

PARECER N.º 155/CITE/2020

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, de trabalhadora lactante, de trabalhador no gozo de licença parental e de trabalhador que esteve de licença parental partilhada de 26 de dezembro de 2019 a 24 janeiro de 2020, incluídos em processo de despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho e pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto.

Processo n.º 845-DGLH-C/2020

I – OBJETO

1.1. Em 18.02.2020, a CITE recebeu da empresa ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., da trabalhadora lactante..., do trabalhador em gozo de licença parental partilhada ... e do trabalhador no que gozou licença parental partilhada de 26 de dezembro de 2019 a 24 de janeiro de 2020..., no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por motivos económicos, de mercado e estruturais, abrangendo 27 trabalhadores/as.

1.2. Na carta dirigida à CITE, a entidade empregadora refere o que a seguir se transcreve:

"(...) Pela presente vem a ., adiante designada "...", com sede na ... informar que iniciou, no passado dia 15 de janeiro de 2020, um procedimento de despedimento coletivo, nos termos e para os efeitos previstos no artigos 359.º e 360.º do Código do Trabalho, em virtude da intenção de encerramento do respetivo departamento ..., no âmbito do processo de reestruturação do ... que se encontra em curso sobretudo a nível Europeu.

Tal encerramento determinará a extinção de todos os postos de trabalho afetos ao departamento ... e a conseqüente cessação da totalidade dos contratos de trabalho dos trabalhadores afetos ao mesmo, com exceção de 5 trabalhadores relativamente aos quais a ... conseguiu, entretanto, encontrar postos de trabalho alternativos, e que foram

selecionados com base em critérios de maior antiguidade e experiência e avaliação da chefia, e que passarão a estar afetos a outro departamento.

No conjunto de contratos de trabalho a cessar estão incluídos os dos seguintes trabalhadores relativamente aos quais a ..., requer, pelo presente, a emissão de parecer prévio à CITE, nos termos e para os efeitos do artigo 63.º do Código do Trabalho:

- ..., trabalhadora grávida, com a categoria profissional de ...;*
- ..., trabalhadora lactante, com a categoria profissional de ...;*
- ..., trabalhador em licença parental partilhada, com a categoria profissional de ...;*
- ..., trabalhador que esteve em licença parental partilhada de 26 de dezembro de 2019 até 24 de janeiro de 2020, com a categoria profissional de ...*

Para os efeitos tidos por convenientes no âmbito do presente pedido de parecer, a ..., informa ter entregue em mão aos trabalhadores afetados pelo procedimento de despedimento coletivo, no passado dia 15 de janeiro de 2020, a comunicação prevista no artigo 360.º do Código do Trabalho, mediante a qual a Empresa comunicou a intenção de proceder ao despedimento coletivo de 27 trabalhadores, com fundamento na intenção de encerramento encerrar o respetivo departamento ..., pelos motivos detalhados na Comunicação entregue, a qual se anexa à presente como Documento 1.

No mesmo dia 15 de janeiro de 2020, a ..., enviou aos serviços da DGERT a cópia da comunicação de intenção de despedimento coletivo entregue aos trabalhadores, cuja cópia se anexa como Documento 2.

Mais informa que em 6 de fevereiro de 2020, teve lugar uma reunião da fase de informações e negociação entre a Empresa e os trabalhadores afetados tendo o Exmo. Representante da DGERT informado que não iria estar presente na mesma atenta a inexistência de representantes dos trabalhadores e falta de designação da comissão representativa, (segue em anexo a ata da reunião como Documento 3).

Termos em que se requer a V. Exas. a emissão de parecer a que alude o já citado artigo 63.º do Código do Trabalho, concretamente, o seu n.º 3, alínea b), para efeitos da cessação dos contratos de trabalho dos trabalhadores acima identificados.

1.3. Por cartas datadas 15.01.2020, a empresa comunicou aos/às trabalhadores/as a intenção de proceder ao despedimento coletivo, nos termos que, a seguir se transcrevem, cujo teor é idêntico para todos/as os/as trabalhadores/as:

"(...) À atenção do/a Exmo./a Sra./Sr. (...)

P.M.P

..., 15 de janeiro de 2020

Assunto: Despedimento Coletivo

Exmo./a. Senhor/a,

Nos termos e para os efeitos previstos no número 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, e na sequência da decisão da ..., adiante designada "...", de encerrar o respetivo departamento ..., no âmbito do processo de reestruturação do ... que se encontra em curso sobretudo a nível Europeu vimos, pela presente, comunicar a intenção de proceder ao despedimento coletivo de um conjunto de 27 trabalhadores da ..., pelo qual V. Exa. encontra-se abrangido/a.

Atento o exposto no número 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, enviamos em anexo à presente carta os seguintes elementos:

- Motivos do despedimento coletivo - **Documento 1**;*
 - Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa - **Documento 2**;*
- e,*
- Número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas - **Documento 3**.*

Mais informa a ... que, nos termos do disposto no número 3 do artigo 360º, V. Exa. e os demais trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento coletivo, poderão designar, no prazo de 5 dias úteis a contar da receção da presente comunicação, comissão de representativa com o máximo de 5 membros.

No âmbito do presente procedimento de despedimento coletivo iniciado nesta data é intenção da ... comunicar a cada trabalhador afetado a decisão final de despedimento após um período mínimo de 15 dias e máximo de 45 após a contar da presente comunicação, considerando os prazos legalmente previstos para os procedimentos de despedimento coletivo.

A decisão final de despedimento terá em consideração e cumprirá com os períodos de aviso prévio legalmente previstos (até 75 dias), aplicáveis a cada situação específica.

Em virtude da cessação dos respetivos contratos de trabalho, será atribuída aos trabalhadores abrangidos uma compensação calculada nos termos do disposto no artigo 366.º do Código do Trabalho e, quando aplicável, nos termos do artigo 5.º da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, que será objeto de negociação na fase de informações e negociações legalmente prevista.

Oportunamente comunicaremos a data da reunião a realizar com a presença do representante da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) no âmbito da fase de informações e negociações deste procedimento, a qual será agendada de acordo com a disponibilidade dos intervenientes. (...)"

1.4. Foram descritos os motivos invocados para o despedimento coletivo, os critérios adotados, período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento, método de cálculo de compensação a atribuir aos/às trabalhador/as abrangidas pelo procedimento de despedimento coletivo, nos termos que se transcrevem:

“(…) DOCUMENTO 1

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

1. Introdução

A..., adiante apenas “...”, com sede na ..., é uma sociedade portuguesa que desde 1999 integra o ..., fazendo parte em termos organizacionais da ..., com sede em ...

1.1. Contexto internacional da ...

A ..., sediada em ..., foi fundada em 1986 e contava até 2016 com cerca de 91.000 colaboradores que trabalhavam em 2.076 lojas, em vendas ...

As áreas de negócio da ... eram então o ...

Sendo que uma das extensões das Operações ... da ... correspondia ao mercado europeu no qual, para além das estruturas locais de cada um dos países da Europa onde o ... desenvolvia a sua atividade, operava a ... Europa que coordenava a organização da ... para a Europa.

A ..., sediada em ..., operava em diferentes países europeus em três canais de distribuição distintos, de produtos de ...

No final de 2016 o canal de distribuição de Retalho compreendia lojas em quatro países: Portugal (34 lojas), ..., ..., e ..., e a venda por ..., que tinha um impacto económico muito competitivo pelo facto de cerca de 3 milhões de empresas e de consumidores finais procurarem o Catálogo ... para a aquisição dos seus artigos.

Neste contexto, a ... apresentava dez catálogos e sites diferentes que serviam quinze países europeus.

Em fevereiro de 2017 a ... (fundo americano) adquire as operações da ... e no mês seguinte a ... torna-se independente da ... tendo alterado a respetiva designação para “...”.

1.2. ... - contexto do mercado nacional

A ... Portugal iniciou a sua atividade em 1996 com a designação social de ...

A então denominada ... integrava o projeto de expansão que a ... estava a desenvolver desde meados de 1995, Grupo que pertencia maioritariamente ao ... e também ao ...

Após o processo de análise de diversos projetos, a ... apresentou à ... uma proposta no sentido de iniciar as atividades em Portugal de um negócio dedicado à distribuição de ...

que culminou na constituição da ... em setembro de 1996, tendo no seu quadro inicial de Recursos Humanos colaboradores que pertenciam ao ...

Em 1999, a ... foi adquirida pela ..., passando a designar-se...

Em 2008, a ... decidiu uniformizar a sua designação abandonando a designação ..., processo que culminou no ... de 2009 passando a designar-se ...

Em fevereiro de 2017, tendo a ... adquirido o controle das Operações da ... passa a ser detida pela "... " (propriedade do fundo ...) a 100%.

A ..., apresenta uma presença consolidada no território nacional no mercado da distribuição de produtos de ... encontrando-se integrada em termos organizacionais na ...

A ..., tem, à data, ao seu serviço, um total de 695 trabalhadores (dos quais 447 são efetivos) e desenvolve a sua atividade principal na sua sede, em ..., bem como nas suas trinta e quatro lojas e no armazém central contando, na sua organização, com vários departamentos, em concreto:

- Direcção Geral;
- Financeiro;
- Comercial;
- ...;
- Marketing;
- Informática;
- Recursos Humanos;
- Operações;
- Expansão/Manutenção;
- Processos;
- Lojas;
- Corporate;
- ...;
- Armazém;
- ...

O departamento ... é uma estrutura individualizada no seio da ..., cuja atividade se traduz na prestação serviços de ..., designadamente, ..., não só para a ..., mas também para as demais empresas do ... que operam nos restantes países europeus.

O departamento ... integra uma equipa de 27 trabalhadores com vínculo à ..., que exercem as suas funções na sede da mesma, e que prestam serviços e apoio às várias empresas do ... na Europa.

O departamento ... teve origem em 2012, em ..., através de uma política de centralização, no âmbito da criação de uma estrutura que se pretendia que correspondesse a uma

agência interna do ... na área do ... para as várias empresas da ... localizadas nos diferentes países da Europa.

Em 2014 foi criado e aprovado pelo ... um "...” de avaliação das opções para a melhor localização virtual do ..., tendo sido selecionada a cidade de ...

A escolha deveu-se à estrutura de custos competitiva apresentada pelo mercado português, à disponibilidade do conjunto de competências necessárias e ao bom conhecimento de língua inglesa dos talentos locais.

A estes fatores de seleção acresce o facto de já operar, à data, em Portugal, no seio da ..., uma equipa local de ... com sólida experiência na área do negócio de ...

Aquando da criação do ... no início de 2015, definiu-se que o mesmo seria composto por 40 trabalhadores, divididos por 5 equipas de trabalho:

- Operações;
- Produções gráficas ...;
- Produções gráficas ...;
- ... e,
- Produções ...

O ... servia, nessa altura, 25 áreas de negócio de 14 países europeus diferentes, lidando com grandes volumes de produção para todos os canais de negócio de uma forma otimizada e económica e produzia todos os materiais de ... europeus num único local, ...

Deste modo, uma só equipa garantia a consistência da marca e o alinhamento com o mercado europeu, uma vez que o trabalho entre as equipas de cada uma das empresas sítas nos diferentes países e a equipa do ... seguia processos claramente definidos, níveis de serviço e ferramentas consistentes e utilização de software de forma uniformizada o que tem vindo a suceder até à presente data.

Atualmente, a equipa que integra o departamento ... é composta por 27 trabalhadores que desenvolvem a sua atividade sob coordenação da ..., ..., (que se encontra em ...) e tem vínculo à ..., e que vinham prestando serviços a 25 áreas de negócio de 14 países europeus diferentes.

2. Desafios enfrentados pelos negócios da ... — Europa e as razões que determinam a intenção de encerramento do departamento ...

A partir de 2016, ocorreram os primeiros desinvestimentos do ... na Europa, com a venda do negócio de ... no final daquele ano, bem como com a aquisição dos negócios da ... na Europa em 2017 pelo fundo ... que decidiu pela venda do negócio de ..., em julho de 2018.

Tais desinvestimentos, bem como as subseqüentes (e conseqüentes) necessárias e inevitáveis reorganizações das estruturas e das equipas - aliado à rotatividade natural dos trabalhadores -, resultaram na redução do número de trabalhadores do departamento

Neste contexto de desinvestimento a restante carga de trabalho diária das equipas do departamento ... incidia nos países do ... e do ..., uma vez que a área ... reduziu drasticamente a produção de ... há cerca de dois anos.

Acresce que os desinvestimentos mais recentes do ... na Europa – venda dos negócios em ..., ... e ..., bem como o ... e subsequente mudança para um maior enfoque no canal ... - levaram à necessidade de revisão profunda do atual modelo operacional dos serviços de ... para o adequar à nova realidade.

Decorrente do desinvestimento nos negócios em ..., ... e ..., bem como no ... e ..., o volume de trabalho do departamento ... diminuiu drasticamente, tendo deixado de se justificar a sua existência na estrutura organizacional do Grupo em termos europeus.

O departamento ..., pelo processo de reestruturação global da ... em curso na Europa, apenas prestará serviços aos novos proprietários dos negócios vendidos até ao dia 31 de março de 2020, não se justificando, depois dessa data, manter o mesmo.

Com base no diagnóstico levado a cabo e com vista à otimização dos serviços de ... nos 15 países europeus nos quais o ... opera, a intenção do encerramento do departamento ... foi determinada como uma medida necessária e objetiva a ser tomada com base em razões estruturais e económicas.

Nesta medida, o ... decidiu implementar um plano de modelo de localização de ... nacional ou regional dos serviços prestados até aqui pelo departamento ..., o que significa que o departamento ... deixará de operar no final de março de 2020, efetivando-se a descentralização das atividades de ..., de ... e de ... a nível local (ou seja, a nível regional e/ou nacional), por equipas de cada uma das empresas da ... sitas na Europa.

Com esta alteração o ... pretende alcançar melhores condições que lhe permitam assegurar as possibilidades de manter a sua competitividade no mercado.

Com base nas previsões levadas a cabo pelo ..., esta reestruturação permitirá atingir uma redução dos custos operacionais o que é fundamental para a competitividade do ... no mercado europeu.

3. Conclusão

A análise levada a cabo e os fatores acima identificados determinaram a conclusão que, perante a já confirmada diminuição drástica do volume de trabalho do departamento ... após final de março de 2020, é indispensável do ponto de vista económico e de gestão, o reajustamento dos serviços de ... para localizações de âmbito nacional, o que determina a decisão de encerramento do departamento que opera em Portugal e que serve todos os outros países.

Consequentemente, a, tem a intenção de encerrar o departamento ... Europeu que possui em ..., o que acarreta a necessidade de fazer operar a cessação de todos os contratos de trabalho afetos ao mesmo.

**

“(...) DOCUMENTO 3

Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais (Alínea d) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho

<i>Categoria Profissional</i>	<i>Número de Trabalhadores</i>
...	9
...	2
...	7
...	3
...	2
...	2
...	1
...	1

1.4. Por carta datada de 15.01.2020, foi remetida à DGERT carta do seguinte teor:

“(...) ..., 15 de janeiro de 2020

Assunto: Procedimento de despedimento coletivo.

Exmos. Senhores,

Nos termos e para os efeitos previstos no número 5 do artigo 360.º do Código do Trabalho, junto enviamos a cópia da comunicação de intenção de despedimento coletivo entregue na presente data aos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo da ... a qual inclui os seguintes elementos como anexos da referida comunicação:

- **Motivos do despedimento coletivo - Documento 1;**
- **Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa - Documento 2;**
- e,
- **Número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas - Documento 3.**

Oportunamente entraremos em contacto com V. Exas. a fim de indagar da disponibilidade do Representante da Direção de Serviços para as Relações Profissionais para efeitos da marcação da reunião a realizar no âmbito da fase de informações e negociações deste procedimento, a qual será agendada de acordo com a disponibilidade dos intervenientes. (...)"

1.5. Da ata de reunião de informações e negociação efetuada em 06 de fevereiro de 2020, consta o que se transcreve:

"(...) Aos seis dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte, pelas dez horas e trinta minutos, nas instalações da ..., adiante designada '...', em ..., teve lugar a reunião entre a ... e os trabalhadores abrangidos pelo procedimento de despedimento coletivo iniciado aos quinze dias do mês de janeiro de dois mil e vinte, estando presentes:

- ... (Diretor Geral) e ... (Diretor e Recursos 1-humanos), em representação da ...;*
- ... e ... mandatárias da ...;*
- Os Trabalhadores abrangidos pelo procedimento de despedimento coletivo, infra indicados.*

... deu início à reunião, agradecendo a presença de todos e afirmando lamentar a necessidade do despedimento coletivo, mas sublinhando ter sido preocupação da Empresa, desde cedo, garantir aos trabalhadores afetados pelo despedimento a aplicabilidade de condições substancialmente mais vantajosas do que as legalmente previstas, o que já foi oportunamente comunicado aos trabalhadores no início do procedimento de despedimento coletivo sendo, agora, formalmente reiterado.

Passou depois a palavra a ... que também afirmou também lamentar o contexto factual subjacente ao procedimento de despedimento coletivo - o encerramento do respetivo departamento ..., no âmbito do processo de reestruturação do ... que se encontra em curso sobretudo a nível Europeu e que determina a cessação dos contratos de trabalho afetos ao mesmo.

Sublinhou que a equipa do ... desenvolveu um bom trabalho, dando os parabéns por esse facto e reiterando que a decisão de encerramento deste departamento tornou-se necessária por motivos objetivos relativos à reestruturação em curso.

Esclareceu que as condições mais favoráveis que a Empresa atribuirá traduzem-se no pagamento da compensação pela cessação do contrato de trabalho calculada com base em 1,5 do salário base mensal bruto de cada trabalhador multiplicado por cada ano completo de serviço, sendo a fração de ano calculada proporcionalmente, e no pagamento de um prémio de dedicação cujo montante corresponde ao montante de 2

salários base mensal brutos, a ser pago aos trabalhadores que permaneçam a prestar a sua atividade à ..., até à data da cessação do seu contrato de trabalho indicada na comunicação final de despedimento. O seguro de saúde manter-se-á até final do mês de dezembro de 2020.

Prosseguiu informando que o pagamento da compensação e do prémio nos termos indicados, pressupõe, por um lado, a aceitação por parte dos trabalhadores da decisão de encerramento do departamento ..., e, em consequência, o despedimento coletivo, e, por outro lado, ficará sujeito à assinatura, na data da cessação do contrato de trabalho, do recibo de quitação do pagamento da compensação por cessação do contrato de trabalho e dos créditos laborais finais, que incluirá a declaração de inexistência de quaisquer reclamações ou direitos, de qualquer natureza, relativamente à ..., bem como relativamente a qualquer empresa do

A fase seguinte do procedimento de despedimento coletivo será a fase de comunicação da decisão final de despedimento a qual indicará, entre outros aspetos, a data da cessação do contrato de trabalho, o montante concreto da compensação e dos créditos laborais finais de cada trabalhador sendo efetivado o pagamento aos mesmos até ao último dia de vigência do contrato de trabalho.

Prosseguiu realçando que até ao último dia do contrato de trabalho, o vínculo laboral permanecerá vigente mantendo-se os respetivos direitos e obrigações da Empresa e de cada trabalhador.

Por fim, indicou a disponibilidade da Empresa para responder a qualquer questão tendo os trabalhadores indicado não terem questões.

... sublinhou a preocupação da Empresa, desde o início, em proporcionar condições substancialmente mais favoráveis do que as legalmente previstas e indicou a disponibilidade para responder a qualquer questão que surja, entretanto.

Tendo os trabalhadores referido a inexistência de questões deu-se por encerrada a reunião. Nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião e elaborada a presente ata a qual vai ser assinada por todos os presentes. (...)"

1.6. Da ata de reunião de informações e negociação consta a lista de presenças, bem como a identificação de todos os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo.

1.7. Junto ao processo foi ainda, junto um quadro com o nome de todos os trabalhadores da entidade empregadora, com as respetivas categorias

profissionais, funções desempenhadas, identificação do vínculo contratual e data de admissão e a unidade organizacional a que pertencem, **que constitui doc. 2.**

1.8. Em 27.02.2020, foi remetido por correio eletrónico e-mail à entidade empregadora do seguinte teor:

"(...) Na sequência do pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento coletivo, de trabalhadores/as especialmente protegidos/as, nos termos do artigo 63.º do Código do Trabalho, solicitamos que seja remetido a esta Comissão, a identificação dos trabalhadores/as que foram selecionados para continuar a desempenhar funções na entidade empregadora, aos/às quais foram aplicados os critérios da antiguidade, avaliação e experiência.

Informa-se ainda que, na carta dirigida a estes serviços, V. Exas. referem o despedimento de 5 (cinco) trabalhadores/as, no entanto, na identificação dos/as mesmos/as, bem como dos documentos juntos, afere-se que são apenas 4 (quatro) trabalhadores/as identificados/as, desta forma, solicita-se informação sobre se, são 4 (quatro) ou 5 (cinco) os/as trabalhadores/as a despedir, sendo que, no caso de serem 5 (cinco), deverão V. Exas. identificar o/a trabalhador/a em causa que não consta nem da documentação nem da identificação.

Solicita-se ainda, documento do qual conste a informação de ausência por parte de representante da DGERT na reunião de negociação e informações realizada em 07 de fevereiro de 2020.

Atendendo ao prazo legal para a emissão de parecer prévio pela CITE, os elementos solicitados deverão ser enviados a esta Comissão, com a máxima urgência, até ao dia 02.03.2020 (segunda- feira), para o email geral@cite.pt e, referindo o Processo n.º 845/DGPLC-C/2020. (...)"

1.9. Na mesma data, a entidade empregadora prestou os seguintes esclarecimentos:

*"(...) Em resposta ao seu e-mail, enviamos, pelo presente as informações solicitadas referentes ao **Processo n.º 845/DGPLC-C/2020.***

1. Identificação dos trabalhadores/as que foram selecionados para continuar a desempenhar funções na entidade empregadora:

Nome	Data de admissão na empresa	Profissão	Categoria profissional
...	25-11-2002

...	03-09-2012
...	12-10-2015
...	01-03-2016
...	18-05-2018

2. Confirmamos que são 4 os trabalhadores especialmente protegidos a despedir (a trabalhadora ... que esteve em gozo de licença parental até 19 de fevereiro e iniciou o gozo da licença parental complementar de 3 meses no dia 20 de fevereiro e que, portanto, seria trabalhadora especialmente protegida, permanecerá na Empresa).

3. Enviamos, em anexo, o e-mail, de 23 de janeiro de 2020, do Senhor Representante da DGERT a informar que não iria participar na reunião.

Ficamos ao dispor para qualquer informação adicional. (...)"

1.10. A entidade empregadora remeteu ainda, em anexo a resposta dada pelo representante da DGERT, que foi proferida nos termos a seguir transcritos:

"(...) Confirmando a boa receção do email remetido por V. Exa.

Conforme V. comunicação, constatou-se a inexistência na empresa de quaisquer das comissões previstas no art.º 360.º, n.º 1, do Código do Trabalho (CT), nem ter sido constituída a comissão representativa prevista no n.º 3, do mesmo artigo.

A fase de informações e negociação estabelecida no art.º 361.º, n.º 1, realiza-se entre o empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores. A inexistência de quaisquer das mencionadas estruturas representativas, com a conseqüente impossibilidade de realização do processo de negociação em conformidade com o estipulado nos arts 361.º, n.º 1 e 362.º, n.º 1, do CT, impede a participação deste Serviço em reuniões que a empresa convoque para aquele efeito, sem prejuízo do referido processo negocial poder ser efetuado diretamente entre a empresa e os trabalhadores individualmente representados.

Aproveito para remeter em anexo o mapa de "Relação dos trabalhadores a despedir" em formato editável o qual deverá ser devidamente preenchido e reencaminhado ao signatário na data de envio da comunicação de despedimento coletivo aos trabalhadores, nos termos do art.º 363.º, n.º 3, alínea a), do CT. (...)"

1.11. Face aos esclarecimentos prestados pela entidade empregadora constantes de 1.9., em 02.03.2020, foram solicitados os seguintes esclarecimentos:

"(...) Em resposta ao e-mail infra, e após análise dos elementos fornecidos por essa entidade, serve o presente para solicitar a V. Exa. que nos seja fornecida a seguinte informação:

- Quais os elementos tidos em conta para a aplicação do critério "experiência" e do critério "avaliação da chefia", para cada um dos trabalhadores selecionados no despedimento, comparativamente aos trabalhadores/as selecionados/as e com a mesma categoria profissional, para continuar a desempenhar funções nessa entidade empregadora.*
- Comprovativos dos elementos solicitados supra, nomeadamente as avaliações de desempenho e os critérios de avaliação de todos/as os/as trabalhadores/as com as mesmas categorias profissionais dos/as trabalhadores/as especialmente protegidos/as e a despedir.*
- Outros elementos considerados pertinentes. (...)"*

1.12. A entidade empregadora em 03.03.2020, remeteu, por correio eletrónico, prestou os esclarecimentos, cujo teor se reproduz:

"(...) Conforme nossa conversa telefónica junto envio as declarações que expressam a aceitação da decisão da empresa pelos nossos colaboradores.

Poderei enviar-lhe os originais caso considere necessário.

Ao dispor caso seja necessite de mais algum elemento. (...)"

1.13. Foram juntas pela entidade empregadora declarações dos/as trabalhadores/as especialmente protegidos a dar concordância com o despedimento coletivo e a fazerem parte integrante do mesmo.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.¹

¹ Artigo 68.º, n.º 1 e n.º 2 da Constituição da República Portuguesa
RUA AMÉRICO DURÃO, N.º12 -A, 1.º e 2.º - OLAIAS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

2.2. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19.10.92, estabelece no artigo 10.º que:

" 1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade (...), salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez, admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.

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

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

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

2.5. Posteriormente, a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que

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

aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, veio alertar, nos Considerandos 8 e 12 do seu Anexo: *"que as políticas da família devem contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre as gerações, da promoção da participação das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres", e que, "há que tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres".*

Nesse sentido, o n.º 1 da Cláusula 2, sob a epígrafe licença parental, determina que: "Por força do presente acordo, é concedido aos trabalhadores de ambos os sexos um direito individual à licença parental pelo nascimento ou pela adoção de um filho, para dele poderem cuidar".

Como consequência, o n.º 4 da Cláusula 5, sob a epígrafe direitos laborais e não discriminação, previne que: *"A fim de garantir que os trabalhadores possam exercer o seu direito à licença parental, os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais tomam medidas necessárias para proteger os trabalhadores contra um tratamento menos favorável ou despedimento com fundamento no pedido ou no gozo da licença parental, nos termos da legislação, das convenções coletivas e/ou das práticas nacionais."*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) Motivos de mercado - redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;
- b) Motivos estruturais - desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade,

reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;

c) Motivos tecnológicos - alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.”

2.11. 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

³ Continuação da citação: " Expressão utilizada por Bernardo Lobo Xavier, *O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa*, pág.404"

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 25.03.2009, Processo 3278/08.8TTLSB-4, em www.dgsi.pt

" (...) ... o sentido decisório da mais recente jurisprudência do nosso Supremo Tribunal, nos termos do qual a única interpretação da al. e) do n.º 1 do artigo 24.º da LCCT (DL 64-A/89, de 27/02), que corresponde atualmente à al. c) do artigo 429.º do CT⁴ em conformidade com a Constituição, designadamente com a proibição de despedimentos sem justa causa constantes do art.º 53.º da nossa Lei Fundamental, é a de que a comunicação dos motivos da cessação do contrato deve referenciar-se quer «à fundamentação económica do despedimento, comum a todos os trabalhadores abrangidos, quer ao motivo individual que determinou a escolha em concreto do trabalhador visado, ou seja, a indicação das razões que conduziram a que fosse ele o atingido pelo despedimento coletivo e não qualquer outro trabalhador (ainda que esta possa considerar-se implícita na descrição do motivo estrutural ou tecnológico invocado para reduzir o pessoal – p.ex., o encerramento da secção em que o trabalhador abrangido pelo despedimento laborava)."

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 20.05.2009, Processo 3277/08.0TTLSB.L1-4, em www.dgsi.pt.

2.14. No Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 11.05.2015, Processo 1004/13.9 TPNF.G1, disponível em www.dgsi.pt, menciona-se o seguinte: "I – O empregador deve fazer constar da comunicação inicial da intenção de proceder a despedimento coletivo os elementos mencionados no n.º 2 do art. 360.º do Código do Trabalho, não estando obrigado a incluir quaisquer outros.

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

⁴ Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.

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. (...)".

2.15. No caso em análise, a entidade empregadora dedica-se à venda ..., no mercado de venda de produtos de ... No ano de 2017 um fundo ... adquiriu as operações da ..., e após a ..., tornando-se independente da ..., tendo alterado a designação para ... Em fevereiro de 2017 com a aquisição pelo fundo ... *na Europa* a ... passa a ser detida pela "...", propriedade do fundo.

2.16. O departamento ..., área a extinguir, é uma estrutura individualizada no seio da ..., integra 27 trabalhadores/as com vínculo à ... e exercem as suas funções na sede da mesma e prestam serviços e apoio às várias empresas do ... na Europa. Tal departamento teve origem em ... e em 2014, foi aprovado pelo ... que seria ... a melhor localização do Atualmente a equipa integra 27 trabalhadores.

2.17. A partir do ano de 2016 ocorreram os primeiros desinvestimentos do ... *na Europa*, que conduziram à reorganização da estrutura e das equipas, e consequentemente resultaram na redução do número de trabalhadores do departamento ..., que apenas prestará serviços aos novos proprietários dos negócios vendidos até 31 de março de 2020, data a partir do qual, tal departamento deixará de operar.

2.18. Conclui-se do teor da comunicação efetuada ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 369.º, do Código do Trabalho, que os motivos justificativos da necessidade de extinguir os postos de trabalho são motivos de mercado e estruturais que se prendem com a encerramento do departamento onde os/as trabalhadores/as desempenham funções.

2.19. Afere-se, por outro lado, que face à inexistência de representantes de trabalhadores e à falta de designação da comissão representativa, o representante da DGERT não esteve presente na reunião de informações e negociação.

2.20. Como critério de seleção dos/as trabalhadores/as a serem abrangidos pelo despedimento, refere a empresa que o encerramento determina a extinção de todos os postos de trabalho afetos ao departamento ..., com exceção de 5 (cinco) trabalhadores/as, que a entidade empregadora conseguiu encontrar postos de trabalho alternativos e, quanto a estes, foram selecionados com base no critério de maior antiguidade, experiência e avaliação da chefia.

2.21. A trabalhadora grávida tem a categoria profissional de ..., com funções de ...

2.22. A trabalhadora lactante, tem a categoria profissional de ..., com funções ...

2.23. O trabalhador no gozo de licença parental partilhada, tem a categoria profissional de ..., com funções de ...

2.24. O trabalhador que gozou licença partilhada de 26 de dezembro de 2019 a 24 de janeiro de 2020, detém a categoria profissional de ..., com funções ...

2.25. Do confronto entre o mapa de pessoal da empresa e do quadro de trabalhadores/as incluídos/as no despedimento, conforme consta da lista de presenças da reunião de informações e negociação, conclui-se que os/as trabalhadores/as incluídos/as no despedimento pertencem todos ao *Departamento de ...*

2.26. Da ata de reunião de informações e negociação resulta expressa a compensação, nomeadamente, a forma de cálculo e o pagamento da compensação dos créditos.

2.27. Da ata de reunião de informações e negociação não resulta expressa oposição ao despedimento por parte dos/as trabalhadores/as presentes, onde se incluem os/as trabalhadores/as especialmente protegidos/as, ainda assim, posteriormente, foi junto pela entidade empregadora, declarações desses/as mesmos/as trabalhadores/as a concordarem com a sua inclusão no despedimento coletivo.

2.28. Face ao acima exposto, não se afigura possível concluir por indícios de discriminação por motivo de parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera não se opor à inclusão dos trabalhadores especialmente protegidos: ..., trabalhadora grávida, ..., trabalhadora lactante, ..., trabalhador no gozo de licença parental partilhada e ..., trabalhador que esteve em licença parental partilhada, no despedimento coletivo promovido pela empresa ...

APROVADO EM 18 DE MARÇO DE 2020, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE.