceder à marcação e tratamento das mesmas (sempre que tal se justifique), e

Ligeiramente distinto é o caso do subsetor ..., no que diz respeito às secções de ... e ..., as quais estão integradas no processo produtivo dos produtos produzidos pela empresa, mas, se individualmente consideradas aquelas secções, casos há que determinado tipo de escolha não está presente no processo produtivo de alguns produtos.

Com efeito, no caso das, as mesmas são atualmente sujeitas a ... ou ..., utilizando assim as duas secções do subsetor ... de forma alternativa, consoante o tipo de ... em causa.

Já as ... de ... utilizam as duas secções de forma cumulativa, na medida em que as mesmas são sujeitas a um processo de ..., seguido de um processo de

Por fim, as ... de ... utilizam apenas uma das secções, a secção de ..., na medida em que as mesmas não são sujeitas a

Ainda a este respeito, importa esclarecer que — como o próprio nome indica — o subsetor de ... se dedica à análise da qualidade da ... produzida, nomeadamente identificando ... com defeito e separando-as das demais. Essa escolha é eletrónica quando é feita através de

máquinas eletrónicas (secção de ...), e é visual quando é feita com recurso à análise em tapete por trabalhadores (secção de ...).

Ainda integrado no Subsetor de ..., encontramos uma Secção específica destinada à Esta, como adiante melhor se verá, não se dedica à escolha de ... propriamente dita, mas sim à ... das ... quando as mesmas não vão passar pelo processo de tratamento e marcação pelo qual a generalidade das ... produzidas passa.

O Setor de ..., apesar de se encontrar integrado na área administrativa da empresa, conta com um subsetor produtivo de ..., que procede à ... das ... após a sua passagem pelo processo de tratamento, marcação e

Os restantes setores da área de produção da ... — ..., ... e ... — estão separados pelo tipo de processo de fabrico utilizado.

No caso da ..., o mesmo dedica-se exclusivamente ao fabrico de ... de ..., através de moldes e prensas que dão a forma de ... ao

No caso da ..., o mesmo dedica-se ao fabrico de bastões de ... de ..., através do processo de ..., os quais são posteriormente cortados de forma a ficarem em ... ou colados a ... para fabrico de ... de

O setor de ... dedica-se à produção de ..., os quais depois são remetidos para o subsetor de ... de ... da ... para fabrico de ... de

Tanto o setor da ... (...) como o setor de ... (...s e ...) têm as suas respetivas equipas

Na ..., as ... são sujeitas a um polimento para adquirir as formas e dimensões desejadas pelo cliente e posteriormente a uma lavagem para retirar sujidade e dar cor à ... (mais clara ou mais escura, consoante as requisições do cliente).

4. A área de ... em particular e dos processos de fabrico de ...

... e de ... de ...

No Setor de ... está essencialmente concentrada a ... e de ... de ..., tal como melhor se retirava já do organigrama indicado no capítulo anterior. Para melhor compreender os contornos que estão na origem da decisão que foi tomada pela empresa de proceder à reestruturação da sua

unidade produtiva, importa analisar mais a pormenor a forma de funcionamento e o processo produtivo das ... de ... e de

4.1. A produção de

A produção de pode ser sinteticamente resumida no seguinte fluxograma:

(...)

4.2. A produção de ... de ...

Importa, antes de mais, recordar o que se entende por "...". Os ... são a parte da ... técnica que está em contacto com o ..., localizando-se, portanto, numa ou em ambas as extremidades da

Os ... são produzidos através de pranchas delgadas de ..., ou seja, ... mais fina do que a usualmente utilizada para a produção de ... naturais.

O processo produtivo das ... de ... pode ser resumidamente descrito no seguinte fluxograma:

(...)

As fases de produção das ... de ... acima identificadas de 1 a 3 são feitas pelo setor de As fases de 4 e 5 são, por sua vez, feitas, pelo Setor de ... (mais concretamente pelos subsectores de e ..., respetivamente) e, por fim, a fase 6 é feita pelo subsector de ..., pertencente ao setor de

Assim, o processo produtivo dos ... inicia-se com a receção das ..., as quais são depois sujeitas a corte e laminação para se obter apenas o interior da prancha de ... (ou seja, eliminando as duas faces da prancha de ..., designadamente a que se encontra no exterior da árvore e a que se encontra junto ao tronco da árvore).

As pranchas são depois furadas com brocas para se obter as formas redondas dos ... com os tamanhos dos topos das ... a que se destinam. Daqui o produto vai automaticamente, por tapete, para uma máquina que separa os ... com dimensões inferiores às devidas e os demais seguem para um contentor onde ficam a estabilizar, de um dia para o outro.

O processo de corte, laminação e brocagem das ... é feito por trabalhadores que vão alimentando as diversas máquinas.

Depois de repousarem, procede-se à retificação dos ..., cujo objetivo é colocar todos os ... com a mesma espessura (cerca de 6 mm). Até aqui estas tarefas são realizadas pelo subsetor de "Produção ...".

Uniformizada a espessura dos ..., os mesmos são enviados para o subsetor de "... " para uma fase de escolha: primeiramente os ... são sujeitos a uma ..., através de máquinas que procedem à separação dos ... através das distintas classes:

(a) Classe Boa: que integra as seguintes subclasses:

Classe Extra;

O processo produtivo das ... de ... pode ser resumidamente descrito no seguinte fluxograma:

- *Corte de ...*
- *Classe superior; e*
- *Classe A.*

(b) Classe Fraca, que integra as seguintes subclasses:

- *Classe B;*
- *Classe C;*
- *Classe D.*

Depois de separados por classes, os ... passam para uma ..., avaliando-se cada classe, individualmente, por forma a detetar quaisquer defeitos que possam não ter sido detetados na

A ... é feita com recurso a trabalhadores que se encontram em frente a tapetes por onde os ... vão passando e visualmente avaliam se os mesmos preenchem os requisitos corretos.

Com o fim da fase ..., estes últimos consideram-se finalmente produzidos. Porém, os mesmos têm ainda de ser incorporados nos "... " respetivos, de forma a comporem uma ... completa.

Assim, os ... são enviados para o subsetor de "...de ..."

(pertencente ao setor de ...), mais concretamente para as máquinas de ...que aí se encontram, as quais, sendo abastecidas de ... e de "...", procedem à ...de uns e outros, para se obter uma ... completa.

Feitas as ... de ..., as mesmas são enviadas para a equipa de ... do Setor de

As tarefas de retificação visam polir as ... para lhes dar as dimensões desejadas (consoante os requisitos pedidos pelo cliente), bem como para "... " (corte diagonal num dos topos da ... para criação de um rebordo que facilite a entrada da ... no ...).

As tarefas de lavagem são feitas com recurso a máquinas de lavar industriais que lavam as ..., tirando o pó das mesmas e dando-lhes a cor (mais clara ou mais escura) pretendida pelo cliente.

Posteriormente as ... de ... são remetidas para o setor de

Aqui, as mesmas são primeiramente objeto de escolha (subsetor de ...), passando por duas das secções deste subsetor, ou seja: primeiro passam por uma ... (realizadas por máquinas) e posteriormente por uma ... (realizada por operários que se encontram em frente a tapetes por onde as escolhas vão passando).

Finalizada a escolha, as ... são enviadas para o subsetor de ... e, posteriormente, para o setor de ..., mais precisamente para o subsetor da ... (como todas as demais ...).

Aqui, e à semelhança do que ocorre com as, as mesmas são marcadas com um símbolo identificativo da ... ou do cliente e sujeitas a um tratamento especial (se requerido pelo cliente) e finalmente embaladas e expedidas para o cliente. Também nestes casos, no momento da ... das ..., as mesmas são sujeitas a um controlo de qualidade final, para apurar se as mesmas têm algum defeito, controlo esse que é feito pelos trabalhadores da área de

5. O Subsetor de ...

Tal como referido anteriormente, o subsetor de ... é atualmente o responsável por proceder à escolha das ..., seja com recurso a ... (secção ...), seja com recurso a ... (secção ...).

Importa ainda referir que este setor não procede à escolha de ..., a qual é feita pelo setor de ..., mais concretamente no subsetor de "...", porque integrada no processo produtivo de

Ainda como indicado anteriormente, o Subsetor de ... está dividido em três secções:

- (a) Secção de ...;*
- (b) Secção de ...;*
- (c) Secção de*

A secção de ..., como o próprio nome indica, dedica-se à triagem de ... (... ou ... de ...) com recurso a Equipamento eletrónico, o qual automaticamente e com recurso a sensores e imagens, consegue detetar irregularidades das ... e triá-las em conformidade.

Estando em causa um processo de escolha eletrónico, o mesmo recorre a muito pouca mão-de-obra, na medida em que aquele processo é automatizado, necessitando apenas da introdução de dados para que a máquina funcione. Ou seja, por computador tem de se indicar às máquinas de escolha que tipo de ... será triada e qual a margem de defeito admissível, fazendo depois as máquinas todo o trabalho.

Já o mesmo não se passa na secção de ..., a qual recorre praticamente a trabalho realizado por trabalhadores. Com efeito, na ... as ... vão passando, por categorias, em tapetes, em frente dos quais se encontram trabalhadores que, visualmente, vão detetando irregularidades das ... e procedendo à respetiva triagem.

Ainda como referido anteriormente, nem todos os tipos de ... são sujeitos aos dois tipos de escolha (eletrónica e visual). Assim, de acordo com os tipos de ... produzidas pela ..., os mesmos passam pelos seguintes processos de escolha:

- (a): ... ou ...;*
- (b): apenas ...;*
- (c) ... de: ... e*

Além das Secções de ... e ..., funciona, ainda, neste Subsetor de ..., a Secção de

Ora, este produto produzido pela empresa traduz-se numa gama de ... sem tratamento e marcação, que é produzida para venda a empresas

distribuidoras de ... de ..., para que as mesmas procedam à sua marcação, tratamento, ... e

Estão aqui essencialmente em causa casos de empresas clientes que se dedicam à distribuição de ... de ... que, por motivos de proximidade com o cliente final, têm centros de ... nas zonas geográficas onde operam. Nestes casos, estas empresas são clientes da ... de produto semiacabado. Este produto semiacabado não é sujeito ao tratamento e marcação da ..., precisamente porque esse tratamento e marcação é posteriormente feito pela empresa distribuidora de ... de ... que encomendou este produto à ..., já que essa empresa vai integrar o produto semiacabado (produzido pela ...) na sua cadeia produtiva de ... de ..., dando assim o mesmo tratamento e marcação a todas as ... (semiacabadas) que compra, vendendo por fim todo o lote de ... aos seus clientes com o aspeto desejado e nos melhores prazos.

Importa, por fim, referir que, como adiante melhor explicado, a empresa tem a intenção de alterar o processo ..., tornando-o exclusivamente eletrónico, através de equipamento que adquiriu e que vai adquirir para o efeito.

6. A estratégia de colocação no mercado em face do Grupo em que a ... se insere

Tal como referido anteriormente, a ... encontra-se atualmente inserida num Grupo empresarial multinacional, também ele dedicado ao fabrico de ... de ...: o

O ... — por sua vez pertencente ao ... — é um grupo empresarial, com fábricas de produção de ... de ... espalhadas por diversas partes do mundo, o qual se dedica exclusivamente ao fabrico de

Com efeito, em todo o universo do ..., a ... é, na presente data, a única fábrica do Grupo que se dedica também ao fabrico de ... técnicas “tradicionais”, ou seja, as ... de ... e as Tal implica que a empresa esteja nesse aspeto desalinhada daquela que é a atividade do ... que, como se referiu, se dedica exclusivamente à

Aliás, o ... é detentor de uma patente para o fabrico de ... única no mundo, que permite a produção de ... de ... de alta qualidade, designadamente evitando aquele que é usualmente o principal defeito apontado às ... de ...: o cheiro a ... deixado no ... (vulgo ...).

Por esse motivo, o ... tem apostado intensamente nos últimos anos na ..., em especial com limpeza dos ... de ... através do referido processo ...®.

Esta aposta tem sido acompanhada de uma crescente procura do mercado por este tipo específico de ..., que tem permitido um crescimento sustentado das vendas do ..., as quais, como se referiu, são essencialmente de Tal como referido, a ... é a única empresa do ... a produzir (ainda que com cada vez menos expressão) ... técnicas tradicionais.

Nesse sentido, o ... tem investido em nova tecnologia e maquinaria para as suas fábricas de produção de, bem como na formação profissional dos trabalhadores afetos à produção deste tipo de

Tal tem em vista, logicamente, acompanhar a procura do mercado pelas ... de ... — em especial as ... fabricadas através da tecnologia inovadora ... —, através do incremento da sua produção deste produto e, conseqüentemente, das suas vendas do mesmo.

Na verdade, como se verá no capítulo seguinte, as vendas de e de ... (apenas produzidas na ...) têm vindo a retrair ao longo dos últimos tempos.

A estratégia do ... é assim coerente e clara a nível internacional — o que inclui também Portugal e, muito concretamente, a Essa estratégia passa pela aposta na ..., em detrimento de ... técnicas tradicionais (... e ...).

Aliás, como referido anteriormente, apenas com a aquisição do ... é que a ... passou a ter no seu portfólio de produtos as ... técnicas tradicionais, uma vez que este não era um tipo de produto fabricado pela

Assim, o facto de a ... continuar a produzir ... técnicas tradicionais faz com que a empresa esteja parcialmente desalinhada com aquela que é

a estratégia do Grupo em que se insere e com aquela que é a atividade normal e central deste último o fabrico de ... de

A isto acresce, como veremos de seguida, o facto de as vendas de ... técnicas tradicionais (... e ...) estarem em queda haja alguns anos e, por outro lado, gerando uma rentabilidade negativa para a empresa em virtude do aumento do preço da matéria-prima que se tem registado também nos últimos anos.

Todos estes motivos contribuíram para que a ... tomasse a decisão de abandonar a produção de ... técnicas tradicionais, centrando-se na ... e, assim, beneficiando não só do crescimento da procura deste tipo de produtos, como também da aposta e investimento que o ... está a fazer nesse sentido.

7. A evolução do mercado das ... de ... nos últimos anos e as consequências financeiras para a ...

Nos últimos anos o mercado da produção de ... de ... tem sofrido evidentes mudanças, as quais colocaram uma pressão muito grande para todas as empresas que atuam no mesmo.

Essas alterações registaram-se sobretudo ao nível de aumento do custo da matéria-prima, a qual implicou igualmente um crescendo dos custos de produção de ... de ... que, lamentavelmente, nem sempre podem ser repercutidos aos clientes.

Assim, os últimos anos têm agravado particularmente a rentabilidade dos produtos com menos margem de lucro para as empresas produtoras de ..., ao ponto de alguns deles terem entrado em terreno negativo, ou seja, o aumento dos custos da matéria-prima, não podendo ser imputados ou integralmente imputados ao cliente, acabam por consumir a margem de lucro das empresas produtoras e, conseqüentemente, levar a que a produção desses tipos de ... gere prejuízo para as empresas.

Esse tem sido, lamentavelmente, o caso da ... em alguns dos seus produtos, o que levou a que esta tomasse a decisão de deixar de produzir alguns dos produtos que atualmente produz.

Vejamos, de todo o modo, estes dados mais a pormenor.

7.1 A evolução dos preços da matéria-prima

Como já referido anteriormente, para a produção de ... de ..., a ... tem como matéria-prima a

*A ... é comprada pela ... de duas formas: **

(a) ...s de ...;

(b) ... de

As ...s de ... correspondem a pedaços de ... de dimensões e formas distintas, os quais são usados para a produção de

Por sua vez, as ... de ... (... ...) correspondem a conjuntos de ... compostas por três subtipos: Cheio - placas de ... (ou pranchas grossas de ...), ... - ... e ... (ou ...).

Tal como indicado anteriormente, a produção da ... depende essencialmente do preço da ... de ..., na medida em que todas as ... por si produzidas são feitas com base em ... (... ou ...).

Apenas para a produção de ... a ... recorre a pranchas delgadas de

De todo o modo, as compras de matéria-prima são feitas diretamente pela ... (no caso da ... de ...), ou por intermédio de uma empresa do Grupo ao qual a mesma pertence (a ..., S.A.), a qual compra ... de ... e distribui-as posteriormente pelas diversas empresas do Grupo: no caso da ..., as ... e a

Ora, nos últimos anos verificou-se uma escalada contínua dos preços da matéria-prima, seja da ..., seja das ... de

O gráfico seguinte representa a evolução do preço da ... comprada pela ... desde agosto de 2016 até ao mês de julho de 2018:

(...)

Gráfico do preço da ... (por kg)

(...)

7.2. Os impactos na margem de lucro da ...

De entre os produtos produzidos pela ..., as ... de ... e as ... de ... são aquelas em que a empresa consegue tradicionalmente uma margem de lucro mais estreita.

Com efeito, são tipos de produto que implicam um custo de produção maior do que aquele que é conseguido na produção de, mas cujo custo a empresa não consegue repercutir no cliente.

Ora, a subida dos preços da matéria-prima implica necessariamente uma diminuição da margem de lucro da empresa na generalidade dos produtos. Porém, esse impacto é especialmente dramático nos produtos que apresentam já uma margem de lucro reduzida que, por esse motivo, é integralmente consumida pelo incremento do preço de produção.

Tal foi precisamente o que aconteceu com as ... de ... e com as ... de ..., as quais, com a subida do preço da matéria-prima e conseqüente subida do preço de produção, viram as suas margens de lucro serem integralmente consumidas, passando a gerar prejuízo para a empresa.

8. A diminuição das vendas de ... de ... e de ...

Além do aumento do custo da matéria-prima nos últimos meses, a ... tem também vindo a deparar-se com uma progressiva diminuição das vendas de ... de ... e de

A evolução das vendas de ... de ... encontra-se espelhada no gráfico seguinte:

(...)

9. As decisões de gestão tomadas pela ... como estratégia de futuro

Tendo em conta o panorama atrás descrito, a empresa vê-se forçada a reorganizar a sua posição no mercado, bem como a redefinir a sua estratégia de atuação.

As decisões de gestão tomadas pela empresa passam, essencialmente, pela descontinuação dos produtos atualmente produzidos que revelam menor rentabilidade e, por outro lado, a modernização do equipamento e do processo produtivo no que diz respeito à produção de produtos que vai continuar a produzir.

Vejamos cada uma das medidas mais a pormenor:

9.1 A descontinuação de ... e de ...

Como indicado anteriormente, os produtos relacionados com ... de

... e as ... de ... (... técnicas tradicionais) estão de fora daquela que é a estratégia do ..., que sempre se dedicou à ... e, nos últimos anos, especialmente à produção deste tipo de ... através do inovador processo produtivo ..., do qual detém a patente.

A aposta do ... nas tem não só um contexto histórico e estratégico (esse sempre foi o produto a que este Grupo se dedicou), como, também de mercado, na medida em que se tem verificado um aumento da procura por este tipo de produto, o que tem levado a que o ... aposte e invista na produção do mesmo.

Por outro lado, as ... de ... e de ... são aquelas que têm vindo a diminuir significativamente as vendas, verificando-se assim uma dificuldade cada vez maior da ... em conseguir colocar estes produtos no mercado a preços competitivos face às demais empresas concorrentes.

A isto acresce o facto de os produtos de e de ... de ... serem também aqueles que têm menor margem de lucro para a empresa, sendo ainda certo que, face ao aumento do custo da matéria-prima nos últimos anos, tal levou a que essa margem de lucro fosse integralmente consumida. Ou seja, além de serem produtos que a empresa tem cada vez maior dificuldade em colocar no mercado, os custos de produção dos mesmos já ultrapassaram os rendimentos que a empresa consegue obter pela sua venda, o que significa que a produção destes produtos está a gerar quanto a eles prejuízo para a empresa, afetando a sua rentabilidade, performance e competitividade.

Nesse sentido, a empresa teve de tomar a decisão estratégica e de gestão de descontinuar a produção de e de ... de

No que diz respeito às, a produção destas últimas já encerrou definitivamente no passado mês de março de 2018, sendo que desde essa data a secção de ... se tem dedicado apenas a produzir "... "s para serem integrados nas ... de

Porém, a empresa tomou igualmente a decisão de descontinuar progressivamente a produção de ... de ..., deixando assim de produzir

este tipo de produto até à conclusão do presente despedimento coletivo.

Com efeito, desde o passado mês de março de 2018 que a empresa encerrou a ... de ..., estando atualmente apenas a produzir ... de ... de ... de, sendo que também este produto deixará de ser fabricado.

9.2 A automatização do processo ...

Tal como referido anteriormente, o Subsetor ... integra atualmente duas secções que se dedicam à escolha de ...: a secção de ... e a secção de

No que diz respeito às ... de ..., as mesmas são integralmente sujeitas a um processo de ..., sendo certo que neste tipo específico de produto o processo de escolha é feito a quadriplicar: os ... isoladamente considerados são sujeitos a ... e posteriormente a ... e, depois de produzidas as ... de ..., as mesmas são novamente enviadas para ... e depois para a

Ora, com o encerramento da produção de ... de ... e de, o Subsetor de ... perdeu e vai perder a maioria do seu volume de trabalho, uma vez que deixará de ter ... de ... para proceder à

É certo que, atualmente, a empresa conta ainda com algum trabalho de ... no processo produtivo de Tal deve-se essencialmente ao facto de a empresa não dispor de máquinas de ... suficientes para proceder à escolha de todas as, por um lado, e pelo facto de a empresa sentir a necessidade de ocupar os trabalhadores da Secção de ..., utilizando-os assim para alguma escolha de

Porém, a empresa tomou a decisão de tomar este processo de escolha das automatizado, com recurso a máquinas de

Aliás, tal é já o caso vigente noutras empresas do Grupo empresarial ao qual a ... pertence, as quais têm o processo produtivo absolutamente automatizado, com recurso a máquinas de

A decisão de gestão da empresa, a este respeito, foi também assim de se alinhar com o processo produtivo já existente nas demais fábricas do

Grupo a que pertence, processo esse com resultados comprovados ao nível da qualidade de produção.

Para o efeito, a empresa adquiriu já 7 máquinas de ... que visam reforçar a capacidade de ... no processo produtivo de, sendo que em junho do corrente ano foram adquiridas mais 5 máquinas de ..., para o mesmo fim.

Com esta aposta na automatização da escolha de, a empresa prevê conseguir que 100% destas ... sejam sujeitas a ..., prescindindo assim da

Esta aposta na automatização da escolha de não afetará a Secção de ..., na medida em que a empresa continuará a vender este tipo de produto (embora só em ...), o que significa que no futuro as que sejam vendidas como produto semiacabado, depois de passarem pela ..., serão embaladas e expedidas diretamente pela Secção de ... Produto Semiacabado.

10. O impacto das decisões de gestão tomadas pela empresa ao nível da sua estrutura

As decisões de gestão tomadas pela ..., melhor descritas no capítulo 9 supra, terão necessariamente um impacto ao nível da estrutura da empresa.

Na verdade, face à descontinuação da produção de e de ... de ..., os Setores de ... e de ... serão eliminados da estrutura da empresa.

Da mesma forma, e no que diz respeito ao subsetor de ..., o mesmo passará a integrar apenas a ... e a secção de ... Produto Semiacabado, encerrando-se assim a secção de

Em termos esquemáticos, a área produtiva da empresa passará a ter a seguinte (nova) estrutura:

(...)

11. O impacto ao nível dos recursos humanos

O encerramento dos setores de ... e de ..., bem como o encerramento da secção de ... pertencente ao Subsetor de ... terá necessariamente impacto ao nível dos recursos humanos, uma vez que tomará os postos

de trabalho associados a esses sectores e secção da empresa, respetivamente, redundantes, levando a empresa a instaurar o presente procedimento e a anunciar a intenção de promover o despedimento de vários dos seus trabalhadores.

Tal como a presente comunicação demonstra, o negócio de e de ... estava a penalizar os resultados financeiros da empresa, sendo que se trata de áreas de negócio não estratégicas para a mesma, nem para o Grupo empresarial ao qual a mesma pertence. Como referido anteriormente, a empresa pretende concentrar-se na produção de, alinhando-se assim com a estratégia do ..., ao qual pertence.

Assim, a empresa tomou a decisão de extinguir todos os postos de trabalho

associados aos Setores de ... e de ... e a Secção de ..., na medida em que os mesmos deixarão de ser necessários para o desenvolvimento da sua atividade produtiva.

Vejam os mais a pormenor de que forma em concreto estas áreas da empresa (e os postos de trabalho às mesmas associados) serão afetados.

11.1 Setor de ...

Como visto anteriormente, o Setor de ... encontra-se dividido em dois subsectores: Produção de ... e Escolha de

O Subsetor de produção de ... é responsável por — através de máquinas que aí se encontram — proceder à produção dos ... propriamente ditos, ao passo que o subsetor de ... é responsável por fazer a triagem (eletrónica e visual) dos ... produzidos.

Encontram-se atualmente afetados ao Setor de ... os seguintes trabalhadores: (...)"

Segue um quadro com a identificação de 16 trabalhadoras/es, entre os/as quais se encontram duas das trabalhadoras especialmente protegidas, Senhoras D.s ... e (S.N.)

"(...)

Ora, tendo em conta a decisão tomada pela empresa de descontinuar a produção de ... de ..., a mesma deixará igualmente de produzir

Por esse motivo, todos os postos de trabalho afetos ao Setor de ... serão eliminados da estrutura da empresa, o que implica que todos os trabalhadores do Setor de ... sejam abrangidos pelo presente procedimento de despedimento coletivo.

11.2 Setor de ...

Tal como referido anteriormente, o Setor de ... dedica-se à produção de ... e ... de ..., contando igualmente com uma área de "...", que se dedica à retificação e lavagem das ... produzidas por este setor.

Encontram-se afetos ao Setor de ... os seguintes trabalhadores (...)"

Segue quadro com 12 trabalhadores, de entre os quais se inclui o despedimento 6. (S. N.)

"(...)

11.3 A Secção de ... (Setor de ..., Subsetor de ...)

A Secção de ... de ... dedica-se, como referido anteriormente, à ... das ... de ... e parte das

No que diz respeito às ... e de ... (que representam o maior volume de trabalho desta secção), as mesmas deixaram e deixarão de ser produzidas pela empresa, levando conseqüentemente, a uma perda significativa do volume de trabalho desta secção.

Do mesmo modo, a ... de será igualmente substituída por ..., através de máquinas existentes e de máquinas adquiridas pela empresa para esse efeito. Assim, a ... perderá todo o seu volume de trabalho, tomando os postos de trabalho à mesma associados redundantes na estrutura da empresa e, por esse motivo, serão os mesmos eliminados.

Atualmente encontram-se associados à Secção de ... de ... os seguintes trabalhadores:

"(...)"

Segue tabela com 18 trabalhadoras, entre as quais as restantes duas abrangidas no atual despedimento as Sras D.s ... e ...

“(…)

Ora, uma vez que a empresa deixará de ter as tarefas ..., os trabalhadores acima indicados são todos integrados no presente procedimento de despedimento coletivo e assim abrangidos pela intenção aqui manifestada.

Por sua vez, o Subsetor ... conta atualmente com um coordenador, o qual coordena a atividade da escolha de ... e a atividade da escolha de

Em termos de postos de chefia coordenação, o Setor de ... tem a seguinte configuração:

(...)”

12. Considerações finais

Como se deixou dito, como fundamento da medida ora anunciada está, desde logo, um fenómeno de encerramento de diversos setores, subsectores e secção da empresa, nos termos acima descritos.

Os motivos subjacentes a esta redução do número de trabalhadores e à decisão de encerramento de Setores (... e ...) e secção (Escolha de ...) têm, como se deixou dito, na sua base razões de natureza económica e de mercado, bem como de índole estrutural em face à descontinuação da ... e de ... e abandono das atividades produtivas de ..., e ainda de índole tecnológica, relacionada com a automatização do processo ... com recurso a máquinas de

De facto, tendo em conta a evolução das vendas de ... e de ... nos últimos tempos, bem como a reduzida margem de lucro que estes produtos representam para a empresa, margem essa integralmente consumida pelo aumento do preço da matéria-prima nos últimos tempos, a empresa tomou a decisão de gestão de descontinuar a produção de ... e de

Trata-se entre o mais de responder a uma necessidade premente e que se considera inadiável de salvaguardar o seu equilíbrio económico-financeiro e de potenciar a sua rentabilidade e competitividade futuras.

Esta decisão estratégica da empresa está igualmente em linha com aquela que é a posição gestonária do Grupo empresarial ao qual pertence no mercado de ... a nível mundial, em que o produto dominante é o de, o qual tem resistido nos últimos tempos ao nível de volume de vendas, não se deparando assim com a situação dramática a que se assiste no caso das e de

Da mesma forma, e alinhando com a forma de funcionamento das demais

empresas do Grupo empresarial a que pertence, a ... tomou a decisão de gestão de tornar totalmente automatizado o processo, tendo adquirido maquinaria própria para o efeito.

Esta circunstância, aliada ao facto de as ... de ... e de ... deixarem de ser produzidas pela empresa, levou a um esvaziamento total das funções atribuídas aos trabalhadores da ... (pertencente ao Setor de ..., Subsetor ...), tornando assim os postos de trabalho associados a esta secção redundantes.

Assim, a ... restringirá a sua atividade à produção de, com o que procurará reforçar os seus resultados financeiros no futuro com aposta neste tipo de produto e, assim, salvaguardar todos os postos de trabalho associados à produção de, evitando que a má performance de alguns produtos continue a afetar a situação da empresa e a limitar todas as suas potencialidades.

As medidas a implementar são certamente dolorosas, mas nem por isso deixam de ser urgentes e absolutamente imprescindíveis para a

A conservação dos 41 postos de trabalho abrangidos pelo presente procedimento de despedimento coletivo tornou-se, por isso, na ótica da empresa, impossível face a todas as circunstâncias relevantes e face às decisões gestonárias tomadas, conduzindo à instauração do presente procedimento e à manifestação da intenção dele constante.

Não obstante, tais decisões assentam, como se viu, em fatores objetivos conhecidos, bem mensuráveis e que se consideram insuperáveis, tendo sido devidamente maturadas.

(...)"

- 1.4. Os critérios a aplicar para a seleção dos/das trabalhadores/as, anexo III, são os seguintes:

"(...) Conforme melhor referido e explicitado no Anexo 1, a ... tomou a decisão estratégica e de gestão de descontinuar a produção de e ... de ..., bem como automatizar o processo, de forma que este último seja integralmente feito com recurso a máquinas de ... de

Estas decisões tomadas pela empresa levaram à decisão de gestão de eliminar da estrutura da ... os Setores de ... e de ..., bem como a ..., com a consequente eliminação dos postos de trabalho aos mesmos associados.

A eliminação da ..., bem como facto de o subsector ... deixar de realizar essas funções, tomou desnecessária a existência de um coordenador daquele subsector, que se passara a designar "Escolha de ..." e passará a ter um número muito mais reduzido de trabalhadores afetos ao mesmo.

Por fim, as decisões de gestão tomadas pela ... vão ao encontro daquela que é atualmente a estratégia do Grupo empresarial ao qual pertence no mercado de ... a nível mundial, em que o produto dominante é o de, o qual tem resistido nos últimos tempos ao nível de volume de vendas, não se deparando assim com a situação dramática a que se assiste no caso das e de

Refira-se ainda que a medida ora anunciada de proceder à eliminação dos postos de trabalho, e consequente despedimento, dos trabalhadores indicados no anexo IV, se enquadra numa monitorização das suas circunstâncias e da conjuntura envolvente de alguns anos a esta parte e mostra-se congruente e consentânea com uma estratégia de gestão que visa tomar a empresa mais sólida e com um caminho de futuro mais seguro e em linha com o Grupo empresarial a que pertence.

Enquanto empresa de produção de ..., a estrutura da ... pode ser dividida entre duas grandes áreas:

(a) Área administrativa, onde se encontram os serviços de suporte à atividade da empresa, designadamente os serviços administrativo-

financeiros, Recursos Humanos, Comercial, Compras, Supply Chain (que conta igualmente com um subsetor produtivo — o subsetor de ...), etc.

(b) Área de Produção, que é a área produtiva propriamente dita, tendo em conta os diversos produtos produzidos pela empresa e os processos de fabrico inerentes a cada um deles.

O presente procedimento de despedimento coletivo não afeta a área produtiva de forma transversal, antes incidindo apenas em dois setores da mesma (Setores de ... e ...) e ainda a secção de ... do Subsetor ..., pertencente ao Setor de Os setores e secção afetados pelo presente despedimento coletivo apresentam-se identificados no organigrama acima a cinzento.

Pelos motivos acima aduzidos, e sem prejuízo da concretização resultante dos capítulos seguintes, a escolha dos critérios para os trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento de despedimento coletivo foi o facto de os respetivos postos de trabalho estarem incluídos no Setor, subsetor ou secção a eliminar da estrutura da empresa.

Depois desta introdução relativa à eleição dos critérios a usar pela empresa na escolha dos trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento de despedimento coletivo, vejamos com maior detalhe cada um dos setores e secção afetados pelo presente procedimento.

1. Setor de ...

Como visto anteriormente, o Setor de ... encontra-se dividido em dois subsectores: Produção de ... e Escolha de

(...)

O Subsetor de produção de ... é responsável por — através de máquinas que aí se encontram — proceder à produção dos ... propriamente ditos, ao passo que o subsetor de ... é responsável por fazer a triagem (eletrónica e visual) dos ... produzidos.

Encontram-se atualmente afetados ao Setor de ... os seguintes trabalhadores:

(...)

Ora, tendo em conta a decisão tomada pela empresa de descontinuar a produção de ... de ..., a mesma deixará igualmente de produzir

Por esse motivo, todos os postos de trabalho afetos ao Setor de ... serão eliminados da estrutura da empresa, o que implica que todos os trabalhadores do Setor de ... sejam abrangidos pelo presente procedimento de despedimento.

(...)

Do mesmo modo, a ... de será igualmente substituída por ..., através de máquinas existentes e de máquinas adquiridas pela empresa para esse efeito. Assim, a ... perderá todo o seu volume de trabalho, tornando os postos de trabalho à mesma associados redundantes na estrutura da empresa e, por esse motivo, serão os mesmos eliminados.

(...)"

1.5. Nos dias 6, 19 e 24 de setembro realizaram-se as reuniões de informações e negociação previstas no artigo 361.º do CT, cujas atas se reproduzem:

1.5.1. *"(...) No dia 6 de setembro de 2018, pelas 15 horas, na Avenida (...) ..., compareceram, no âmbito da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho, e no seio do procedimento de despedimento coletivo promovido pela ... — (doravante "..."), iniciado por comunicações de 4 de setembro de 2018:*

- *Os representantes do empregador Dr. ... (na qualidade de administrador), o Dr. ... (na qualidade de Diretor de Recursos Humanos), e os respetivos peritos e ...;*
- *Os membros da Comissão Sindical do ... (...) na ..., Sr. ... e Sr. ..., e o perito, Sr. Dr. ..., ilustre advogado.*
- *Os Srs. e , dirigentes sindicais do ..., na qualidade de observadores.*

Compareceu, igualmente e, em representação da Direção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho (DGERT) — Direção de Serviços para as Relações Profissionais nas Regiões ... — a Senhora Dra.

Tomou a palavra a Senhora Dra. ..., fazendo uma exposição introdutória do papel da DGERT no âmbito do procedimento de despedimento coletivo e o objetivo da presente fase de informações e negociação, mais aludindo às atribuições da DGERT nas mesmas, mormente no que concerne a verificação da regularidade do procedimento.

Seguidamente tomou a palavra, referindo que a posição da empresa é reafirmar o que consta das peças de comunicação inicial de despedimento coletivo, já entregues à comissão sindical e entregues ou enviadas a cada um dos trabalhadores, a qual espelha a realidade dos factos e a realidade empresarial. Foi ainda referido que a empresa deu oportunidade aos trabalhadores não sindicalizados de elegerem uma comissão representativa, sendo que ainda se encontra em curso o prazo para os trabalhadores elegerem essa comissão "ad hoc", pelo que é natural que ao longo deste procedimento tenha de haver mais reuniões, para envolver as demais estruturas representativas dos trabalhadores.

Tomou então a palavra o Sr. ..., o qual referiu que, tendo-se informado junto do ..., tendo tomado as seguintes notas que passa a referir e que constam do anexo que adiante se junta.

Tomada a palavra por, o mesmo voltou a referir que seriam agendadas novas reuniões na presente fase de informação e negociações, até para que os demais representantes dos trabalhadores possam também estar presentes. Por outro lado, foi ainda indicado que, na ótica da empresa, o procedimento de despedimento coletivo é inevitável porque não existem postos de trabalho disponíveis que permitam a diminuição do número de trabalhadores abrangidos. A empresa efetivamente estima que, no futuro (e em data que atualmente não consegue precisar) venham a ser criados postos de trabalho.

Tendo sido questionado pelo Sr. o porquê da possibilidade de alteração do posto de trabalho para ... não constar da comunicação inicial, foi indicado por que a comunicação inicial visa explicar a necessidade de eliminação dos postos de trabalho em causa, e não que postos e trabalho poderão vir a ser criados (até porque a empresa não tem

presentemente condições de estimar quantos postos de trabalho poderão vir a ser criados e quando) e porque a Lei determina uma fase em que as alternativas ao despedimento coletivo sejam equacionadas e propostas, que é a fase em que o presente procedimento se encontra neste momento.

Tendo sido questionado pelo Sr. o porquê de um trabalhador com a categoria de “embalador” estar a ser despedido quando existem trabalhadores da secção de Foi então explicado pelo Dr. que o que está aqui em causa são eliminação de postos de trabalho, e não eliminação de categorias profissionais. Em tudo o mais, remeteu para o que consta da comunicação inicial de despedimento coletivo.

Foi então questionado pelo Dr. ... se caso houvesse trabalhadores a termo ou temporários em secções, se não se deveria aproveitar os trabalhadores já existentes para essas secções. Por outro lado, foi questionado se estava em causa uma cessação dos contratos de trabalho ou não.

Foi então respondido pelo Dr. que os trabalhadores a termo e temporários não ocupam postos de trabalho na empresa, mas fazem face a necessidades transitórias da empresa.

Quanto à segunda questão, foi esclarecido que, não existindo atualmente outros postos de trabalho disponíveis na empresa, a empresa estaria disposta a manter as relações laborais.

Assim, os trabalhadores que aceitem sentar-se com a empresa individualmente e estarem dispostos a trabalhar em ..., ficam na empresa e não serão abrangidos pelo processo de despedimento coletivo.

Tomada a palavra pelo Dr. , foi esclarecido que não é possível criar postos de trabalho já, havendo apenas disponibilidade para manutenção dos contratos de trabalho, na expectativa de esses trabalhadores serem necessários no futuro.

Tendo sido questionado pelo Dr. ... quais as condições em concreto em que os trabalhadores podem vir a ser integrados em ..., foi esclarecido

pelo Dr. que uma das condições seria de trabalharem em regime de turnos, na modalidade de laboração contínua, mas que as condições em concreto seriam futuramente apresentadas.

Tendo sido questionado pelo Sr. se seriam todos os trabalhadores de ..., foi respondido pelos Srs. e ... que por norma todos os trabalhadores de ... trabalharão em regime de laboração contínua.

Foi ainda referido pelo Dr. que a possibilidade de passagem para ... será formalizada através de acordo individual a ser apresentado a cada trabalhador, que poderá ou não aceitar. Foi ainda referido pelo mesmo que a necessidade desse acordo serve para formalizar essa alteração, designadamente o facto de estarem a passar para um setor da empresa que funcionará em regime de laboração contínua, e também por uma questão transparência para todos.

Foi questionado pelo Sr. se os trabalhadores aceitarem passar para ... e um dia mais tarde se não se adaptarem a trabalhar em regime de laboração contínua, se a empresa lhes garante o recebimento dos mesmos montantes a título de compensação por cessação do contrato de trabalho. Foi então referido que a empresa tomou nota da questão e que a mesma iria ser analisada.

Foi igualmente questionado pelo Sr. a possibilidade de os trabalhadores experimentarem o regime de laboração contínua para verem se se adaptam, mantendo-se os mesmos direitos (compensação) que resultariam de um despedimento coletivo. A empresa tomou nota da proposta, a qual será analisada.

Foi então acordada a realização de uma próxima reunião, com data a decidir no momento em que se tiver conhecimento da eleição, ou não, da comissão "ad hoc" dos demais trabalhadores, sendo que a definição da data em concreto será feita através de correio eletrónico disponibilizado por todos os intervenientes.

Nesta altura tomou a palavra o Dr. ... para referir que, das áreas envolvidas, existem áreas que consomem matéria-prima à empresa e

que, por isso, a empresa dará, a partir de amanhã, tolerância de ponto aos trabalhadores do Setor de ... e do Subsetor de ... do Setor de ..., sem perda de retribuição e antiguidade. Para este efeito, os Recursos Humanos da empresa disponibilizarão uma declaração, a ser recebida de forma protocolada, a formalizar a tolerância de ponto, sem perda de retribuição e antiguidade.

Por conseguinte, e nada mais havendo a tratar, dá-se por encerrada a presente reunião, da qual foi lavrada esta ata, a qual vai ser assinada em duas versões originais por todos os presentes em sinal de conformidade.

(...)" .

"(...) Anexo:

A COMISSAO SINDICAL MANIFESTA TOTAL OPOSIÇÃO AO DESPEDIMENTO COLETIVO COM A COMUNICAÇÃO DA INTENÇÃO DO DESPEDIMENTO COLETIVO A ENTIDADE PATRONAL NÃO TEVE MINIMAMENTE EM ATENÇÃO OS EFEITOS SOBRE OS TRABALHADORES

ATENDENDO QUE JÁ DESDE A PROPOSTA APRESENTADA PARA A LABORAÇÃO CONTINUA QUE A ENTIDADE PATRONAL PREVÊ O AUMENTO DA CAPACIDADE PRODUTIVA E O AUMENTO DOS POSTOS DE TRABALHO NÃO SE COMPREENDE QUE A ENTIDADE PATRONAL PRETENDA ELIMINAR MAIS DE 25% DOS POSTOS DE TRABALHO EXISTENTES - 41 TRABALHADORES, OS QUAIS PODEM CONTINUAR A TRABALHAR NA EMPRESA

NÃO SE COMPREENDE TAMBÉM QUE FACE AO ELEVADO NUMERO DE TRABALHADORES CONTRATADOS E TEMPORÁRIOS NÃO SE PONDERE A MANUTENÇÃO DESTES TRABALHADORES NA EMPRESA, JÁ QUE ESTES ESTÃO NOS QUADROS E INTEGRADOS NA REALIDADE

NÃO SE COMPREENDE QUE NUNCA TENHAM SIDO APRESENTADAS PELA EMPRESA MEDIDAS EFETIVAS DE FORMA A INTEGRAR ESTES TRABALHADORES NA NOVA SUPOSTA ESTRUTURA PRODUTIVA A IMPLEMENTAR, POR EXEMPLO RECATEGORIZANDO, RECLASSIFICANDO E PRESTANDO FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE FORMA A MINIMIZAR OS EFEITOS E A DIMENSÃO QUE O DESPEDIMENTO IRÁ CAUSAR

NÃO SE COMPREENDE QUE A EMPRESA NÃO TENHA NENHUMA PREOCUPAÇÃO SOCIAL COM A INTENÇÃO DO DESPEDIMENTO, ABRANGENDO POR EXEMPLO CASAIS

NÃO SE COMPREENDE QUE A INTENÇÃO DO DESPEDIMENTO ABRANJA TRABALHADORES COM CATEGORIAS POR EXEMPLO DE EMBALADOR E AJUDANTE, QUANDO ESSE SETOR IRÁ PERMANECER EM OUTROS MOLDES E AUMENTAR NA ANUNCIADA NOVA ESTRUTURA PRODUTIVA NADA FOI PREVIAMENTE PREPARADO EM LEALDADE COM A ESTRUTURA REPRESENTATIVA DOS TRABALHADORES, POIS ATÉ FOI ESTA COMISSÃO INFORMADA PELA EMPRESA QUE TODOS OS POSTOS DE TRABALHO SERIAM MANTIDOS EM ALTERAÇÕES FUTURAS SA ESTRUTURA PRODUTIVA DA EMPRESA

ESTAMOS DISPONÍVEIS PARA ENCETAR E NEGOCIAR MEDIDAS E SOLUÇÕES TOTAIS CONJUNTAS, PRECISANDO-SE TAMBÉM DE UM PELNÁRIO COM OS TRABALHADORES JÁ QUE NÃO HOUE TEMPO PARA O EFEITO.

(...)”.

1.5.2. *“(...) No dia 19 de setembro de 2018, pelas 10 horas, na Avenida da (...) ..., compareceram, no âmbito da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho, e no seio do procedimento de despedimento coletivo promovido pela ... — (doravante “...”), iniciado por comunicações de 4 de setembro de 2018:*

- *Os representantes do empregador Dr. ... (na qualidade de administrador), o Dr. ... (na qualidade de Diretor de Recursos Humanos), e os respetivos peritos e ...;*
- *Os membros da Comissão Sindical do ... (...) na ..., Sr. ... e Sr. ..., e o perito, Sr. Dr. , ilustre advogado.*
- *Os Srs. e , dirigentes sindicais do ..., na qualidade de observadores.*

Compareceu, igualmente e, em representação da Direção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho (DGERT) — Direção de Serviços para as Relações Profissionais nas Regiões ... — a Senhora Dra.

Tomou a palavra , que indicou que a empresa, depois de analisar a proposta apresentada pela Comissão Sindical na última reunião, entendeu não ser de aceitar a mesma. Os motivos da não aceitação da proposta prendem-se com questões de igualdade face aos trabalhadores abrangidos no presente procedimento de despedimento coletivo e os trabalhadores não abrangidos pelo despedimento coletivo e, por outro lado, que essa proposta geraria incerteza que, segundo princípios de gestão, impossível, pois tornaria a operação fabril ingerível.

Mais referiu que a empresa mantém a abertura que referiu na reunião anterior para que qualquer trabalhador que individualmente esteja interessado nessa possibilidade. Aliás, procede à entrega nesta reunião de uma versão, naturalmente preliminar, do texto do acordo que será apresentado a cada um dos trabalhadores interessados, o que faz por razões de total transparência e para que os mesmos recebam tanta informação quanto possível. Este acordo será anexo à presente ata.

A empresa reitera por fim que quer quanto aos trabalhadores que sejam interessados nessa alternativa, quer quanto aos que não estejam, cumprirá tudo o quanto se encontra previsto na Lei, seja em termos procedimentais, seja pagando até ao final do aviso prévio as quantias que o devem ser.

Mais referiu que o prazo que foi dado aos trabalhadores não sindicalizados no ... para elegerem uma comissão ad hoc já se esgotou, sem que a empresa tenha sido notificada da eleição da referida comissão ad hoc.

Nesta altura foi referido pelo Sr. ... que a Comissão Sindical está a representar todos os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo.

Tomou a palavra o Dr. que, relativamente ao considerando f) do Acordo, referiu que há secções na empresa que não funcionam em regime de 3 turnos rotativos, sendo que os que o exercem neste regime, é interrompido semanalmente das 8h de sábado às 8h de

segunda-feira. Mais referiu que há trabalhadores que trabalham das 8h às 17h, de segunda à sexta-feira. Acrescentou ainda que, num e noutros caso, como decorre dos contratos, esse horário foi individualmente estipulado, pelo que, por este motivo também, limitará obstará à prestação de trabalho em regime de laboração contínua, no entender da Comissão Sindical e, conseqüentemente, também passagem para a prestação de regime de laboração contínua deverá ser individualmente acordada e aceite pelo trabalhador. Em alguns contratos existentes o trabalhador acordou trabalhar em regime de três turnos rotativos, mas não em regime de laboração contínua.

Por fim, quanto ao considerando h) e cláusula 4.^a do Acordo, foi referido pelo mesmo que, a aceitarem os trabalhadores o regime de laboração contínua, deverá aferir-se as condições físicas e psíquicas, não só pela Medicina do Trabalho, mas também por outros elementos médicos/clínicos relevantes na posse dos trabalhadores, de forma a viabilizar, ou não, esse tipo de prestação do trabalho.

A empresa tomou nota das sugestões dadas pelos trabalhadores, as quais vão ser analisadas.

Tomou a palavra o Sr. ..., o qual referiu que não considera que a empresa esteja a ter sensibilidade pelos trabalhadores, pois tomaram conhecimento de trabalhadores que quiseram ficar na empresa e foi-lhes dito que deveriam aceitar o dinheiro e mais tarde seriam reintegrados.

Tomou a palavra o Sr. ..., que acrescentou que o trabalhador em causa disse isso num plenário de trabalhadores na empresa.

Tomou a palavra o Dr. ..., que rejeitou que a empresa tenha dito isso a qualquer trabalhador.

Tomou a palavra a Senhora Dra. ..., a qual referiu que não poderia deslocar-se à empresa, pois que isso extravasava as suas competências legais, sendo que a representatividade dos restantes trabalhadores estava aqui presente.

O Sr. ... referiu ainda que os trabalhadores entendem que existem créditos que estão por ser pagos aos trabalhadores, designadamente o

prémio de assiduidade (sendo que houve uma parte destes créditos que já foi paga parcialmente, por um período de cerca de dois anos, sendo que existem trabalhadores que ainda não os receberam na totalidade), prémio de produção, horas extra mal pagas de acordo com a Lei/CCT. Mais foi referido pelo mesmo que os referidos créditos resultam, entre o mais, de decisão natural da empresa de eliminar esses pagamentos.

Mais referiu que as horas extra eram pagas por uma companhia de seguros, em que era retirado 6% do valor das horas, e que os trabalhadores pretendem receber esta diferença.

Tomou a palavra o Sr. ..., tendo referido que os trabalhadores foram confrontados, há cerca de 4 ou 5 anos, com uma necessidade da empresa de trabalho suplementar, mas que o mesmo teria de ser pago através de uma companhia de seguros, situação que os trabalhadores consideram ilegal.

Tomou então a palavra , para referir que relativamente à laboração contínua, não é mais possível à empresa do que anotar uma divergência de entendimento entre a empresa e os trabalhadores. Quanto aos créditos referidos, a empresa não pode deixar de, em primeiro lugar, e uma vez mais, louvar o facto de os representantes dos trabalhadores reconhecerem o esforço de regularização que esta administração teve. Por outro lado, a empresa, dentro do prazo que a Lei para tanto estabelece (ou seja, o fim do aviso prévio), a empresa continuará a analisar todas as situações descritas, com o máximo rigor possível, de modo que até esse momento todas as quantias que conclua serem juridicamente devidas aos trabalhadores, sejam integralmente pagas.

Nesta altura, o Dr. ... reiterou o que foi afirmado por .

Tomou a palavra , que voltou a indicar que a empresa naturalmente não vai pagar

todos os valores que forem reclamados pelos trabalhadores, mas se os analisar e concluir que os mesmos são juridicamente devidos, os mesmos serão pagos.

Tomou a palavra o Sr. ..., questionando como é que a empresa laborará em regime de laboração contínua, se não tiver trabalhadores que queiram trabalhar em regime de laboração contínua.

Foi referido então por que a empresa não pode antecipar o que poderá acontecer no futuro, sendo que esse cenário não é equacionável para a empresa. De todo o modo, a empresa cumprirá escrupulosamente a lei e o CCT e acreditar que vai ser possível em Portugal replicar o sucesso em matéria de recursos humanos a atividade do Grupo em todas as outras paragens em que opera.

Foi nesta altura referido pelo Dr. ... que a empresa não está em condições de antecipar quando é que passará a laborar em regime de laboração contínua.

Foi nesta altura questionado pelo Sr. ... porque é que a empresa estava a pedir aos trabalhadores para assinarem um acordo, se entendia que os podia obrigar a trabalhar em laboração contínua.

Tomou a palavra o Dr. para referir que está aqui em causa um procedimento de despedimento coletivo na sequência de extinção de Setores/Subsetores/secções que levará à extinção dos postos de trabalho associados ao mesmo e que, nos termos legais (artigo 361.º do Código do Trabalho), apresentou uma alternativa aos trabalhadores, que poderá livremente ser aceite ou rejeitada pelos mesmos.

Tomou a palavra o Dr... para perguntar, relativamente ao Acordo, se face aos horários de trabalho individualmente contratados com os trabalhadores e constantes dos contratos individuais de trabalho, a empresa, mesmo assim, pretende, unilateralmente, no limite, não só relativamente a estes 41 trabalhadores, mas também aos outros, pô-los a prestar trabalho em regime de laboração contínua.

Por outro lado, e ainda referente ao Acordo, perguntou igualmente se, não obstante aquele referir que mantém a antiguidade na empresa e

face à ausência do valor remuneratório global mensal a auferir, qual será o mesmo, nomeadamente em termos de retribuição base e demais parcelas retributivas. Nesta altura foi mostrada pelo Dr... um diapositivo onde eram indicadas condições de prestação de trabalho em regime de laboração contínua, designadamente quanto ao pagamento de sábados, domingos e feriados, férias e eventuais subsídios, para perguntar se ainda há abertura para estas condições e se serão concedidos subsídios de turno e de penosidade.

Tomou então a palavra para referir que esta versão do Acordo ora apresentado foi construída para os trabalhadores que já tinham dado a sua autorização para verem os seus horários de trabalho unilateralmente alterados pela empresa, que a empresa entende que consta dos contratos individuais de trabalho. Quanto aos valores a pagar aos trabalhadores, além da antiguidade, será respeitado o princípio da irredutibilidade da retribuição, sendo respeitadas as regras que resultem da Lei/CCT.

Tomou igualmente a palavra o Dr. ... que referiu que a ... vai ser pioneira em Portugal ao nível das condições para os trabalhadores, sendo que serão procuradas as melhores condições possíveis para os trabalhadores, quando a empresa passar para a laboração contínua, sendo que essas condições terão necessariamente de ser validadas pelo acionista, quando essa altura chegar. Mais referiu que, na presente data, não estando em condições de saber quando e em que condições é que a empresa passará para laboração contínua, quais as condições que poderão ser apresentadas, no futuro, aos trabalhadores, sendo certo que cumprirá sempre, pelo menos, o previsto na Lei/CCT.

Nesta data, foi sugerido que pelo Sr. ... que a empresa indicasse quais são os deveres mínimos previstos na Lei/CCT.

Tomou a palavra a Senhora Dra. ... que referiu que, se fosse possível, a empresa pudesse apresentar uma imagem aproximada da componente retributiva dos trabalhadores.

Tomou então a palavra , que referiu que a empresa iria fazer um esforço para tentar dar uma imagem mais aproximada possível, ou, pelo menos, as condições mínimas que podem antecipar. De todo o modo, a empresa não estará em condições de adiantar condições que não tenha, na presente data, certeza absoluta que podem ser concedidas no futuro.

Foi por fim acordado por todos os presentes uma última reunião para o próximo dia 24 de setembro de 2018, às 14:30 horas, no mesmo local.

Nada mais havendo a tratar, dá-se por encerrada a presente reunião, da qual foi lavrada esta ata, a qual vai ser assinada em duas versões originais por todos os presentes em sinal de conformidade.

Anexo:

ACORDO

ENTRE:

... — ...S, S.A, pessoa coletiva (...), registada na Conservatória do Registo Comercial de ... sob o n.º ..., inscrita na Segurança Social com o n.º [j], com sede na ..., doravante "Primeira Contraente"

E

[NOME DO TRABALHADOR], [estado civil], residente na [•], portador do cartão do cidadão n.º [•], válido até [•], contribuinte fiscal n.º [•], NISS [], doravante "Segundo Contraente"

CONSIDERANDO QUE:

- A) O Segundo Contraente é trabalhador da Primeira Contraente desde o dia ... exercendo atualmente as funções na (identificar secção/subsetor/setor da empresa);*
- B) A primeira Contraente iniciou no passado dia 4 de setembro de 2018 procedimento de despedimento coletivo com vista à extinção de postos de trabalho na empresa, entre os quais o posto de trabalho ocupado pelo Segundo Contraente , e que efetivamente vai desaparecer;*

C) Nos termos do artigo 361.º do Código do Trabalho, a Primeira Contraente propôs, durante a fase de informações e consulta, a todos os trabalhadores — aqui se incluindo naturalmente o Segundo Contraente — uma medida alternativa ao despedimento, que se traduz na passagem para uma secção da empresa não afetada pelo referido despedimento coletivo;

D) A Primeira Contraente perspetiva que os setores produtivos que se manterão na estrutura da empresa — entre os quais o referido no considerando anterior —, passem a funcionar, no futuro, em regime de laboração contínua;

E) O Segundo Contraente está de acordo em passar a desempenhar funções na [identificar secção/subsetor/setor da empresa];

F) O Segundo Contraente está consciente que a [identificar secção/subsetor/setor da empresa] funciona atualmente em regime de 3 turnos rotativos e funcionará no futuro em regime de laboração contínua, pelo que o Segundo Contraente exercerá as suas funções em regime de 3 turnos rotativos e, futuramente, em regime de laboração contínua;

G) O Segundo Contraente está igualmente ciente que a passagem para a [identificar secção/subsetor/setor da empresa] implicará a realização de tarefas e o desempenho de funções novas e distintas das atuais, por referentes a um posto de trabalho distinto e a criar;

H) O Segundo Contraente estar em condições físicas (...)

É livremente aceite e de boa fé celebrado, reduzido a escrito e reciprocamente aceite o presente acordo, o qual se regerá pelas disposições constantes nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA

(Alteração de secção)

1. As partes acordam na passagem do Segundo Contraente para a [identificar secção/subsetor/setor da empresa], a qual funciona atualmente em regime de três turnos rotativos.

2. Após a celebração do presente acordo, o Segundo Contraente iniciará funções na [identificar secção/subsetor/setor da empresa] logo que a Primeira Contraente o notifique para esse efeito.
3. A notificação referida no número anterior será realizada por escrito, para a morada que o Segundo Contraente indicou à Primeira Contraente, acima identificada.
4. O Segundo Contraente desde já dá a sua autorização para que a Primeira Contraente proceda à sua transferência para qualquer outro setor da área produtiva da empresa, desde que tal não implique uma desvalorização profissional do mesmo.
5. A transferência do Segundo Contraente para a [identificar secção/subsetor/setor da empresa] será acompanhada de formação a ser prestada ao Segundo Contraente, para que o mesmo se torne tecnicamente apto a desempenhar as novas funções.

CLÁUSULA SEGUNDA

(Manutenção da relação laboral entre as partes)

Com o presente acordo, o Segundo Contraente manterá a relação laboral existente com a Primeira Contraente, mantendo designadamente a retribuição e antiguidade.

CLAUSULA TERCEIRA

(Organização dos tempos de trabalho)

1. O Segundo Contraente ficará afeto ao horário de trabalho vigente na [identificar secção/subsetor/setor da empresa], o qual, por ser o aí praticado, não corresponde a qualquer estipulação individual entre as partes.
2. O Segundo Contraente reconhece e desde já reitera aceitar prestar trabalho em regime de turnos rotativos, bem como em regime de trabalho noturno.
3. O Segundo Contraente declara estar ciente que as funções que passará a desempenhar na sequência do presente acordo serão em regime de 3 turnos rotativos e, logo que a Primeira Contraente esteja em condições logísticas de funcionar no regime de laboração contínua, em

regime de laboração contínua, para o que o Segundo Contraente desde já manifesta o seu acordo.

4. O Segundo Contraente mais uma vez reitera que a Primeira Contraente poderá alterar unilateralmente o seu horário de trabalho, de acordo com as necessidades desta última.

CLÁUSULA QUARTA

(Aptidão para trabalhar em regime de turnos rotativos em laboração contínua)

O Segundo Contraente declara considerar-se apto a prestar a sua atividade em regime de turnos rotativos, designadamente em laboração contínua, o que foi antes da celebração do presente acordo confirmado em exame realizado pelos serviços de Medicina do Trabalho.

O presente acordo foi celebrado no dia [] de setembro de 2018 em dois exemplares originais, ficando cada um dos contraentes na posse de um.

A PRIMEIRA CONTRAENTE

.....

O SEGUNDO CONTRAENTE

...

(...)".

- 1.5.3.** *"(...) No dia 24 de setembro de 2018, pelas 14 horas e 30 minutos, na ..., (...) ..., compareceram, no âmbito da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho, e no seio do procedimento de despedimento coletivo promovido pela ... — (doravante "..."), iniciado por comunicações de 4 de setembro de 2018:*
- Os representantes do empregador Dr. ... (na qualidade de administrador), o Dr. ... (na qualidade de Diretor de Recursos Humanos), e os respetivos peritos e ...;*
 - Os membros da Comissão Sindical do ... (...) na ..., Sr. ... e Sr. ..., e o perito, Sr. Dr. , ilustre advogado.*
 - Os Srs. e ..., dirigentes sindicais do ..., na qualidade de observadores.*

Compareceu, igualmente e, em representação da Direção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho (DGERT) — Direção de Serviços para as Relações Profissionais nas Regiões ... — a Senhora Dra.

Tomou a palavra para referir que a empresa esteve, tal como solicitado, a fazer uma projeção de como seria o horário de trabalho de um trabalhador em regime de laboração contínua, bem como a retribuição que auferiria.

Mais referiu que a empresa reafirma tudo o que referiu nas reuniões anteriores, designadamente a intenção de promover o despedimento coletivo dos trabalhadores abrangidos, quanto aos quais cumprirá a Lei quer quanto ao valor das compensações, quer pagando até ao final do aviso prévio os créditos vencidos e vincendos e, por outro lado, reafirma também a possibilidade de, como alternativa ao despedimento, os trabalhadores virem a ocupar postos de trabalho a criar na área de ... e nas condições constantes, no essencial, da minuta de acordo disponibilizada na reunião anterior. Em termos procedimentais, a empresa referiu aos representantes dos trabalhadores que — e que publicitará junto de todos os trabalhadores — é a de que bastará aos interessados na solução alternativa transmitirem essa vontade aos Recursos Humanos até ao final do próximo dia 1 de outubro de 2018, seguindo-se quanto a eles dias de agendamento e realização de exames de Segurança e Saúde no Trabalho — sem, prejuízo dos exames de aptidão de que os próprios trabalhadores se queiram fazer acompanhar — e ainda subsequentemente, mas com grande rapidez, a celebração e assinatura dos acordos.

Presumir-se-á que os trabalhadores que não manifestarem essa intenção até ao dia 1 de outubro de 2018, ou quanto aos quais não venha a ser possível a assinatura do acordo, não pretendem enveredar pela via alternativa proposta, pelo que quanto a esses, o procedimento de despedimento coletivo (para o qual foram, além do mais, já notificados) prosseguirá os seus termos até final.

Nas datas acima referidas pesou a circunstância de a temática da laboração contínua não ser um tema surgido na pendência do procedimento de despedimento coletivo, compaginando-a com o facto de ter sido precisamente posta em cima da mesa na primeira reunião mantida, e, por fim, tendo em conta que o prazo de uma semana neste momento apresentado se afigura suficiente, sobretudo se encarado numa lógica de equilíbrio com o interesse de clarificação e ponderação no contexto de um procedimento em que importa, num dado momento, saber qual o rumo jurídico que cada situação concreta terá.

Nesta data foi ainda entregue aos representantes dos trabalhadores, bem como à Senhora Dra. ..., o documento com projeção de horário de trabalho e remuneração de trabalhador em regime de turnos rotativos em laboração contínua, cuja cópia será anexa à presente ata.

Tomou nesta altura a palavra o Dr. para referir que considerava muito curto o prazo fixado pela empresa para os trabalhadores tomarem uma decisão, na medida em que considera que apenas na última reunião (da semana anterior) foi formalizada a possibilidade dos trabalhadores que passarem para ... terem, no futuro, de trabalhar em regime de laboração contínua, bem como fazer exames de aptidão através dos seus meios, recolha de elementos clínicos e médicos e busca de alternativas familiares e de transporte no caso de aceitação. E ainda na sequência da última reunião, de forma aos trabalhadores poderem aceitar o eventual acordo para ... em regime de laboração contínua de uma forma livre, objetiva quanto ao valor remuneratório global mensal a auferir e quanto aos créditos que a entidade patronal havia-se comprometido a determinar os valores a pagamento, não se tendo ainda conhecimento disso em termos concretos, são elementos de modo a adiar o prazo sugerido de 1 de outubro pela entidade patronal.

Nesta altura foi colocado à disposição das partes por parte da Senhora Dra. ... a possibilidade de, depois de proferida a decisão final de despedimento coletivo, haver um prazo de mais alguns dias para os trabalhadores aceitarem a proposta alternativa e, conseqüentemente,

celebrarem acordo de revogação da decisão de despedimento coletivo e acordo de transição para

Nesta altura as partes fizeram um interregno da reunião para, separadamente, reunirem com a Senhora Dra. ..., a pedido desta última.

Retomando a reunião, tomou a palavra para referir que relativamente a todos os cenários à consideração das partes e tendo também em conta a posição manifestada pelo Dr. a empresa não pode deixar de começar por referir que a laboração contínua não é um tema deste procedimento, nem de negociação. Por outro lado, no quadro de uma alternativa tendente a limitar os efeitos de um despedimento coletivo, a empresa quis, isso sim, ser totalmente transparente quanto aquilo que poderá vir a ser a sua situação futura. Isto dito, considera inviável, quer uma solução de reversibilidade da decisão (ao menos de assumir nessa matéria um compromisso), bem como um arrastar temporal que arrastaria também a instabilidade já neste momento vivida há várias semanas. Não obstante, para não deixar de dar um derradeiro passo de aproximação em relação as perspetivas apresentadas, a empresa aceita transferir o prazo que indicou para 1 de outubro para o último dia útil da próxima semana (4 de outubro de 2018), com o que o prazo contado do presente momento se consubstancia em cerca de duas semanas.

Tomou a palavra o Sr. ... para questionar se seria possível a empresa ter alguma flexibilidade para trabalhadores que queiram aceitar emprego noutra empresa, sendo que a empresa disse a trabalhadores nestas circunstâncias que deveriam apresentar a demissão.

Nesta altura tomou a palavra a Senhora Dra. ... para esclarecer os representantes dos trabalhadores que, nos termos legais, a lei dá possibilidade do trabalhador denunciar o contrato de trabalho após a receção da decisão de despedimento coletivo, nos termos do artigo 365.º do Código do Trabalho.

Tomou a palavra para referir que qualquer trabalhador abrangido pelo procedimento de despedimento coletivo e que queira desde já revogar por acordo o contrato de trabalho, antes mesmo da decisão final, por ter

entretanto encontrado colocação profissional que torne premente a celebração de um novo contrato de trabalho, se pode dirigir à empresa, a qual aceitará revogar, por acordo, o contrato de trabalho com esse trabalhador (naturalmente que sem direito de acesso ao subsídio de desemprego) e mediante o pagamento dos créditos vencidos e vincendos e da compensação legalmente estabelecida para o despedimento coletivo, contando-se a antiguidade à data da revogação do contrato de trabalho por acordo, para efeitos de cálculo da compensação e demais créditos

Quanto a créditos ainda não apurados à data da cessação do contrato, tomou a palavra o Dr. ... para reiterar o referido nas reuniões anteriores que, quanto aos créditos que sejam apurados com rigor e a empresa conclua serem devidos aos trabalhadores, os pagamentos serão feitos aos trabalhadores em causa independentemente de estarem, ou não, abrangidos pelo procedimento de despedimento coletivo. Estes créditos seriam apurados e pagos até ao final do aviso prévio do despedimento coletivo que seria aplicável ao trabalhador em concreto em causa, não fora a celebração do acordo de revogação do contrato de trabalho.

Tomou a palavra o Dr. para perguntar se, relativamente a outros créditos (que não os diretamente relacionados com a compensação e demais créditos relacionados com a cessação do contrato) que a empresa se comprometeu a regularizar nos limites temporais já evidenciados, se os discriminará a que título serão pagos e os referidos montantes, de forma a que o trabalhador os possa sindicat convenientemente.

Tomou a palavra o Sr. ... para referir que a empresa já pagou prémios retirados indevidamente, mas só pagou parte dos prémios retirados, e não a sua totalidade.

Tomou a palavra para reiterar que a questão destes créditos já foi abordada em reuniões anteriores, posição que nesta data mantém. De todo o modo, qualquer pagamento feito pela empresa cumprirá com o disposto no artigo 276.º do Código do Trabalho.

Foi referido pelo Dr. que a inclusão dos créditos finais no recibo de vencimento poderá ser insuficiente.

Tomou a palavra o Sr. ... para questionar se seria possível substituir trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo por trabalhadores já a trabalhar em ..., que sairia por acordo de revogação de contrato de trabalho, por acordo da empresa com ambos.

Tomou a palavra para esclarecer que não é possível a substituição de trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo, sendo que outras questões relativas a trabalhadores não abrangidos pelo procedimento de despedimento coletivo não podem nem serão aqui tratadas pela empresa, sem prejuízo da ponderação casuística de qualquer situação que seja apresentada à empresa.

Tomou a palavra o Sr. ... para referir que estranha que não possam ser possíveis estes acordos, uma vez que houve trabalhadores que durante algum tempo estiveram colocados em setores que não estão afetados pelo despedimento coletivo e que na véspera do início do despedimento coletivo foram colocados em setores abrangidos por este procedimento, tendo sido contratadas pessoas para aqueles setores.

Tomou a palavra para referir que não é possível comentar situações abstratas e que os trabalhadores abrangidos o foram no quadro de uma seleção rigorosa e objetiva, por referência aos seus postos de trabalho e secções em que os mesmos estão integrados e considerando, portanto, que todas as cessações contratuais que venham a existir serão plenamente regulares e válidas.

Tomou a palavra o Sr. ... para perguntar o que acontecerá aos trabalhadores que apresentarem relatórios médicos a dizer que não podem trabalhar em turnos rotativos.

Tomou a palavra para referir que, quanto aos trabalhadores não abrangidos pelo procedimento de despedimento coletivo, trata-se de matéria fora daquilo que a empresa considera estar fora do âmbito da sua intervenção nesta sede, por serem questões que se verificam em toda e qualquer empresa em que existam turnos rotativos, e às quais a

Lei dá resposta. Quanto aos trabalhadores abrangidos pelo procedimento de despedimento coletivo, a aptidão para trabalhar nesse regime é um dos pressupostos da possibilidade da celebração do acordo, cuja minuta foi anexada à ata da reunião anterior.

Tomou palavra o Sr. ... questionou se há intenção da empresa em negociar o valor da compensação a pagar aos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo para além do valor estipulado por lei/CCT, ao que respondeu a empresa, através do seu perito, confirmando que tal não é possível.

Nesta altura tomou a palavra a Senhora Dra. ... para referir que, estando abrangidos pelo despedimento coletivo, trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, ou trabalhadores em gozo de licença de parentalidade, será necessário pedido de parecer à CITE.

Mais referiu que, havendo um casal abrangido pelo procedimento de despedimento coletivo, deverá ser cumprido o disposto no artigo 363.º, n.º 2, do Código do Trabalho.

Mais referiu que no caso dos créditos a pagar aos trabalhadores deverão ser tidos em conta os créditos relacionados com formação profissional não ministrada, se existentes.

Nada mais havendo a tratar, dá-se por encerrada a presente reunião, da qual foi lavrada esta ata, a qual vai ser assinada em duas versões originais por todos os presentes em sinal de conformidade.

(...)”.

- 1.6.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: “*Atribuições próprias e de assessoria*”:

“ (...) a) ...

b) Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, Puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental;

c) (...)”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)

Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

- 2.2. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, chama desde logo a atenção nos considerandos para o risco destas mulheres serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado, pelo que no artigo 10.º, sob a epígrafe "Proibição de despedimento" determina:

" (...) A fim de garantir às trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, o exercício dos direitos de proteção da sua segurança e saúde reconhecidos no presente artigo, prevê-se que:

1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras ... sejam despedidas durante o período compreendido

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

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

3. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proteger as trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, contra as consequências de um despedimento que fosse ilegal (...)” .

2.2.1. Sobre a matéria convém referir que é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (por ex: 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.

2.3. Na sequência destes princípios, a Constituição da República Portuguesa (CRP) no artigo 67.º sob a epígrafe *Família* estabelece:

“ (...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)”.

2.3.1. O artigo 68.º da CRP sob a epígrafe *Paternidade e maternidade* consagra:

" (...) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

3- As mulheres têm proteção especial durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias (...)" .

2.4. E o CT na Subsecção IV – Parentalidade estipula no artigo 63.º sob a epígrafe *Proteção em caso de despedimento:*

"(...) 1 – 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 (...).

2 – (...)

3 – Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:

a) (...)

b) Depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º, no despedimento coletivo;

c) (...)

4 – A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à receção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

5 – Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.

6 – Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de

motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

7 – A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

8 – Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.

9 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 6. (...).”.

2.4.1.O CT, Capítulo VII *Cessação de contrato de trabalho*, Secção II *Caducidade de contrato de trabalho*, prevê no artigo 343.º:

“(...) Morte de empregador, extinção de pessoa coletiva ou encerramento de empresa (...)

1 – (...)

2 – (...)

3 – O encerramento total e definitivo de empresa determina a caducidade do contrato de trabalho, devendo seguir-se o procedimento previsto nos artigos 360.º e seguintes, com as necessárias adaptações.

4 – (...)

5 – Verificando-se a caducidade do contrato em caso previsto num dos números anteriores, o trabalhador tem direito a compensação calculada nos termos do artigo 366.º, pela qual responde o património da empresa.

6 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número anterior. (...).”

2.4.2.O CT no mesmo Capítulo VII, Divisão II *Despedimento coletivo* (artigos 359.º a 366.º), procede à definição e motivações legais, estabelecendo no artigo 359.º sob a epígrafe *Noção de despedimento coletivo*:

“(...) 1 – Considera-se despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respetivamente, de ...empresa 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. (...)” .

2.4.3. E quanto ao procedimento, o artigo 360.º do mesmo Código sob a epigrafe *Comunicações em caso de despedimento coletivo* vem estabelecer:

“(...) 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 referido 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.

6 – Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.ºs 1 a 4 e constitui contraordenação leve o efetuado com violação do disposto no n.º 5 (...)."

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

"(...) 1 – Nos cinco dias posteriores à data do ato previsto nos n.ºs 1 ou 4 do artigo anterior, o empregador promove uma fase de informações e

negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.5. De acordo com o artigo 360.º do Código do Trabalho, a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo deve conter:

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

2.5.1. Porque no âmbito do processo ora em análise encontram-se incluídas 4 trabalhadoras especialmente protegidas, convirá assinalar que o despedimento coletivo de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhador no gozo da licença parental, tal como previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho, o

direito à igualdade de oportunidades e de tratamento deve ser respeitado e verificado na aplicação dos critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir pela entidade empregadora, devendo estes critérios ser enquadrados nos motivos legalmente previstos, não podendo por isso ocorrer discriminação de qualquer trabalhador/a designadamente, em função do sexo ou, no caso vertente, por motivo de maternidade.

- 2.6. Porque no presente caso parece não ter sido dada por finda a fase de informações e negociação com as trabalhadoras ora em causa nem constarão dados suficientes sobre a sua representação na constituição da Comissão Sindical do ... na ... (...) embora se faça menção de que a partir da segunda reunião esta representa todos/as trabalhadores/as, convirá chamar à colação, nomeadamente, o teor do Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 11.05.2015, Processo 1004/13.9 TTPNF.G1, disponível em www.dgsi.pt, onde se refere que :

" (...) I – O empregador deve fazer constar da comunicação inicial da intenção de proceder a despedimento coletivo os elementos mencionados no n.º 2 do art.º 360.º do Código do Trabalho, não estando obrigado a incluir quaisquer outros.

II – Tal comunicação deve, quanto aos diversos elementos que dela devem constar, ser apreensível pelos trabalhadores visados e pelos demais intervenientes, e, em última análise, pelo tribunal que seja chamado a pronunciar-se sobre a regularidade e licitude do despedimento, garantindo a sua sindicabilidade, o que se conclui estar devidamente observado se os interessados demonstram na oposição que fazem ter apreendido cabalmente os termos das questões.

III – Na falta de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissões sindicais, a circunstância de o empregador não proceder ao envio das informações aludidas no n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho de 2009 aos trabalhadores que possam ser abrangidos pelo

despedimento coletivo e estes não designarem a comissão ad hoc representativa prevista nos n.ºs 3 e 4 do artigo 360.º citado, não constitui motivo determinante da ilicitude do despedimento coletivo.

IV – Na ausência das estruturas representativas dos trabalhadores a que se refere o n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho de 2009, e não sendo designada a comissão ad hoc representativa dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo, aludida no n.º 3 do mesmo artigo, o empregador não é obrigado a promover a fase de informações e negociação tal como se acha desenhada no artigo 361.º seguinte. (...).”

- 2.7.** Toda esta legislação e jurisprudência, ao estabelecer princípios e procedimentos especiais de proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, como é o caso ora em análise, plasmados nas Diretivas Europeias, na CRP e no CT, mostra que as entidades empregadoras devem ter um cuidado acrescido no tratamento destes casos, justificando de forma cabal, objetiva e coerente a inclusão dos/as mesmos/as nos despedimentos, sob pena dos processos poderem conter indícios de discriminação em função da maternidade/parentalidade.
- 2.8.** Compulsadas as normas legais acima reproduzidas enquadradoras do pedido de parecer prévio formulado pela entidade empregadora ... – ...s, S.A, com a prova produzida no processo, nomeadamente, o teor das cartas enviadas às trabalhadoras especialmente protegidas, pontos 1.2 e 1.2.1 do presente parecer; a fundamentação e os critérios do despedimento reproduzidos nos pontos 1.3 e 1.4, o teor das atas das reuniões de informações e negociação pontos 1.5, 1.5.1, 1.5.2 e 1.5.3, atendendo ao encerramento, mormente do Setor de ... e da Seção de ... , onde se encontram as trabalhadoras ora em causa, não se vislumbra indício da prática de discriminação em função da maternidade relativamente à inclusão das trabalhadoras especialmente protegidas no atual despedimento coletivo.

III - CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera não se opor à inclusão das trabalhadoras Senhoras D.s ..., ..., ... e no processo despedimento coletivo promovido pela ... –

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 31 DE OUTUBRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES (CGTP) QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

“ A CGTP vota contra o presente parecer pelas seguintes razões:

1- *Do processo instrutório consta uma comunicação interna da empresa datada de 27 de setembro de 2018 dirigida aos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo onde se coloca a questão da manutenção das relações laborais desde que os trabalhadores aceitem a formalização de uma adenda aos seus contratos de trabalho que permite a alteração da organização do seu período normal de trabalho, nomeadamente prevendo o regime de laboração contínua, alterando assim períodos de descanso.*

2- *Analisando as Actas das reuniões informativas com a presença das DGERT constante do processo instrutório verifica-se que o presente despedimento esteve sempre a ser discutido em torno daquela condição de aceitação de alteração de organização do período normal de trabalho, o que contraria os invocados fundamentos para proceder ao despedimento colectivo.*

3- *Assim, invocado que está um encerramento de sectores e subsectores da empresa e uma diminuição da produção em termos percentuais, esta invocada realidade contraditória com a outra*

afirmação de que está a ocorrer um aumento de produção de ... com necessidade de manutenção do mesmo número de trabalhadores, pois a empresa oferece aos trabalhadores a manutenção da relação laboral em troca da sua aceitação de alteração da organização do tempo de trabalho para laboração contínua, sem qualquer avaliação prévia de riscos para a saúde que sempre se coloca.

4- *Afigura-se-nos assim totalmente contraditório com os fundamentos apresentados para determinar as razões do presente despedimento e que concomitantemente o que esteja em cima da mesa negocial seja a referida alteração das condições de trabalho as quais produziram uma alteração na sua vida pessoal e familiar, visto que os horários praticados pelos trabalhadores, possuíam o descanso semanal aos fins de semana e feriados, sem que estivessem previamente avaliados os riscos para a saúde dos mesmos.*

5- *Entendemos assim que os motivos invocados para o despedimento, invocando-se motivos de mercado e estruturais não são determinantes para provocar razões sustentadas para se proceder a este despedimento colectivo pelo que o mesmo esteve sempre sujeito à condição de os trabalhadores aceitarem a alteração da organização do seu tempo de trabalho para se manterem na empresa.*

6- *De facto resulta da análise dos autos que existe um aumento de produção de ... da empresa e que por essa razão existe necessidade de mão de obra e por isso os trabalhadores integrados no presente despedimento não são dispensáveis.*

7- *Face a todo o exposto, entendemos que não estão preenchidos os requisitos essenciais para se proceder ao presente processo de despedimento colectivo constantes do n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho e por esse facto nunca tal despedimento seria regular e lícito e também por esse facto estando em causa a existência dos requisitos sempre se terá de considerar que não está ilidida a presunção constante do n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho relativamente aos trabalhadores especialmente protegidos e integrados*

*no presente despedimento e sempre o mesmo terá de ser considerado
como estando a ser realizado sem justa causa.*

Lisboa 31 de outubro de 2018 “.