# PARECER N.º 309/CITE/2020

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora especialmente protegida e trabalhador especialmente protegido, 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 2869-DLH-C/2020

## I – OBJETO

**1.1.** Em 17.06.2020, por correio eletrónico, a CITE recebeu da empresa **...,** pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante **...** e do trabalhador **...,** no gozo de licença parental, no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por motivos económicos, de mercado e estruturais, abrangendo 37 trabalhadores/as.

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

> *"(...) Procedimento de despedimento coletivo - comunicação realizada ao abrigo do artigo 63. °, n.ºs 1 e 3, alínea b), do Código do Trabalho*
> *Exmos. Senhores,*
> *Vimos, pela presente, informar V. Exas. que ... (doravante "..." ou "empresa") iniciou, por comunicação de 18 de maio de 2020, um procedimento de despedimento coletivo que abrange 37 trabalhadores, tendo esta missiva como propósito solicitar parecer conforme artigo 63. °, n.° 1, do Código do Trabalho.*
> *Para este efeito, junto remetemos cópia do processo de despedimento coletivo.*
> *No presente procedimento de despedimento coletivo encontram-se incluídos dois trabalhadores que se enquadram na norma constante do artigo 63. °, n.° 1, do Código do Trabalho, designadamente:*
> *1. ...;*

*2. ...*

*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 representativa dos trabalhadores, eleita nos termos do artigo 360. °, n.° 3, do Código do Trabalho, 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 Norte e Centro - o Senhor ... -, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 362. ° do Código do Trabalho.*

*O fundamento do procedimento de despedimento coletivo é comum a todos os trabalhadores a abranger e, por maioria de razão, aos trabalhadores acima referidos.*

*Com efeito, tal como resulta da análise ao processo de despedimento coletivo que aqui se anexa, a empresa tornou a decisão de gestão de encerrar toda a sua atividade operacional, optando apenas por manter a marca ..., em homenagem ao seu passado e, com ela, os serviços mínimos indispensáveis (não operacionais) à manutenção da personalidade societária.*

*A decisão de gestão tomada traduz-se, assim, num encerramento de toda uma área da empresa (a àrea ...) e, consequentemente, de todos os departamentos/setores à mesma associados: ..., ..., departamento ... e departamento de ..., aqui se incluindo todas as respetivas chefias.*

*Por forma a evitar o desaparecimento completo da empresa e, ao mesmo tempo, aligeirar o máximo possível os custos que a mesma tem - para o que aqui interessa, custos com pessoal - a ... não desaparecerá enquanto sociedade, dando-se apenas uma reestruturação profunda da sua atividade, com o encerramento definitivo da sua produção.*

*Deste modo, e muito embora o encerramento da produção faça com que a fábrica e os restantes departamentos deixem de funcionar, existem obrigações e compromissos que deverão ser honrados pela empresa, pelo menos até ao final do corrente ano civil, motivo pelo qual a ... necessita, de manter um mínimo de pessoal ao seu serviço.*

*Entre esse pessoal, figura desde logo a ..., que é a única trabalhadora com poder de decisão para quaisquer questões estratégicas que se venham a desenrolar no futuro, bem como para representar a empresa em todo o processo de reestruturação em curso, de forma a salvaguardar que todos os compromissos legais e financeiros são assegurados perante trabalhadores, clientes e fornecedores.*

*A isto acrescem todas as tarefas administrativas necessárias para que uma empresa esteja ativa (embora sem produzir), designadamente no que diz respeito ao contacto com as entidades públicas e fiscalizadoras e de articulação com os acionistas.*

*Para tanto, a ... necessitará de manter o ... com o qual vem contando, motivo pelo qual, a trabalhadora que ocupa este posto de trabalho também se manterá ao serviço da empresa.*

*No fundo, a área ... da empresa não será afetada por esta decisão, na medida em que esta continuará, por ora, a funcionar, embora direcionada para a manutenção da empresa enquanto sociedade comercial e da marca ..., assegurando se, ainda, o cumprimento de obrigações e compromissos legais.*

*De todo o modo, pelos motivos melhor descritos no processo ora junto, o presente procedimento de despedimento coletivo tornou-se, na ótica da empresa, necessário face a todas as circunstâncias relevantes e face às decisões gestionárias tomadas.*

*A decisão de encerramento de toda a atividade operacional da empresa tem, como não podia deixar de ser, um impacto praticamente transversal ao nível dos recursos humanos da empresa.*

*Com efeito, ao abandonar toda a sua atividade ..., a ... extinguirá da sua estrutura todos os departamentos/setores afetos a essa mesma área que são, no fundo,*

*todos os departamentos da empresa:*

- *Departamento ...;*
- *Departamento de ...;*
- *...;*
- *Departamento de ...*

*A extinção destes departamentos/secções leva a que todos os postos de trabalho a estes afetos deixem, consequentemente, de ser necessários, uma vez que todas as funções a estes afetos deixarão de existir, não existindo, assim, tarefas que lhes possam ser atribuídas.*

*Por esse motivo, todos os postos de trabalho da área ... da empresa serão extintos, levando a que os trabalhadores que os ocupam tenham tido de ser integrados no procedimento de despedimento coletivo.*

*A decisão de encerramento destas secções assentou em motivos financeiros, mas também de mercado e estruturais.*

*Se por um lado a empresa tem vindo sucessivamente a apresentar resultados negativos consideráveis, demonstrando, de ano para ano, não conseguir recuperar o seu "folgo" financeiro, por outro lado, os últimos meses e o futuro que se avizinha não perspetivam quaisquer melhoras ou vislumbres de retoma, antes pelo contrário.*

*O fenómeno pandémico vivido atualmente e, com ele, a crise financeira instalada, vieram agudizar a situação da empresa, e quaisquer eventuais perspetivas de recuperação da mesma, sendo que, em face destas circunstâncias, se alguma recuperação fosse, hipoteticamente, possível, a mesma tardaria vários anos e exigiria dos seus acionistas um elevado esforço financeiro, sem qualquer perspetiva realista de esse esforço ter qualquer resultado.*

*O estado da empresa é, de facto, bastante sensível, sendo que não existem quaisquer indícios que levem a crer que se trata de dificuldades meramente passageiras, antes pelo contrário.*

*Por todos estes motivos, foi necessário tomar medidas urgentes para, pelo menos, ser possível o cumprimento cabal das obrigações da ... perante os seus trabalhadores, fornecedores, credores e, ainda, perante o Estado.*

*Neste sentido, a empresa decidiu encerrar a totalidade da sua área ..., o que significa uma extinção de todos os seus departamentos: o departamento ..., o departamento de ..., a ... e o departamento de ..., motivo pelo qual todos os postos de trabalho associados a estes departamentos serão, também eles, extintos da estrutura da empresa.*

*Sempre se esclareça que tais decisões assentam, como se teve oportunidade de explicar e demonstrar, em fatores objetivos, conhecidos, bem mensuráveis e que se consideram, contudo, insuperáveis, tendo sido devidamerite inaturadas.*

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

*A trabalhadora ... é trabalhadora lactante.*

*Por sua vez, o trabalhador ... encontra-se no gozo de licença de parentalidade.*

*Os trabalhadores ... e ... integram a área ... da ..., mais precisamente o Departamento de ... e o Departamento de ..., respetivamente, área e setores/departamentos que serão eliminados da estrutura da empresa, de onde decorre, naturalmente, a eliminação dos postos de trabalho de todos os seus colaboradores.*

*Os trabalhadores em questão não serão, por isso, substituídos, uma vez que os respetivos postos de trabalho (à semelhança de todos os postos de trabalho da área ...) vão ser definitivamente eliminados da estrutura da ... Por esse motivo, não se verifica qualquer fator de discriminação destes trabalhadores pela sua condição.*

*No âmbito da fase de informação e negociação foi possível chegar a acordo com estes dois trabalhadores (de resto, tal como com a generalidade dos demais trabalhadores), tendo-se celebrado o acordo que adiante se anexa.*

*Tal como se retira do acordo celebrado com estes trabalhadores, os mesmos aceitaram o despedimento coletivo em curso e reconheceram como verdadeiros e válidos os motivos invocados pela empresa para o mesmo, tal como oportunamente descritos nas comunicações de fundamentação do despedimento coletivo que lhe foram entregues.*
*Perante este enquadramento, solicitamos o vosso parecer em sentido favorável ao despedimento dos dois trabalhadores acima referidos (... e ...).*
*Ficamos ao dispor para qualquer esclarecimento ou informação adicional considerada necessária.*
*Sem outro assunto de momento, apresentamos os nossos melhores cumprimentos,*
*A Empresa*

*Anexa: cópia do processo de despedimento coletivo e acordos celebrados com os trabalhadores ... e ... (...)"*

**1.3.** Por cartas datadas de 11.05.2020, a empresa comunicou à trabalhadora e ao trabalhador especialmente protegidos a intenção de proceder ao despedimento coletivo, nos termos que, a seguir se transcreve:

*"(...)Comunicação da intenção de promover despedimento coletivo*
*Exmo.(a) Senhor(a),*
*Vimos, pela presente, nos termos e ao abrigo do disposto no n.° 3 do artigo 360. ° 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 abrangidas pelo referido procedimento.*
*Uma vez que não existe na estrutura da empresa comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissão sindical, os trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento, como é o caso de V. Exa., podem, nos termos legais, no prazo de 5 (cinco) dias úteis contados da receção da presente comunicação, designar uma comissão representativa.*
*A designação da comissão representativa por parte dos trabalhadores abrangidos por um procedimento de despedimento coletivo é, não só um direito dos trabalhadores, como a forma eficaz de os mesmos terem uma representação efetiva durante este procedimento. Para este efeito, e para que V. Exa. bem como todos os demais trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento de despedimento coletivo - possam saber quais os trabalhadores envolvidos e, assim, poderem designar os*

REPÚBLICA PORTUGUESA
MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

CITE
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

40 ANOS

*elementos da comissão representativa, indicamos infra os nomes de todos os trabalhadores abrangidos:*

| Trabalhadores abrangidos pelo procedimento de Despedimento Coletivo |
|---|
| … |
| … |
| … |
| … |
| … |
| … |
| … |
| … |
| … |
| … |
| … |
| … |
| … |
| … |
| … |
| … |
| … |
| … |
| … |
| … |
| … |
| … |
| … |
| … |
| … |
| … |
| … |
| … |
| … |
| … |
| … |
| … |
| … |
| … |
| … |
| … |
| … |

*Caso sejam necessários outros elementos identificativos dos trabalhadores, esses elementos poderão ser solicitados junto da Direção da ...*

*Uma vez que o número que trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo ascende a mais de cinco, a referida comissão representativa dos trabalhadores poderá ter um máximo de cinco elementos.*

*Logo que a ... seja notificada por escrito (dentro do prazo legal de 5 dias úteis) da constituição da comissão representativa dos trabalhadores, enviará para a mesma, nos termos do artigo 360.º, n.° 4, do Código do Trabalho, urna comunicação com os seguintes elementos:*

- *Anexo I Descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo (alínea a) do n.° 2 do artigo 360. ° do Código do Trabalho);*
- *Anexo II - Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa (alínea b) do a.° 2 do artigo 360. ° do Código do Trabalho);*
- *Anexo III - Indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir (alínea e) do n.° 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.° 2 do artigo 360. ° do Código do Trabalho);*
- *Anexo V - Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento (alinca e) do n.° 2 do artigo 360. ° 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. ° ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.*

*Na mesma data em que a empresa enviar os elementos acima para a comissão representativa, enviará igualmente aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva cópia da mesma documentação, em cumprimento do disposto no n.° 5.º do artigo 360. ° do Código do Trabalho.*

*Nessas comunicações, caso venha a ser constituída comissão representativa dos trabalhadores, designar-se-á data para realização da reunião a manter no âmbito da fase de informações e negociação entre a empresa e a comissão representativa dos trabalhadores, na qual estão igualmente presentes os serviços competentes do ministério responsável pela área laboral para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva.*

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

*Com os melhores cumprimentos, (...)"*

**1.5.** Por correio eletrónico datado de 13.05.2020, foi comunicado à entidade empregadora a constituição da comissão representativa de trabalhadores.

**1.6.** Face à informação constante do ponto 1.5., a entidade empregadora, por carta datada de 18.05.2020, remeteu à Comissão Representativa dos trabalhadores, carta do seguinte teor:

*"(...)Comissão Representativa dos trabalhadores, designada nos termos e para os efeitos previstos no artigo 360.º, n°3, do Codigo do Trabalho*

***Notificação nos termos e para os fins do disposto no artigo 360 °, n ° 2 e n.º 4 do Código do Trabalho***

*Exmos. Senhores,*

*No passado dia 11 de maio de 2020, a ... - ... (de ora em diante designada por "..." ou "Empresa") deu início a um procedimento de despedimento coletivo e informou os trabalhadores incluídos no mesmo, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 360. °, n.° 3, do Código do Trabalho.*

*Foi, entretanto, a ... notificada da constituição da comissão representativa dos trabalhadores no presente procedimento de despedimento coletivo, composta por V. Exas., nos termos do artigo 360. °, n.° 3, do Código do Trabalho.*

*Assim, e tal como anunciado, a ... vem, pela presente, remeter a V. Exas, na qualidade de membros da comissão representativa de trabalhadores constituída para o efeito, os elementos previstos no artigo 360. °, n.° 2, do Código do Trabalho.*

*Mais se informa que será remetida, na presente data, e no estrito cumprimento do disposto no artigo 360.º, n° 5, do Código do Trabalho, cópia desta comunicação à Direção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho (DGERT), orgão com competência para acompanhamento deste procedimento.*

*Igualmente, e por uma questão de transparência, os elementos indicados no artigo 360.°, n.° 2, do Código do Trabalho, serão também remetidos individualmente a cada um dos trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento de despedimento coletivo.*

*Assim, nos termos e para os devidos efeitos legais, são juntos à presente comunicação os seguintes anexos, que dela fazem parte integrante:*

- *Anexo 1 - Descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo (alínea a) do n.° 2 do artigo 360. ° do Código do Trabalho);*
- *Anexo II - Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa (alínea b) do n.° 2 do artigo 360° do Código do Trabalho);*
- *Anexo III - Indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir (alínea e) do n.° 2 do artigo 360. ° do Código do Trabalho);*
- *Anexo IV Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas (alínea d) do n.° 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.° 2 do artigo 360. ° 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° ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (alínea f) do n.° 2 do artigo 360. ° do Código do Trabalho)*

*Atento o disposto no n.° 1 do artigo 361.º do Código do Trabalho, aproveitamos para anunciar que a reunião entre a empresa e V. Exas., na presença de elementos da DGERT, nos termos da fase de informações e negociação e com as finalidades previstas na referida disposição legal, se encontra agendada para o próximo dia 20 de maio de 2020, pelas 15 horas, na ...*

*Nesse mesmo dia, V. Exas. ficam dispensados da prestação de trabalho durante o período em que decorrer a referida reunião e durante o período necessário para se deslocarem para e do local da mesma. Tal dispensa da prestação de trabalho não determinará qualquer perda de remuneração.*
*Ficamos ao dispor para qualquer esclarecimento ou informação adicional considerada necessária.*
*Com os melhores cumprimentos, (...)"*
***
*Anexo 1*
*Motivos do Despedimento Coletivo*
*(Artigo 360. °, n.° 2, alínea a), do Código do Trabalho)*

***1. Breve Enquadramento sobre a atividade da ... - ...***

*A ... (doravante "..." ou "empresa") é, conforme a própria designação deixa antever, urna empresa ..., criada no final dos anos 70.*

*Inicialmente a empresa dedicava-se ao ..., que viriam a tornar-se num icónico símbolo nacional no setor ... Serviram as ..., ... e ..., participaram em ... e tornaram-se clássicos da indústria ...*

*As ... anteriormente produzidas pela ... encontram-se representadas nas imagens abaixo:*

...

*Mais tarde, na década de 90, a empresa sofreu uma reestruturação, tendo sido convertida numa ... propriamente dita, dedicando-se à subcontratação e tornando-se especialista nos serviços de ... complexas para pequenas e médias séries, os quais se encontram representados nas figuras infra:*

*Serviços de ...:*

*...:*

*...:*

*Assim, pode-se dizer que, apesar do seu passado histórico como produtora ..., já há alguns anos que a ... tem centrado a sua atividade unicamente no setor ..., funcionando como qualquer outra empresa que atua neste mercado e tendo abandonado, desde os anos 90, a produção de ...*

*Maioritariamente a produção da empresa centra-se, atualmente, na execução de ..., que se destinam à distribuição de ...*

*A ..., por centrar a sua atividade produtiva na produção de ..., recorre posteriormente a serviços externos para áreas complementares - como é o caso da ... e ... -, de forma a entregar um produto completo aos seus clientes.*

*As principais áreas de negócio a que se destinam os produtos da empresa são a ..., a ..., a ..., ..., ..., ...*

*Ao longo dos anos, a empresa foi-se reinventando e tentando adaptar-se às circunstâncias de mercado, num esforço contínuo de se manter em atividade com os melhores padrões de qualidade, procurando, assim sustentar o seu trabalho numa engenharia de processo extremamente desenvolvida, o que lhe foi permitindo assegurar a qualidade dos seus produtos e garantir, ao longo dos anos, relações comerciais de longo prazo-com os seus clientes.*

*No entanto, a verdade é que a ... atua num mercado especializado extremamente competitivo, em que o número de clientes que procuram os produtos que produz não é particularmente alargado.*

*Acresce que o processo de conquista de clientes no mercado em que opera a ... é bastante longo, e baseia-se em processos de homologação e concursos que pressupõem processos produtivos também eles muito longos.*

*Note-se ainda que os concorrentes da ..., nacionais e internacionais pressionam de forma muito intensa a capacidade da empresa, que tem dificuldades em reunir as condições para poder concorrer, de forma viável, no mercado. Por outro lado, a possibilidade de novo redireccionamento da empresa para a produção de outro tipo de produtos, - ou para a sua implementação em novos mercados afigura-se hoje em dia, do ponto de vista estratégico, inviável.*

*Com efeito, e como adiante melhor se verá, a ... debate-se atualmente com uma muito difícil situação financeira, em que há vários exercícios apresenta resultados negativos, dependendo assim cronicamente de injeções de capital por parte dos acionistas para poder continuar em funcionamento.*
*Ora, como referido, o redireccionarnento da empresa, ou a aposta em novos mercados e clientes, seria um processo extremamente moroso, que exigiria um esforço financeiro muito grande à empresa, designadamente para a preparação de novos produtos, criação e desenvolvimento de relações comerciais com novos clientes e fornecedores, e fidelização de novos clientes.*

*Tal seria um percurso que levaria vários meses ou anos a percorrer, e para o qual seria necessário um novo investimento avultado por parte dos acionistas da empresa, sendo certo que que não existem quaisquer garantias de que um redireccionarnento da empresa ou entrada em novos mercados se revelaria viável e sustentável.*

*O certo é que, como se mencionou e adiante melhor se verá, a empresa há vários anos que depende de injeções sucessivas de capital por parte dos acionistas, sem ser capaz de gerar resultados positivos e, assim, afigurar-se uma empresa economicamente viável e financeiramente sustentável.*

*A situação de desequilíbrio financeiro da empresa para a atividade que desempenha, bem como a sucessiva dependência desta última de injeções de capital por parte dos acionistas, torna a sua situação muitíssimo delicada, pois que a mesma, ano após ano, revela-se incapaz de gerar lucro.*

*A situação periclitante em que a ... se encontrava acabou por se agudizar com a crise que desde o primeiro trimestre deste ano se fez sentir no nosso país, causada pela pandemia mundial causada pelo SARS-CoV-2 (também conhecido como cororiavírus), que causou um abrandamento, profundo da atividade económica em Portugal, a consequente falta de novas encomendas e em certas situações o cancelamento de outras, bem como atrasos-nos pagamentos.*

*A isto somou-se ainda o facto de a ... estar particularmente dependente de um cliente em particular (...), a qual, conforme é público e notório, entrou também, nos últimos meses, numa situação de forte instabilidade, motivada pela ligação à sua principal acionista (...).*

***2. A estrutura da ...***

*Enquanto ..., quase toda a estrutura da ... está relacionada com a sua atividade produtiva.*

*De todo o modo, a empresa dispõe ainda de uma Direção Geral, que coordena toda a atividade da empresa, e à qual reportam todos os Departamentos da .... Para o desempenho da sua atividade, a ... da empresa conta ainda com uma ..., a qual presta igualmente suporte à ... da empresa.*

*Em termos esquemáticos, a estrutura da ... pode ser representada através do seguinte organigrama:*

---

*O departamento ... leva a cabo as tarefas de orçamentação e a atividade comercial propriamente dita, isto é, vendas e captação de clientes.*

*No departamento de ..., para além da tarefa de planeamento da produção, encontram-se também as secções de compras e logística, de preparação de produção e a secção de projeto.*

*O departamento de ... conta com ..., que garantem que o produto está, nas condições ideais para ser expedido, contando, ainda, com os serviços ... de ... e de ... e ...*

*Finalmente, na ... encontram-se a secção de programação de ..., contando, igualmente com os piofissionais que estão distribuidos pelas secções de ..., ... e ..., ..., manutenção de equipamentos e instalações e movimentação e ferramentaria.*

*Por fim, e conforme acima referido, a coordenação da atividade da empresa é assegurada pela direção geral que, auxiliada ..., dá suporte transversal a toda a atividade da empresa.*

*É importante ainda referir que as demais tarefas administrativas da empresa (designadamente as tarefas de contabilidade, tesouraria, recursos humanos, marketing, informática, compras centrais, etc.) se encontram externalizadas.*

***3. A situação atual da ...***

*Ao longo dos últimos anos a empresa tem registado sucessivos resultados negativos, revelando-se assim financeiramente inviável.*

*Na verdade, para se poder encontrar o último exercício financeiro em que a ... gerou um resultado líquido de exercício positivo, tem de se recuar ao ano de 2016.*

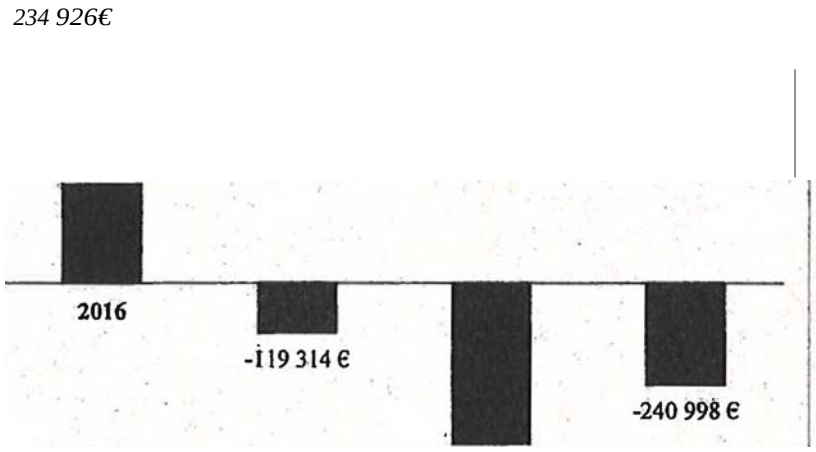
*De todo o modo, sempre se diga que o resultado positivo da empresa de 2016 não se deveram à atividade ... da empresa propriamente dita (ou seja, ...), mas sim à alienação que foi feita nesse ano de uma participação financeira que a empresa tinha, e que gerou um rendimento extraordinário e único nesse ano de aproximadamente 220 mil euros.*

*Os anos de 2017 e de 2018 registaram sucessivos resultados de exercício negativos.*

*O ano de 2018 foi particularmente dramático para a empresa, na medida em que se verificou uma quebra particularmente acentuada das vendas da empresa nesse ano que fez disparar os resultados da empresa para perto de 400 mil euros negativos.*

*No que ao ano de 2019 diz respeito, muito embora os valores não se encontrem ainda consolidados, as perspetivas da empresa (muito aproximadas, dada a altura do ano em que nos encontramos) apontam para mais um ano em que se registarão resultados de exercício negativos.*

*A evolução do resultado financeiro da ... nos últimos anos encontra-se espelhada no gráfico seguinte:*




*Do gráfico acima retira-se que depois de uma queda abrupta nos resultados da empresa em 2017 (ano em que a ... começou a apurar resultados negativos), o ano de*

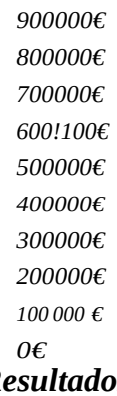
*2018 foi particularmente dramático, na medida em que acentuou os já de si maus resultados do ano anterior, aprofundando ainda mais o prejuízo gerado pela empresa.*

*Com vista a combater a situação em que se encontrava, foi então iniciado mais um ciclo de ... na empresa, seja no que diz respeito ao ... e ..., seja no que diz respeito à aposta nos seus recursos humanos.*

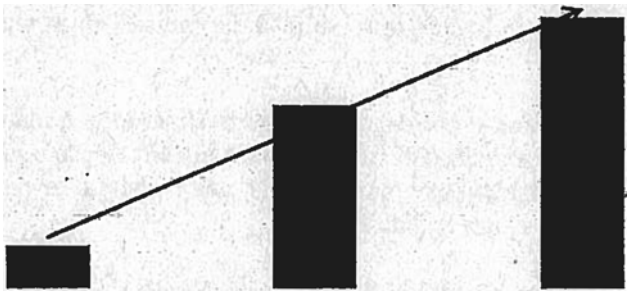
*No ano de 2018 procurou-se ainda intensificar a atividade comercial, da empresa, nomeadamente nas áreas de ..., ... e ... (participação em ...). Investiu-se igualmente no ..., tudo numa tentativa de reverter a situação económico-financeira da empresa, procurando aumentar a sua visibilidade e, bem assim, a sua competitividade no mercado e garantir a sua continuidade.*

*Ora, muito embora todas estas iniciativas tenham permitido uma ligeira recuperação da empresa no ano de 2019 (de acordo com os números, não consolidados, existentes), a verdade é que não foi possível à empresa voltar a gerar lucros.*

*Assim, o ano de 2019 terminou com resultados negativos, os quais já somam assim, e tendo em conta os últimos 3 anos, um total de perto de 750 mil euros de prejuízos acumulados, tal como se retira do gráfico seguinte:*




***Resultados negativos acumulados (em €)***



*'0*

*2017 ◦ 2018 20i9.*

*Assim, apesar da ligeira melhoria, registada em 2019, a verdade é que a empresa continua a acumular resultados negativos de exercício, ou seja, a gerar prejuízo.*

*Com efeito, sempre que o resultado do exercício é negativo, tal significa que nesse ano em concreto a empresa não foi capaz de gerar rendimentos necessários para fazer face a todos os custos que teve de suportar para estar em funcionamento (aqui se incluindo, não só os custos com a sua atividade, mas também as depreciações e impostos).*

*Sempre que tal sucede, os acionistas da empresa são chamados a injetar capital na mesma, de forma a que se possa encontrar o equilíbrio financeiro, para que a mesma possa continuar a operar.*

*Ora, a realidade que, dadas as circunstâncias atuais, não existe qualquer perspetiva de que a ... consiga inverter a situação em que atualmente se encontra, e de voltar a ter uma atividade financeiramente viável.*

*Na verdade, a par da crise estrutural e financeira vivida na ..., o ano de 2020 não podia ter começado de pior forma, ao ter-se verificado uma situação inédita e sem precedentes – pelo menos recentes - e para a qual nenhuma organização estava preparada: a pandemia "COVID – 19.*

*Apesar de epicentro desta pandemia ter começado por se localizar na China o mesmo rapidamente se alastrou para o resto do globo, principalmente à Europa e aos Estados Unidos da América, que acabaram por ser igualmente reconhecidos pela OMS como novos epicentros da pandemia do novo coronavírus.*

*Portugal não conseguiu, infelizmente, passar incólume, sendo que os efeitos da COVID-19 são já bastante notórios e evidentes no tecido empresarial nacional, existindo já vários alertas, por parte das mais diversas entidades, que se avizinha uma grave crise financeira.*

*O setor da ... será fortemente afetado por esta crise, designadamente pela obrigatoriedade de redução ou paragem dos níveis de produção por razões sanitárias (o distanciamento social necessário na ..., ... e ..., obrigou já à diminuição do número de operários por turno).*

*Por outro lado, com o prolongamento desta situação, e a manutenção de risco de contágio até que seja descoberta e colocada em circulação a vacina que combate o SARS-COV-2, antevê-se uma queda da procura e das exportações e, consequentemente, nas receitas.*

*Importa não esquecer que os próprios clientes da ... padecem igualmente de dificuldades desta ordem, o que se reflete, necessariamente, nas suas encomendas e pontual pagamento.*

*Veja-se, finalmente, que a desaceleração da economia, tanto à escala nacional, como europeia e até mundial, dificultará, ou aniquilará mesmo, o arranque de novos projetos de que a ... poderia vir, eventualmente, a ser parte integrante.*

*Com efeito, de acordo com as previsões mais recentes do Banco de Portugal, estima-se que o ano de 2020 feche com uma quebra do produto interno bruto de 3,7%, com o consumo privado a recuar 2,8% e as exportações a caírem 12,1%.*

*Por outro lado, de acordo com as mais recentes previsões da Comissão Europeia, a atividade económica em Portugal deverá cair, prevendo-se uma diminuição de 6,8% do produto interno bruto em 2020, com o consumo privado a recuar 5,8% e as exportações a caírem 14,1%.*

*Assim, para uma empresa que se encontra numa situação financeira muitíssimo difícil, com prejuízos acumulados dos últimos três anos, o facto de se deparar com um ano de quebra generalizada da economia permite perceber que as possibilidades de retoma, se existissem, estariam agora ainda muito mais longínquas.*

*Isso exigiria um esforço financeiro que a empresa, infelizmente, não pode suportar, pois que se estaria a exigir uma perpetuação de uma atividade fortemente deficitária, por um período de tempo absolutamente imprevisível, e sem quaisquer garantias mínimas de retorna.*

*Assim, se a situação da ... - ainda antes da propagação da pandemia - era já muito crítica, as consequências da COVID-19 são, infelizmente, devastadoras para uma qualquer hipotética recuperação.*

*Aliás, a ... está segura de que qualquer recuperação neste momento seria meramente utópica e se alguma recuperação fosse, hipoteticamente, possível, a mesma tardaria muito tempo e exigiria dos seus acionistas, injeções de capital contínuas, e por um tempo indeterminado, o que se revela completamente inviável.*

***4. As decisões de gestão tomadas pela empresa***

***4.1 A decisão de encerramento da atividade de produção da ...***

*Face aos sucessivos resultados negativos apresentados ao longo dos últimos anos pela ... e perante a crise financeira que se vive - e que a breve trecho se agudizará -, provocada pela pandemia COVID-19, a ... deixou de ter quaisquer perspetivas de poder inverter, pelo menos no curto-médio prazo, a sua situação financeia.*

*Assim, foi tomada a decisão de gestão de encerrar toda a sua atividade operacional, optando apenas por manter a marca ..., em homenagem ao seu passado e, com ela, os serviços mínimos indispensáveis (não operacionais) à manutenção da personalidade societária.*

*A decisão de gestão tomada traduz-se, assim, num encerramento de toda uma área da empresa (a área operacional) e, consequentemente, de todos os departamentos/setores à mesma associados: ..., departamento ..., departamento de ... e departamento de ..., aqui se incluindo todas as respetivas chefias.*

*Conforme referido, o encerramento da produção da empresa não determinará o encerramento da própria empresa, pelo que esta não desaparecerá.*

*Com efeito, e apesar do seu passado mais recente, a ... contém um valor histórico muito importante, e uma marca associada que é conhecida do imaginário dos portugueses e que é particularmente querida aos acionistas da empresa.*

*Assim, para evitar o desaparecimento completo da empresa, mas com vista a aligeirar o máximo possível os custos que a mesma tem - para o que aqui interessa, custos com pessoal – a ... não desaparecerá como sociedade, dando-se apenas uma reestruturação profunda da sua atividade, com o encerramento definitivo da sua produção.*

*Deste modo, e muito embora o encerramento da produção faça com que a fábrica e os restantes departamentos deixem de funcionar, existem obrigações e compromissos que deverão ser honrados pela empresa, pelo menos até ao final do corrente ano civil, motivo pelo qual a ... necessita de manter um mínimo de pessoal ao seu serviço.*

*Entre esse pessoal, figura desde logo a sua ..., que é a única trabalhadora com poder de decisão para quaisquer questões estratégicas que se venham a desenrolar no futuro, bem como para representar a empresa em todo a processo de reestruturação que ora se inicia, de forma a salvaguardar que todos os compromissos legais e financeiros são assegurados perante trabalhadores, clientes e fornecedores.*

*A isto acrescem todas as tarefas administrativas necessárias para que uma empresa esteja ativa (embora sem produzir), designadamente no que diz respeito ao contacto com as entidades públicas e fiscalizadoras e de articulação com os acionistas.*

*Para tanto, a ... necessitará de manter o ... com o qual vem contando, motivo pelo qual, a trabalhadora que ocupa este posto de trabalho também se manterá ao serviço da empresa.*

*No fundo, a área ... da empresa não será afetada por esta decisão, na medida em que esta continuará, por ora, a funcionar, embora direcionada para a manutenção da empresa enquanto sociedade comercial e da marca ..., assegurando-se, ainda, o cumprimento de obrigações e compromissos legais.*

***5. Os impactos da decisão tomada pela ...***

*A decisão de encerramento de toda a atividade operacional da empresa tem, como não podia deixar de ser, um impacto praticamente transversal ao nível dos recursos humanos da empresa.*

*Com efeito, ao abandonar toda a sua atividade operacional, a ... extinguirá da sua estrutura todos os departamentos/setores afetos a essa mesma área que são, no fundo, todos os departamentos da empresa:*

- *Departamento ...;*
- *Departamento de ...;*
- *...;*
- *Departamento de ...*

*A extinção destes departamentos/secções leva a que todos os postos de trabalho a estes afetos deixem, consequentemente, de ser necessários, uma vez que todas as funções a estes afetos deixarão de existir, não existindo, assim, tarefas que lhes possam ser atribuídas.*

*Por esse motivo, todos os postos de trabalho da área operacional da empresa serão extintos, levando a que os trabalhadores que os ocupam tenham de ser integrados no presente procedimento de despedimento coletivo.*

***6. Considerações finais***

*Como se deixou dito, a empresa tomou a decisão de gestão de encerrar a sua atividade operacional, mantendo, para já, apenas e só a ... enquanto sociedade comercial, bem como a marca que lhe está associada.*

*Assim, o fundamento para o presente despedimento coletivo é de encerramento de várias secções da empresa, acima referidas.*

*A decisão de encerramento destas secções teve, por sua vez, motivos financeiros, mas também de mercado e estruturais.*

*Se por um lado a empresa tem vindo sucessivamente a apresentar resultados negativos consideráveis, demonstrando, de ano para ano, não conseguir recuperar o seu "folgo" financeiro, por outro lado, os últimos meses e o futuro que se avizinha não perspetivam quaisquer melhoras ou vislumbres de retoma, antes pelo contrário.*

*O fenómeno pandémico vivido atualmente e, com ele, a crise financeira instalada, vieram agudizar a situação da empresa, e quaisquer eventuais perspetivas de recuperação da mesma, sendo que, em face destas circunstâncias, se alguma recuperação fosse, hipoteticamente, possível, a mesma tardaria vários anos e exigiria dos seus acionistas um elevado esforço financeiro, sem qualquer perspetiva realista de esse esforço ter qualquer resultado.*

*O estado da empresa é, de facto, bastante sensível, sendo que não existem quaisquer indícios que levem a crer que se trata de dificuldades meramente passageiras, antes pelo contrário.*

*Tal como se demonstrou acima, a ... tem vindo a registar resultados líquidos de exercício negativos, o que significa que gera prejuízo, sendo, por isso, incapaz de ser, no presente, e de acordo com as perspetivas atuais, urna empresa financeiramente viável.*

*Por todos estes motivos, foi necessário tomar medidas urgentes para, pelo menos, ser possível o cumprimento cabal das obrigações da ... perante os seus trabalhadores, fornecedores, credores e, ainda, perante o Estado.*

*Neste sentido, a empresa decidiu encerrar a totalidade da sua área produtiva, o que, significa uma extinção de todos os seus departamentos: o departamento ..., o departamento de ..., a ... e o departamento de ..., motivo pelo qual todos os postos de trabalho associados a estes departamentos serão, também eles, extintos da estrutura da empresa.*

*Não obstante, e tal como anunciado, a empresa procurará, por ora, manter a marca ... Por outro lado, muito embora o encerramento da produção se dê a breve trecho, muitas outras obrigações se manterão para lá do encerramento da área produtiva, motivo pelo qual a empresa necessita de contar com o trabalho da ..... e da ... que dá apoio direto a este cargo, pelo menos enquanto tais obrigações se mantiverem.*

*As medidas que se pretende implementar são certamente dolorosas, mas nem por isso deixam de ser inevitáveis para a ...*

*O presente procedimento de despedimento coletivo tornou-se, na ótica da empresa, necessário face a todas as circunstâncias relevantes e face às decisões gestionárias tomadas, conduzindo à instauração do presente procedimento e à manifestação da intenção dele constante.*

*Sempre se esclareça que tais decisões assentam, como se teve oportunidade de explicar e demonstrar, em fatores objetivos, conhecidos, bem mensuráveis e que se consideram, contudo, insuperáveis, tendo sido devidmente maturadas.*

***Anexo II***

***Quadro de pessoal da empresa, discriminado por setores organizacionais***

***(Artigo 360.°, n.° 2, alínea b), do Código do Trabalho)***

---

***Anexo III***

***Motivos do Despedimento Coletivo***

***(Artigo 360.º, n.° 2, alínea a), do Código do Trabalho)***

*Conforme melhor referido e explicitado no Anexo 1, a ... tomou a decisão de gestão de encerrar a sua atividade operacional.*

*Esta decisão tem consequências diretas em termos de recursos humanos, na medida em que leva a que 37 postos de trabalho se tornem redundantes na estrutura da empresa, por terem sido eliminados todos os postos de trabalho direta ou indiretamente ligados à atividade de produção da empresa, tal como de seguida melhor se explicará.*

*A decisão de gestão tomada pela ... e a medida ora anunciada de, proceder à eliminação dos postos de trabalho e consequente despedimento dos trabalhadores indicados no Anexo IV da presente comunicação, enquadra-se na monitorização efetuada pela empresa ao seu desempenho financeiro ao longo dos últimos anos e a todas as circunstâncias e conjetura atualmente vividas.*

*Em termos estruturais, quase toda a organização da ... está relacionada com a sua atividade operacional.*

*De todo o modo, a empresa dispõe ainda, de uma ..., que coordena toda a atividade da empresa, e à qual reportam todos os Departamentos da ... Para o desempenho da sua atividade, a ... da empresa conta ainda com uma ..., a qual presta igualmente suporte à ... da empresa.*

*Em termos esquemáticos, a estrutura da ... pode ser representada através do seguinte organigrama:*

,

---

*No organigrama acima encontram-se sombreados a vermelho os departamentos que desaparecerão da estrutura da ... e, consequentemente, todas as secções e postos de trabalho que os integram.*

*Significa isto que, após a reestruturação em curso com o presente procedimento, a estrutura da empresa vai ficar circunscrita à ... e à ... desta última (que presta também assistência à ... da empresa), reduzindo-se assim o quadro de pessoal da empresa ao mínimo indispensável para a mesma poder, cumprir com as suas obrigações enquanto sociedade comercial.*

## *1. Encerramento da área operacional da ...*

*Tal como explicado, enquanto ..., quase toda a estrutura da ... está ligada à sua atividade operacional.*

*Os departamentos da área da operacional da empresa encontram-se descritos no seguinte esquema:*

...

*Os trabalhadores afetos à área operacional são os seguintes:*

***1.1 Departamento ...***

*O Departamento ... leva a cabo as tarefas de ... e a tarefa ... propriamente dita, isto é, de ...*

*Assim, o Departamento ... dedica-se à ... (e ...) pela ...*

*Ora, uma vez que a empresa encerrará a sua produção, a mesma deixará ter necesidade de prosseguir qualquer atividade comercial. Aliás, a produçao que ainda se manterá nas próximas semanas limitar-se-á a dar resposta às encomendas recebidas, pelo que o trabalho comercial deixa de ser necessário.*

*O Departamento ... conta atualmente com dois trabalhadores: os trabalhadores ... e ...*

*Pelos motivos acima descritos, deixando de haver atividade ... na empresa, os postos de trabalho ocupados pelos referidos trabalhadores serão eliminados, juntamente com todo o Departamento ...*

***1.2 Departamento de ...***

*O Departamento de ... engloba as secções de ..., de ... e a secção de ...*

*No que à secção ... diz respeito, a mesma tinha associado apenas um posto de trabalho, ocupado pelo trabalhador ... Porém, o contrato de trabalho celebrado com este trabalhador foi, entretanto, terminado, por mútuo acordo das partes, tendo-se eliminado o respetivo posto de trabalho associado a esta Secção.*

*De todo o modo, sempre se diga que, tal como resulta fácil de entender, com o encerramento da produção, deixam de ser necessárias as tarefas associadas às ..., pelo que esta secção, também por esse motivo, se encerrará.*

*A Secção de ... é responsável pela operacionalização da ..., de acordo com o ... previamente feito pelo Responsável do Departamento.*

*Assim, é nesta secção que são introduzidas em sistema as ordens de ... (provenientes do ...) e distribuídos os desenhos (das obras a realizar) pelos ...*

*Por fim, na ... é ainda feito o controlo de ..., sob a coordenação do Responsável do Departamento, designadamente no controlo dos ...*

*Ora, como é fácil de depreender, com o encerramento da produção da empresa, todas as tarefas realizadas pela Secção de ... deixarão de ser realizadas, pelo que esta Secção desaparecerá da estrutura da empresa, juntamente com o Departamento de ..., onde a mesma se insere.*

*A Secção de ... integra atualmente apenas um posto de trabalho, ocupado pelo trabalhador ... Assim, este posto de trabalho será eliminado da estrutura da empresa.*

*A Secção de ... é responsável pela elaboração dos ... que depois serão usados pela ... Na verdade, sempre que um cliente solicita um determinado produto a ..., identifica as caraterísticas do mesmo, cabendo depois à Secção de ... todas as peças do produto para serem produzidas e montadas na produção.*

*Tambem aqui, com o desaparecimento da produção da ..., as tarefas realizadas pela Secção de ... deixam de existir na empresa, esvaziando os postos de trabalho existentes nesta Secção por completo,*

*Assim, esta Secção será extinta da estrutura da ..., juntamente com o Departamento que integra.*

*O Departamento de ... é liderado pelo trabalhador ... Ora, desaparecendo este departamento, bem como todas as secções que o integram, a empresa deixa de necessitar das funções deste trabalhador, pelo que o posto de trabalho ocupado pelo mesmo será também extinto.*

*Deste modo, juntamente com a extinção do Departamento de ..., desaparecerá igualmente o posto de trabalho do Responsável desse departamento, que o integra.*

***1.3 ...***

*Dentro da ... podemos encontrar diferentes secções: a ..., a ..., a ... e os ...*

*A Programação é responsável por programar a ... e os ... usados na produção face à peça ou produto que vão ser fabricados a cada momento. Essa programação pode ser manualmente na máquina ou remotamente por via informática.*

*Esta secção contava com apenas um posto de trabalho, até muito recentemente ocupado pelo trabalhador ... Porém, o contrato de trabalho com este trabalhador foi, entretanto, cessado, não tendo sido, evidentemente, contratado qualquer trabalhador para o substituir uma vez que a produção será encerrada.*

*Assim, esta Secção foi eliminada da estrutura da empresa com a cessação do contrato de trabalho do trabalhador ..., sendo que a ... está atualmente a ser feita (e enquanto a empresa tem ainda de dar resposta às ultimas encomendas recebidas) pelos operadores de ...*

*A Secção de ... é responsável por todo o processo ..., alimentando cada um dos postos de trabalho na ... com tudo o que os mesmos necessitam para a produção matéria prima, ferramentas, componentes a integrar no produto, consumíveis, bem como o transporte do produto, durante a fase de produção, de um posto de trabalho para outro, de acordo com o processo de fabrico.*

*Também aqui, com o encerramento da produção na ..., estas funções deixarão de ser necessárias, pelo que esta Secção desaparecerá da estrutura da empresa, juntamente com toda a ... Estão afetos à Secção de ... dois postos de trabalho, ocupados pelos trabalhadores ... e ... Estes postos de trabalho, ficando vazios de funções, serão eliminados da estrutura da empresa.*

*Nas ... encontram-se os operadores, os quais se encontram divididos consoante o tipo de tarefa a executar: ..., ... (...).*

*Estes trabalhadores, fazendo uso da ..., são responsáveis pelo fabrico do produto comercializado pela ..., estando distribuídos por diferentes postos de trabalho, de acordo com o processo produtivo em causa para cada produto.*

*Com o encerramento da produção da empresa, estas tarefas desaparecerão, pelo que todos estes postos de trabalho desaparecerão da estrutura da ...*

*Estão afetos a estes postos de trabalho 21 trabalhadores, identificados no quadro abaixo:*

---

*Existe ainda a Secção de ..., a qual, como o próprio nome indica, é responsável pelas ... (..., ... e ...) usados pela produção, bem como das instalações da empresa.*

*Ora, como se pode imaginar, tendo em conta que a produção vai deixar de existir, e a fabrica deixará de funcionar, a empresa não necessita de ter ao seu serviço um Responsável ..., pelo que este posto de trabalho será eliminado da estrutura da empresa, juntamente com o Departamento em que se integra.*

***1.4 Departamento de ...***

*O Departamento de ... é responsável pelo ... pela ..., de forma a se assegurar que os mesmos cumprem com os requisitos exigidos pelos clientes.*

*É também este Departamento que trata de todos os processos relacionados com a ... atribuída à ..., designadamente no âmbito da ...*

*Este Departamento é liderado pela trabalhadora ...*

*Com o encerramento da produção, a ... vai deixar de ter ..., sendo que os processos de ... deixam igualmente de ser necessários.*

*Assim, este Departamento fica completamente vazio de funções, tornando-se os postos de trabalho afetos ao mesmos redundantes.*

*Além da ..., este departamento conta com mais 3 postos de trabalho, ocupados, pelos trabalhadores ..., ... e ...*

*Com a extinção do Departamento de ..., todos os 4 postos de trabalho integrados no mesmo desaparecerão, assim, da estrutura da empresa.*

***2. Os postos de trabalho que se manterão na estrutura da empresa***

*Tal como melhor explicado no Anexo 1, a ... encerrará toda a sua atividade operacional, tendo optado apenas por manter a marca ..., em homenagem ao seu passado e, com ela, os serviços mínimos indispensáveis (não produtivos) à manutenção da sociedade comercial.*

*A decisão de gestão tomada traduz-se, assim, num encerramento de toda uma área da empresa (a área operacional) e, consequentemente, de todos os departamentos/setores à mesma, associados, ..., departamento ..., departamento de ... e departamento de ..., aqui se incluindo todas as respetivas chefias.*

*Conforme referido, o encerramento da produção da empresa não determinará o desaparecimento da própria empresa, nem da marca à mesma associada.*

*Com efeito, e apesar do seu passado mais recente, a ... contém um valor histórico muito importante, e uma marca associada que é conhecida do imaginário dos portugueses e que é particularmente querida aos acionistas da empresa.*

*Assim, para evitar o desaparecimento completo da empresa, mas com vista a aligeirar o máximo possível os custos que a mesma tem - para o que aqui interessa, custos com pessoal - a ... não desaparecerá como empresa, dando-se apenas uma reestruturação profunda da sua atividade, com o encerramento da sua produção.*

*Deste modo, e muito embora o encerramento da produção faça com que a fábrica e os restantes departamentos deixem de funcionar, existem obrigações e compromissos que deverão ser honrados pela empresa, pelo menos até ao final do corrente ano civil, motivo pelo qual a ... necessita de manter um mínimo de pessoal ao seu serviço.*

*Entre esse pessoal, figura desde logo a sua Diretora-Geral (trabalhadora ...), que é a única trabalhadora com competência para avaliar quaisquer questões estratégicas que se venham a desenrolar no futuro, bem como para representar a empresa em todo o processo de reestruturação que se encontra em curso e no qual a presente comunicação se insere, de forma a salvaguardar que todos os compromissos legais são assegurados perante trabalhadores, clientes e fornecedores.*

*A isto acrescem todas as tarefas administrativas necessárias para que uma empresa esteja ativa (embora sem produzir), designadamente no que diz respeito ao contacto com as entidades públicas e fiscalizadoras e de articulação com a Administração e os acionistas.*

*Para tanto, a Diretora Geral necessitará de manter o apoio administrativo com o qual vem contando, motivo pelo qual, a trabalhadora que ocupa este posto de trabalho - ... - também se manterá ao serviço da empresa.*

*No fundo, a área administrativa/direção da empresa não será afetada por esta decisão, na medida em que esta continuará, por ora, a funcionar, embora direcionada para a manutenção da empresa enquanto sociedade comercial e da marca ..., assegurando-se, ainda, o cumprimento de obrigações e compromissos legais.*

*Por outro lado, importa esclarecer que muito embora figure como trabalhador constante do quadro de pessoal disponível no Anexo II da presente comunicação o trabalhador ..., a verdade é que o mesmo não ocupa atualmente nenhum posto de trabalho na estrutura da empresa.*

*Com efeito, desde 2017 que este trabalhador foi nomeado administrador da ..., tendo desempenhado funções enquanto tal desde então. A nomeação deste trabalhador como administrador fez suspender o contrato de trabalho que o mesmo tinha com a ... (e, bem assim, o exercício de funções como administrador).*

*As funções de administrador não têm uma natureza laboral (contrato de trabalho), mas sim uma natureza societária (mandato societário), não sendo por isso de incluir este trabalhador no despedimento coletivo, porque, na verdade, o mesmo não desempenha atualmente funções como trabalhador.*

## *2. Considerações finais*

*Em face do exposto, e conforme facilmente se retira do que acima se deixou dito, o critério para a escolha dos trabalhadores a integrar o presente procedimento de despedimento coletivo foi o facto de os mesmos estarem integrados em Departamentos e Secções que vão ser encerrados.*

*Com efeito, tendo em conta a decisão da empresa de encerrar a sua atividade operacional, toda esta área, Departamentos e Secções associadas à mesma, e respetivos postos de trabalho, serão eliminados da estrutura da empresa.*

*Por esse motivo, todos os postos de trabalho afetos à área operacional serão eliminados da estrutura da empresa, o que implica que todos os trabalhadores da área operacional - departamento ..., departamento de ..., ... e departamento de ... - acima melhor identificados, sejam abrangidos pelo presente despedimento coletivo.*

*Neste sentido, caso se tenha de identificar um critério para a escolha dos trabalhadores - o que no parece ser o caso, na medida em que todos os trabalhadores da área operacional serão abrangidos pelo despedimento coletivo -, esse critério é o facto de os mesmos estarem integrados na área operacional da empresa e, por isso, desempenharem funções associadas a esta área, área e funções qu desaparecerão da estrutura da ... e, deixarão de ser por esta levadas a cabo.*

***Anexo IV***

***Número de trabalhadores a despedir e categorias piofissionais abrangidas***

***(Artigo 360. °, n.° 2, alínea d), do Código do Trabalho)***

*Serão abrangidos pelo presente despedimento coletivo 37 trabalhadores, discriminados infra, com alusão à categoria profissional respetiva:*

---

***Anexo V***

***Período de tempo no decurso do qual se pretende fazer o despedimento coletivo***

***(Artigo 360. °, n.° 2, alínea e), do Código do Trabalho)***

*A ... (doravante "..." ou "empresa) observará os prazos estabelecidos nos artigos 360. ° a 363. ° do Código do Trabalho.*

*A ... prevê que o despedimento se conclua num prazo de 110 dias.*

*Não obstante, a empresa apenas poderá confirmar junto de cada trabalhador envolvido o exato dia em que cessará o seu contrato de trabalho uma vez emitida a decisão final de despedimento coletivo, respeitando, em cada caso, o aviso prévio legalmente previsto.*

***Anexo VI***

***Método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir***

***(Artigo 360. °, n.° 2, alínea f), do Código do Trabalho)***

*A ... (doravante "..." ou "empresa) pagará a cada um dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo, até à data da cessação dos respetivos contratos de trabalho, uma compensação, calculada nos seguintes termos:*

*(a) Trabalhadores contratados até 30 de setembro de 2013: compensação calculada nos termos previstos no artigo 5.° da Lei n.° 69/20 13, de 30 de agosto;*
*(b) Trabalhadores contratados após 30 de setembro d 2013: compensação calculada nos termos previstos do artigo 366. ° do Código do Trabalho (atual redação).*
*A empresa liquidará, ainda, até àquela data, os valores devidos a título de créditos finais.*
*Até ao termo, da relação contratual, informar-se-á cada trabalhador do valor concreto da compensação a conceder, bem como o valor devido a título de créditos finais. (...)"*

**1.7.** Por correio eletrónico datado de 18.05.2020, foi remetido e-mail à DGERT, do seguinte teor:

*"(...) Exmo. Senhor ...,*
*Muito boa tarde.*
*A ... (doravante "..."), deu início, no passado dia 11 de maio de 2020 a um procedimento de despedimento coletivo, envolvendo 37 dos seus colaboradores, com vista à intenção de fazer cessar o contrato de trabalho destes últimos com esse fundamento. Esta comunicação cumpria com o disposto no artigo 360°, n.° 3, do Código do Trabalho, uma vez que não existe na empresa comissão de trabalhadores, comissões sindicais ou comissão intersindical.*

*Entretanto, foi a ... notificada da designação da comissão representativa dos trabalhadores (comissão ad hoc).*

*Na presente data, a empresa entregou à Comissão Representativa dos Trabalhadores, designada pelos trabalhadores nos termos do número 3 do artigo 360. ° do Código do Trabalhõ, todos os elementos de informação previstos no número 2 dessa mesma disposição legal, conforme cópia que aqui se anexa.*

*De igual modo, por uma questão de transparência, a ... entregou/remeteu, igualmente nesta mesma data, cartas com os elementos previstos no artigo 360. °, n.° 2, do Código do Trabalho para todos os trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento de despedimento coletivo, conforme comprovativos que ora se anexam.*

*Assim, a ... vem pelo presente dar cumprimento à obrigação de comunicação à DGERT prevista no número 5 do artigo 360. ° Código do Trabalho, conforme carta que aqui se anexa.*

*Finalmente, a ... vem pelo presente igualmente promover a fase de informações e negociação, nos termos do artigo 361. ° do Código do Trabalho, designadamente com a realização de uma reunião, no próximo dia 20 de maio de 2020, pelas 15 horas, nas instalações da ..., pelo que desde já solicitamos a intervenção dos vossos serviços nos termos e para os fins do disposto no artigo 362. °, n.° 1, do Código do Trabalho.*

*Mais informamos que a empresa assegurará o cumprimento de todas as normas de segurança impostas pela Direção Geral da Saúde, sendo certo que dispõe igualmente, caso assim prefiram, de meios de comunicação à distância adequados à realização desta reunião por via remota.*

*Ficamos ao dispor para qualquer esclarecimento ou informação adicional considerada necessária. Com os melhores cumprimentos,*

***

*Comunicação da intenção de promover despedimento coletivo - notificação nos termos e para os fins do disposto no n.° 5 do artigo 360. ° do Código do Trabalho*

*Exmos. Senhores,*

*Na presente data, esta empresa entregou à Comissão Representativa dos Trabalhadores, eleita pelos trabalhadores nos termos do n ° 3 do altigo 360.º do Codigo do Trabalho, todos os elementos de informação previstos no n.º 2 dessa mesma disposição legal.*

*Da mesma forma, e por uma questão de transparência, nesta data foram ainda entregues/remetidas por esta empresa cartas com os elementos pievistos no artigo 360.º n.º 2, do Codigo do Trabalho, para os trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento de despedimento coletivo.*

*Assim, nos termos do n.º 5 do artigo 360.º do Código do Trabalho, juntamos adiante copia da comunicação enviada para a Comissão Representativa dos Trabalhadores, a qual estão anexos os referidos elementos a seguir elencados a Anexo 1 - Descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo (alínea a) do n.° 2 do artigo 360. ° do Código do Trabalho);*

- *Anexo II - Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa (alínea b) do n.° 2 do artigo 360. ° do Código do Trabalho);*
- *Anexo III - Indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir (alínea c do n.° 2 do artigo 360. ° do Código do Trabalho);*
- *Anexo IV - Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas (alínea d) do n.° 2 do artigo 360. ° do Código do Trabalho);*
- *Anexo V- Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento (alínea e) do n.° 2 do artigo 360. ° 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. ° ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (alínea f do n.° 2 do artigo 360. ° do Código do Trabalho).*

*Por outro lado, adiante junta-se igualmente cópia das cartas nesta data entregues/remetidas para os trabalhadores. Uma vez que estas últimas tinham os mesmos anexos (I a VI) remetidos para a Comissão Representativa dos Trabalhadores, adiante junta-se apenas cópia das cartas de rosto entregues/remetidas para os trabalhadores.*

*Atento o disposto no n.° 1 do artigo 361.º do Código do Trabalho, a Empresa promove, conforme se retira da comunicação entregue à Comissão Representativa dos Trabalhadores, junta à presente missiva, a fase de informações e negociação entre a Empresa e os representantes dos trabalhadores abrangidos pelo procedimento de despedimento coletivo, com as finalidades previstas na referida disposição legal.*

*Assim, e com esse propósito, desde já solicitamos a intervenção dos vossos serviços, nos termos e para os fins do disposto no n.° 1 do artigo 362. ° do Código do Trabalho, e confirmamos a realização de uma reunião, no próximo dia 20 de maio de 2020, pelas 15 horas, na ...*

*Para qualquer contacto relativo a este procedimento, desde já indicamos os contactos dos nossos mandatários para esse efeito: ... (...) e ... (...), ambos com escritório na ...*

*Ficamos ao dispor para qualquer esclarecimento ou informação adicional considerada necessária. (...)"*

**1.8.** Foram descritos os motivos invocados para o despedimento coletivo, foi ainda esclarecido o período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento e qual o método de cálculo de compensação a atribuir aos/às trabalhador/as abrangidas pelo procedimento de despedimento coletivo.

**1.9.** Afere-se ainda do processo remetido à CITE, foi constituída comissão representativa dos trabalhadores/as.

**1.10.** Consta ainda, do processo remetido à CITE, o quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da entidade empregadora, com a indicação e identificação dos trabalhadores/as a despedir, as respetivas categorias profissionais e a sua antiguidade, bem como daquele que não foi incluído no despedimento coletivo.

**1.11.** Foi esclarecido qual o critério de seleção dos/as trabalhadores/as a despedir. Da análise do processo afere-se que estão todos os trabalhadores incluídos no

despedimento coletivo em apreço, à exceção de uma trabalhadora, cujas funções sempre foram desempenhadas por esta.

**1.12.** Em 20.05.2020 foi efetuada uma reunião de informações e negociação, nos termos que a seguir se transcrevem:

> *"(...) No dia 20 de maio de 2020, pelas 15 horas, nas instalações da ... (doravante "..." ou "empresa") sitas ..., 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 ..., iniciado por comunicações de 11 de maio de 2020:*

- *Os representantes do empregador: ... e ... (na qualidade de administradores), ... (na qualidade de Diretora Geral), ... (na qualidade de responsável jurídica), ... (na qualidade de responsável de Recursos Humanos) e o respetivo perito ...;*

- *Os membros da Comissão Representativa dos Trabalhadores, designados nos termos do artigo 360°, n.° 2, dó Código do Trabalho, ..., ..., ..., ... e ..., bem como a mandatária da Comissão Representativa, ...*

  *Compareceu, igualmente e, em representação da Direção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho (DGERT) - Direção de Serviços para as Relações Profissionais de Lisboa e Vale do Tejo, Alentejo e Algarve, ...*

  *Tomou a palavra ... para agradecer a presença de toda a gente e fazer as apresentações.*

  *Tomou a palavra ..., 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 ..., que referiu que os motivos do despedimento coletivo são os que constam de fundamentação que foi entregue à Comissão Representativa dos trabalhadores e a cada um dos trabalhadores envolvidos no*

*despedimento coletivo, disponibilizando-se para esclarecer as questões que os trabalhadores tenham.*

*Tomou a palavra ..., que referiu que, quanto aos fundamentos do despedimento coletivo, os mesmos são aceites e compreendidos.*

*A principal preocupação dos trabalhadores refere-se à forma como vai tramitar o procedimento de despedimento coletivo, designadamente quanto a férias a gozar e respetiva marcação, créditos laborais decorrentes da cessação do vínculo e antiguidade e valor da compensação.*

*Tomou a palavra ... para referir que quanto ao período de tramitação do despedimento coletivo, o mesmo foi indicado nas comunicações iniciais de forma aproximada, uma vez que isso é uma obrigação decorrente da lei. De todo o modo, cada trabalhador terá direito a beneficiar do aviso prévio legalmente previsto de acordo com a sua antiguidade, o que significa que a data em concreto de saída de cada trabalhador variará consoante os casos. Mais referiu que, após a entrega da decisão de despedimento coletivo, os trabalhadores têm o direito de poder denunciar o contrato de trabalho, com acesso ao subsídio de desemprego, e mantendo o direito à compensação por despedimento, mas perdendo o direito à retribuição referente ao período de aviso prévio em falta.*
*Mais referiu que nos casos de trabalhadores em situação de parentalidade, a decisão de despedimento coletivo terá de ser precedida de parecer à CITE, o que significa que a decisão será emitida mais tarde.*

*Mais referiu a intenção da ... é que os trabalhadores fiquem até ao fim, cumprindo com o aviso prévio, mas que cada trabalhador poderá exercer o seu direito de denunciar o seu contrato de trabalho.*

*Nesta data tomou a palavra ... para reiterar os direitos dos trabalhadores previstos no artigo 63. ° do Código do Trabalho.*

*Tomou a palavra ... para referir que, ainda durante o aviso prévio, os trabalhadores têm direito a dispensa para procura de trabalho, nos termos do 364.º do Codigo do Trabalho.*

*Tenda sido perguntado por ... se havia algum caso de trabalhadores casados ou unidos de facto, foi referido pelos elementos da Comissão Representativa que não tinham conhecimento de nenhuma situação dessas.*

*Quanto às férias, a empresa estava obrigada a elaborar e afixar o mapa de férias, motivo pelo qual o mesmo já foi afixado. No caso de férias vencidas e não gozadas, a empresa poderá decidir antecipar o gozo de férias de trabalhadores durante o período de aviso prévio, nas datas anteriores à cessação do contrato de trabalho.*

*Tendo sido perguntado por ... quando é que os trabalhadores serão informados se a empresa vai marcar unilateralmente férias no aviso prévio, foi referido por ... e por ... que a empresa não consegue, na presente data, dizer quais os casos em que vai ser possível gozar férias durante o aviso prévio, porque as próximas semanas vão ser instáveis em termos de produção.*

*Mais referiu ... que, nos casos em que a empresa marque férias durante o aviso prévio, fará um esforço para comunicar aos trabalhadores com a maior antecedência possível.*

*Tomou a palavra ... para questionar a forma como vai ser calculada a compensação por cessação do contrato de trabalho, designadamente no que diz respeito à antiguidade e retribuição a considerar, bem como eventuais diuturnidades.*

*Tomou a palavra ... para referir que as compensações por cessação de contrato de trabalho serão calculadas de acordo com a retribuição base e diutúmidades dos trabalhadores, bem como tendo em conta a antiguidade dos mesmos como trabalhadores.*

*Nos casos de trabalhadores que antes de terem celebrado contrato de trabalho desempenharam funções como trabalhadores temporários, o que é considerado legalmente é a antiguidade como trabalhador, e não como trabalhador temporário.*

*Tomou a palavra ... para referir que os trabalhadores compreendem que é assim legalmente, mas que consideram injusto, pois que há muitos trabalhadores que estiveram a trabalhar na empresa muitos anos como trabalhadores temporários.*

*Tomou a palavra ... para referir que a empresa fará uma reflexão a respeito de poder considerar a antiguidade dos trabalhadores que imediatamente antes foram trabalhadores temporários da empresa para efeitos de cálculo da compensação.*

*Foi referido por ... que existem quatro trabalhadores que auferem um prémio que supostamente deveria ter sido integrado no ordenado em março, mas que tal não sucedeu.*

*Tomou a palavra ... para referir que, sendo a compensação por despedimento coletivo calculada com base na retribuição base, os prémios não são considerados para estes efeitos, sendo que esse prémio estava dependente de uma avaliação que nunca chegou a ser feita, devido à situação sanitária.*

*Tomou a palavra ... para sugerir que estas matérias sejam analisadas pela administração da empresa e que esta última faça uma proposta para apresentar aos trabalhadores.*

*Mais referiu que em 1994, na sequência da mudança de instalações de ... para ..., foi atribuído um subsídio de deslocação que depois seria integrado nas retribuições, sendo que, entretanto, deixou de ser pago em 1999. Estão nesta situação 3 trabalhadores (..., ... e ...).*

*Mais referiu que há muitos trabalhadores que estão na mesma categoria profissional há muitos anos, e que nunca foram promovidos nem atualizada a remuneração.*

*Não estando concluída a presente fase, ficou acordado entre todos os presentes nos próximos dias acertar-se uma nova data para segunda reunião de informações e negociação, a comunicar por correio eletrónico.*

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

**1.13.** Em 03.06.2020 foi efetuada segunda reunião de informações e negociação, nos termos que a seguir se transcrevem:

*"(...) No dia 3 de junho de 2020, pelas 15 horas, nas instalações da ... (doravante "..." ou "empresa") sitas na ..., compareceram, no âmbito da fase de informações e negociação prevista no artigo 361. ° do Código do Trabalho, e no seio do procedimento de despedimento coletivo promovido pela ..., iniciado por comunicações de 11 de maio de 2020:*

*• Os representantes do empregador: ... e ... (na qualidade de administradores), ... (na qualidade de Diretora Geral), ... (na qualidade de responsável jurídica), ... (na qualidade de responsável de Recursos Humanos) e o respetivo perito ...;*

*• Os membros da Comissão Representativa dos Trabalhadores, designados nos termos do artigo 360. °, n.° 2, do Código do Trabalho, ..., ..., ..., ... e ..., bem como a mandatária da Comissão Representativa, ...*

*Compareceu, igualmente e, em representação da Direção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho (DGERT) - Direção de Serviços para as Relações Profissionais de Lisboa e Vale do Tejo, Alentejo e Algarve, ...*

*Tomou a palavra ... para agradecer a presença de toda a gente e fazer um resumo dos pontos debatidos na última reunião, e que tinham ficado em aberto.*

*Mais referiu que, desde a última reunião a empresa esteve a analisar internamente os vários pontos levantados pelos trabalhadores, com vista a apurar se existe fundamento (factual ou legal) para os mesmos, designadamente quanto a eventual retirada do subsídio de transporte e deslocação a alguns trabalhadores, não pagamento de diuturnidades ou não cumprimento de progressões à luz da Convenção Coletiva de Trabalho aplicável.*

*A empresa esteve igualmente a ponderar os pontos levantados pelos trabalhadores que, não se relacionando com questões jurídicas, foram levantados pelos trabalhadores para apelar à sensibilidade da empresa, pois que podiam levar, na perspetiva da Comissão Representativa dos Trabalhadores, a situações injustas, como é o caso da antiguidade dos trabalhadores que foram anteriormente trabalhadores temporários (ou seja, considerar para efeitos de cálculo da compensação por despedimento a antiguidade dos trabalhadores ao abrigo de contratos de trabalho temporário*

*imediatamente anteriores aos contratos de trabalho atualmente vigentes) e o caso do prémio de chefia auferido por 4 trabalhadores (ou seja, considerar esse prémio no cálculo da compensação por despedimento destes 4 trabalhadores).*

*... referiu ainda que a ponderação da empresa teve de ser muito rigorosa, e bastante ponderada, pois que - como é do conhecimento de todos e tal como melhor explicado na comunicação inicial de despedimento coletivo entregue a cada um dos trabalhadores e à Comissão Representativa destes últimos - a empresa encontra-se numa situação financeira fortemente deficitária, estando a procurar evitar a declaração de insolvência precisamente para tentar salvaguardar a posição dos seus trabalhadores e fornecedores. Por esse motivo, qualquer custo adicional para lá do legalmente previsto exige um esforço financeiro que a empresa não consegue suportar, e que por isso tem de recorrer a injeções de capital por parte dos seus acionistas.*

*No que diz respeito às questões de índole legal levantadas pelos trabalhadores (subsídio de transporte e deslocação, diuturnidades e progressões), a empresa esteve a fazer um levantamento trabalhador a trabalhador, tendo concluído que não está previsto o pagamento de qualquer diuturnidade, seja nos contratos de trabalho celebrados com os trabalhadores, seja na Convenção Coletiva de Trabalho aplicável.*

*No que diz respeito às progressões, a análise feita pela empresa, tendo em conta o historial de cada trabalhador, permitiu concluir que na esmagadora maioria dos casos a empresa cumpriu com as progressões devidas a cada trabalhador, tendo sido pagas retribuições acima (na generalidade dos casos, muito acima) da tabela salarial prevista na Convenção Coletiva de Trabalho aplicável. Foram apenas detetados dois casos em que poderia entender-se existir um período em que a retribuição esteve ligeiramente abaixo do previsto na Convenção Coletiva, sendo que a empresa está disposta a proceder ao pagamento dessas diferenças, mediante acordo a celebrar com os trabalhadores nesta fase de despedimento coletivo.*

*No que diz respeito ao subsídio de deslocação e de transporte, o mesmo deveu-se à mudança das instalações da empresa em 1994, sendo que os mesmos foram atribuídos aos trabalhadores consoante o aumento de tempo de deslocação para a empresa (subsídio de deslocação) e o acréscimo de custos de transporte (subsídio de transporte), este último apenas para aqueles trabalhadores que viam os custos de transporte aumentar. Apurou-se que o subsídio de deslocação foi integrado nas retribuições dos*

*trabalhadores em 2001 e o subsídio de transporte continua atualmente a ser pago aos trabalhadores que beneficiam do mesmo, sendo que tal se manterá até ao final do contrato.*

*Por outro lado, a empresa esteve igualmente a ponderar os dois pontos levantados pela Comissão Representativa dos trabalhadores que, não sendo legalmente devidos aos mesmos, poderiam levar a situações que a Comissão Representativa considera injustas.*

*A respeito da antiguidade dos trabalhadores que foram trabalhadores temporários ao serviço da ... imediatamente antes de serem contratados diretamente pela empresa apesar de a ... considerar que, no estrito cumprimento das disposições legais, essa antiguidade não seria de considerar, não foi indiferente ao facto de esses trabalhadores terem igualmente contribuído para os resultados da empresa nesses anos e que, vendo a compensação por despedimento como uma forma de compensar os trabalhadores por todo o percurso feito na empresa, é justo ter em linha de conta o período de tempo em que os trabalhadores exerceram funções na ... em regime de trabalho temporário. Por esse motivo, a empresa está disposta a considerar, apenas para efeitos de cálculo da compensação por despedimento coletivo, a antiguidade enquanto trabalhadores temporários de todos os trabalhadores que, imediatamente antes de terem sido contratados pela ..., estiveram ao serviço desta última ao abrigo de contratos de trabalho temporário, na eventualidade de acordo a celebrar com os trabalhadores nesta fase do procedimento de despedimento coletivo.*

*Por fim, no que diz respeito ao prémio das chefias, nunca ficou contratualizada a sua integração na retribuição base dos trabalhadores, mas sim torná-lo permanente (e não provisório) após a avaliação que viesse a ser feita do desempenho desses trabalhadores para poderem ocupar uma função de chefia. Na verdade, esta foi a solução então querida e aceite igualmente pelos trabalhadores em causa, na medida em que na altura demonstraram algumas reticências em poder "impor-se" perante colegas na qualidade de chefias, precisando assim de um período de transição para o efeito.*

*A verdade é que essa avaliação, por motivos externos e não imputáveis à empresa (quebra da produção precipitada pela pandemia do coronavírus), acabou por não poder ser ainda feita, nem se perspetiva que tal venha a acontecer, uma vez que está, entretanto, previsto o fim da produção na empresa. Ou seja, os trabalhadores em causa*

*praticamente não tiveram um período de transição para as funções de chefia, nem puderam corretamente ser avaliados como tal.*

*Assim, a empresa entende não haver motivo para considerar o "prémio ..." no cálculo da compensação dos trabalhadores em causa, de resto em igualdade de circunstâncias com todos os demais trabalhadores da empresa que auferem outras componentes retributivas e que não serão igualmente consideradas para efeitos de cálculo da compensação por despedimento coletivo.*

*De todo o modo, a empresa está disposta a manter o "prémio ..." destes trabalhadores até ao final do contrato de trabalho.*
*Por fim, referiu ainda ... que, do lado da empresa, como contrapartida para alcançar um acordo com os trabalhadores nesta fase, a mesma solicita apenas que (i) os trabalhadores se comprometam a manter-se ao serviço da empresa até ao final do aviso prévio que a cada um couber, nos termos legais aplicáveis e que (ii) caso eventualmente necessitem de usar da dispensa de 2 dias durante esse aviso prévio, a usem nas semanas em que não estejam ao serviço, de acordo com a escala de rotatividade que atualmente já existe na empresa e, no caso dos trabalhadores administrativos, que o uso dessa dispensa seja feito em articulação com a respetiva chefia, de forma a assegurar o funcionamento do respetivo departamento.*

*Tomou a palavra ... para dizer que a versão da Comissão Representativa acerca do "prémio ..." é diferente da indicada pela empresa, designadamente que o mesmo seria integrado na retribuição ao final de 3 meses. Por outro lado, havia um "prémio ...", que querem saber se será pago.*

*Tomou a palavra ... para indicar que esse prémio ... será pago na retribuição de junho ou julho de 2020 ou, de qualquer das formas antes da cessação do contrato de trabalho.*

*Retomou a palavra ... para questionar se não há uma injustiça entre o prémio de ... pago aos trabalhadores da ... e pago aos trabalhadores ...*

*Tomou a palavra ... para referir que o prémio dos trabalhadores ... é pago semestralmente e o da ... é mensal, ambos dependentes de objetivos.*

*Quanto ao subsídio de deslocação, tomou a palavra ... para solicitar cópia da comunicação de integração do subsídio de deslocação referente aos trabalhadores ..., ... e ...*

*Mais referiu que, da análise que foi feita dos recibos de vencimento, esse aumento foi feito até 2009, e de 2009 até 2020 não houve qualquer aumento.*
*Tomou a apalavra ... para referir que, se eventualmente não houve aumentos, é porque a empresa não tinha dinheiro para dar aumentos.*

*Mais referiu ... para referir que durante muitos anos, com a abertura da EU aos países de leste, a ... sofreu uma enorme concorrência no mercado em que atua com empresas desses países a pagar salários muito inferiores, o que prejudicou multo a capacidade da empresa.*

*Mais questionou ... acerca do pagamento de créditos de horas para formação profissional referentes aos últimos 3 anos, se o mesmo será pago, tendo sido respondido por ... que sim.*

*Mais questionou se nos casos dos trabalhadores com proteção por parentalidade (... e ...) já houve pedido de parecer à CITE, tendo sido respondido por ... que não, porque só finda a fase de informações e negociação é que será pedido parecer.*

*Nesta altura foi solicitado por ... a interrupção da reunião para falar somente com a Comissão Representativa dos Trabalhadores e depois com a empresa.*

*Tendo sido retomada a reunião, tomou a palavra ... para referir que, após terem conferenciado, a posição da Comissão Representativa dos trabalhadores é pôr termo à fase de informações e negociação com vista a que a empresa possa apresentar a cada um dos trabalhadores o respetivo acordo.*

*Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a presente reunião, bem como a fase de informações e negociação, lavrando-se a presente ata, que vai ser assinada por todos os presentes em sinal de conformidade. (...)"*

**1.14.** Em 15.06.2020 foi celebrado um acordo escrito entre a entidade empregadora e a trabalhadora especialmente protegida ..., nos termos a seguir transcritos:

*"(...)* ***CONSIDERANDO QUE:***

*A) A ... deu início a um procedimento de despedimento coletivo, nos termos dos artigos 359. ° e seguintes do Código do Trabalho;*
*B) O Trabalhador é trabalhador da ..., sendo um dos trabalhadores envolvidos no procedimento de despedimento coletivo referido no Considerando anterior;*
*C) No passado dia 20 de maio de 2020 deu-se início à fase de informações e negociação do despedimento coletivo, nos termos do artigo 358. ° do Código do Trabalho, através de reuniões realizadas entre a ... e a Comissão Representativa dos trabalhadores envolvidos no procedimento de despedimento coletivo (designada por estes últimos nos termos do artigo 360. °, n. 3, do Código do Trabalho), e com a presença da Direção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho (DGERT);*
*D) Durante as reuniões referidas no Considerando anterior, a ... e a Comissão Representativa dos Trabalhadores procuraram encontrar um acordo quanto à dimensão do despedimento coletivo e os efeitos das medidas a aplicar aos trabalhadores abrangidos pelo mesmo;*
*E) A Comissão Representativa dos Trabalhadores, designada para o efeito, conseguiu negociar junto da ... um conjunto de medidas mais favoráveis para os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo, de forma a que os mesmos aufiram valores superiores aos legalmente previstos;*
*F) No passado dia 3 de junho de 2020 encerrou-se a fase de informações e negociação do despedimento coletivo, tendo a ... ficado de apresentar aos trabalhadores um acordo a celebrar com cada um deles onde constem as melhorias conseguidas em sede de negociação com a Cornissão Representativa dos Trabalhadores;*
*G) O presente Acordo visa formalizar, junto do Segundo Contraente e com a assinatura deste último, o referido acordo.*

*É livremente e de boa-fé celebrado, reduzido a escrito e aceite pelas partes outorgantes, o presente Acordo, celebrado no âmbito da fase de informações e*

*negociação de despedimento coletivo, nos termos do artigo 361.º do Código do Trabalho, o qual se regerá pelo disposto nas cláusulas seguintes:*

***CLÁUSULA PRIMEIRA***

*1. A ... obriga-se perante os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo a cumprir com o seguinte:*

*a) Considerar, para efeitos de cálculo de compensação por despedimento coletivo, a antiguidade como trabalhadores temporários de trabalhadores que imediatamente antes de terem sido contratados pela ... tenham estado ao serviço da ... como trabalhadores temporários;*

*b) Pagar, a título de diferenças salariais, os valores que tenham sido detetados pela empresa como tendo sido pagos em valores inferiores aos devidos na Convenção Coletiva de Trabalho a cada momento aplicável à relação laboral em causa;*

*c) Manter o pagamento dos prémios de produtividade, seja dos trabalhadores da fábrica seja dos trabalhadores administrativos, até ao final do contrato, sendo esse pagamento dependente do cumprimento dos objetivos previamente fixados e processado nos termos habituais;*

*d) Manter o pagamento do "prémio ..." até à data de cessação do contrato de trabalho, para os que atualmente beneficiam do mesmo;*

*e) Manter o pagamento do subsídio de transporte até à data de cessação do contrato de trabalho, para os que atualmente beneficiam do mesmo;*

*2. Além da compensaflo a ser paga ao Trabalhador, a ... obriga-se ainda a pagar ao mesmo todos os créditos finais devidos pela çessação do contrato de trabalho.*

*3. O decorrente do disposto nos números anteriores é, por uma questão de transparência, refletido na siniu1aço referente ao Trabalhador aqui signatário, anexa a este Acordo e do qual faz parte integrante, sem prejuízo de os valores aí previstos terem de ser atualizados em flmço da data em concreto em que o Trabalhador receba a deoiso de despedimento coletivo.*

*4. Em contrapartida das obrigações assumidas pela ... na presente, cláusula o Trabalhador:*

*a) Expressamente declara aceitar o despedimento coletivo, reconhecendo como verdadeiros e válidos os motivos invocados para o mesmo, tal como resulta das cartas de comunicação inicial e de fundmentação do despedimento coletivo que lhe foram entregues anteriormente e, consequentemente, declara que, com a presente aceitação dos efeitos do despedimento coletivo, é sua decisão não impugnar*

*judicialmente a sua regularidade e licitude no futuro, assim renunciando ao direito de o fazer;*

*b) Compromete-se a não denunciar o contrato de trabalho durante o período de aviso prévio que lhe corresponda (nos termos do artigo 365, °, n.° 1, do Código do Trabalho);*

*c) Compromete-se a utilizar o crédito de horas previsto no artigo 364. ° do Código do Trabalho da seguinte forma:*

*i) No caso dos trabalhadores fabris, a usarem o crédito de horas nas semanas em que não estão ao serviço da empresa, de acordo com os horárlos de trabalho "em espelho" atualmente vigentes na ... por razões de higiene e segurança impostas pelo perigo de contágio do SARS-COV-19;*

*ii) No caso dos trabalhadores administrativos, em articulação com a respetiva chefia, de forma a assegurar o funcionamento do respetivo departamento.*

*5. Para efeitos do disposto na alínea b) do número anterior, na eventualidade de o Trabalhador necessitar de denunciar o contrato de trabalho durante o aviso prévio por motivo imperioso, poderá solicitá-lo à ..., comprometendo-se esta última a, na medida das suas possibilidades e face a comprovativo da necessidade invocada pelo trabalhador (designadamente oferta de emprego), libertar o Trabalhador da obrigação aí prevista.*

*6. Para efeitos do disposto na alínea e), subalinea i) do número anterior, o Trabalhador poderá acumular o crédito de horas das semanas em que de acordo com o horário "em espelho" vigente, esteja ao serviço às horas das semanas em que não esteja ao Serviço.*

*7. O Trabalhador declara estar consciente que as obrigações por si assumidas nos números 4, 5 e 6 da presente cláusula constituem requisito essencial para a vontade da ... para atribuir as contrapartidas previstas nos números 1 e 2 da presente cláusula.*

***CLÁUSULA SEGUNDA***

***(Exemplares)***

*O presente acordo redigido em dois exemplares originais, ficando cada um dos Contraentes na posse de um.*

***ANEXO***

***(nos termos do n.º 3 da cláusula primeira do Acordo)***

*Nome: ...*

*Notas relevantes:*

*(a) Tal como referido na cláusula primeira, n, ° 3, do Acordo, os valores abaixo indicados constituem uma simulação, na eventualidade de o contrato de trabalho vigente com o trabalhador em causa vir a cessar no final do procedimento de despedimento coletivo e por esse motivo e, ainda, no pressuposto de ser celebrado o Acordo de despedimento coletivo ao qual o presente documento é anexo.*

*(b) Sendo na presente data imprevisível a data de conclusão do procedimento, esta simulação partiu do pressuposto que a decisão final será tomada no dia 16.07.2020, seguido do período de aviso prévio legalmente previsto, consoante a antiguidade da trabalhadora. Naturalmente que, caso a data da deciso final venha a ser outra, os valores abaixo indicados serão atualizados em conformidade.*

*(c) Os valores abaixo poderão igualmente sofrer alterações caso venham a ser verificadas, por exemplo, faltas ao serviço ou outras licenças ou dispensas, gozo de dias de férias, prestação de horas de formação profissional, etc.*

*(d) Aos valores abaixo indicados acrescerá a retribuição e subsídio de alimentação a que a trabalhadora tenha direito até ao final da vigência do contrato de trabalho (designadamente durante a tramitação do procedimento de despedimento coletivo e subsequente aviso prévio legal).*

| | |
|---|---|
| Compensação por cessação do contrato[1] | € 14 447,78 |
| Férias não gozadas[2] | € 0 |
| Subsídio de Férias[3] | € 2.000 |
| Férias 2020 (prop.) | € 1 495,89 |
| Sub. Férias 2020 (prop.) | € 1 495,89 |
| Sub. Natal 2020 (prop.) | € 1 495,89 |
| Formação profissional[4] | € 1.393,27 |
| Compensação eventuais diferenças salariais | € 12809,51 |
| Total: | €35 138.23 |

*Para qualquer esclarecimento adicional por favor contactar a Direção-Geral da ... e/ou os Recursos Humanos da empresa.*

**1.13.** Em 03.06.2020 foi efetuada segunda reunião de informações e negociação, nos termos que a seguir se transcrevem:

*"(...) No dia 3 de junho de 2020, pelas 15 horas, nas instalações da ... (doravante "..." ou "empresa") sitas ..., compareceram, no âmbito da fase de informações e negociação prevista no artigo 361. ° do Código do Trabalho, e no seio do procedimento de despedimento coletivo promovido pela ..., iniciado por comunicações de 11 de maio de 2020:*

*• Os representantes do empregador: ... e ... (na qualidade de administradores... (na qualidade de Diretora Geral), ... (na qualidade de responsável jurídica), ... (na qualidade de responsável de Recursos Humanos) e o respetivo perito ...;*

*• Os membros da Comissão Representativa dos Trabalhadores, designados nos termos do artigo 360. °, n.° 2, do Código do Trabalho, ..., ..., ..., ... e ..., bem como a mandatária da Comissão Representativa, ...*

*Compareceu, igualmente e, em representação da Direção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho (DGERT) - Direção de Serviços para as Relações Profissionais de Lisboa e Vale do Tejo, Alentejo e Algarve, ...*

*Tomou a palavra ... para agradecer a presença de toda a gente e fazer um resumo dos pontos debatidos na última reunião, e que tinham ficado em aberto.*

*Mais referiu que, desde a última reunião a empresa esteve a analisar internamente os vários pontos levantados pelos trabalhadores, com vista a apurar se existe fundamento (factual ou legal) para os mesmos, designadamente quanto a eventual retirada do subsídio de transporte e deslocação a alguns trabalhadores, não pagamento de diuturnidades ou não cumprimento de progressões à luz da Convenção Coletiva de Trabalho aplicável.*

*A empresa esteve igualmente a ponderar os pontos levantados pelos trabalhadores que, não se relacionando com questões jurídicas, foram levantados pelos trabalhadores para apelar à sensibilidade da empresa, pois que podiam levar, na perspetiva da Comissão Representativa dos Trabalhadores, a situações injustas, como é o caso da antiguidade dos trabalhadores que foram anteriormente trabalhadores temporários (ou seja, considerar para efeitos de cálculo da compensação por despedimento a antiguidade dos trabalhadores ao abrigo de contratos de trabalho temporário imediatamente anteriores aos contratos de trabalho atualmente vigentes) e o caso do prémio de chefia auferido por 4 trabalhadores (ou seja, considerar esse prémio no cálculo da compensação por despedimento destes 4 trabalhadores).*

*... referiu ainda que a ponderação da empresa teve de ser muito rigorosa, e bastante ponderada, pois que - como é do conhecimento de todos e tal como melhor explicado*

*na comunicação inicial de despedimento coletivo entregue a cada um dos trabalhadores e à Comissão Representativa destes últimos - a empresa encontra-se numa situação financeira fortemente deficitária, estando a procurar evitar a declaração de insolvência precisamente para tentar salvaguardar a posição dos seus trabalhadores e fornecedores. Por esse motivo, qualquer custo adicional para lá do legalmente previsto exige um esforço financeiro que a empresa não consegue suportar, e que por isso tem de recorrer a injeções de capital por parte dos seus acionistas.*

*No que diz respeito às questões de índole legal levantadas pelos trabalhadores (subsídio de transporte e deslocação, diuturnidades e progressões), a empresa esteve a fazer um levantamento trabalhador a trabalhador, tendo concluído que não está previsto o pagamento de qualquer diuturnidade, seja nos contratos de trabalho celebrados com os trabalhadores, seja na Convenção Coletiva de Trabalho aplicável.*

*No que diz respeito às progressões, a análise feita pela empresa, tendo em conta o historial de cada trabalhador, permitiu concluir que na esmagadora maioria dos casos a empresa cumpriu com as progressões devidas a cada trabalhador, tendo sido pagas retribuições acima (na generalidade dos casos, muito acima) da tabela salarial prevista na Convenção Coletiva de Trabalho aplicável. Foram apenas detetados dois casos em que poderia entender-se existir um período em que a retribuição esteve ligeiramente abaixo do previsto na Convenção Coletiva, sendo que a empresa está disposta a proceder ao pagamento dessas diferenças, mediante acordo a celebrar com os trabalhadores nesta fase de despedimento coletivo.*

*No que diz respeito ao subsídio de deslocação e de transporte, o mesmo deveu-se à mudança das instalações da empresa em 1994, sendo que os mesmos foram atribuídos aos trabalhadores consoante o aumento de tempo de deslocação para a empresa (subsídio de deslocação) e o acréscimo de custos de transporte (subsídio de transporte), este último apenas para aqueles trabalhadores que viam os custos de transporte aumentar. Apurou-se que o subsídio de deslocação foi integrado nas retribuições dos trabalhadores em 2001 e o subsídio de transporte continua atualmente a ser pago aos trabalhadores que beneficiam do mesmo, sendo que tal se manterá até ao final do contrato.*

*Por outro lado, a empresa esteve igualmente a ponderar os dois pontos levantados pela Comissão Representativa dos trabalhadores que, não sendo legalmente devidos aos mesmos, poderiam levar a situações que a Comissão Representativa considera injustas.*

*A respeito da antiguidade dos trabalhadores que foram trabalhadores temporários ao serviço da ... imediatamente antes de serem contratados diretamente pela empresa apesar de a ... considerar que, no estrito cumprimento das disposições legais, essa antiguidade não seria de considerar, não foi indiferente ao facto de esses trabalhadores terem igualmente contribuído para os resultados da empresa nesses anos e que, vendo a compensação por despedimento como uma forma de compensar os trabalhadores por todo o percurso feito na empresa, é justo ter em linha de conta o período de tempo em que os trabalhadores exerceram funções na ... em regime de trabalho temporário. Por esse motivo, a empresa está disposta a considerar, apenas para efeitos de cálculo da compensação por despedimento coletivo, a antiguidade enquanto trabalhadores temporários de todos os trabalhadores que, imediatamente antes de terem sido contratados pela ..., estiveram ao serviço desta última ao abrigo de contratos de trabalho temporário, na eventualidade de acordo a celebrar com os trabalhadores nesta fase do procedimento de despedimento coletivo.*

*Por fim, no que diz respeito ao prémio ..., nunca ficou contratualizada a sua integração na retribuição base dos trabalhadores, mas sim torná-lo permanente (e não provisório) após a avaliação que viesse a ser feita do desempenho desses trabalhadores para poderem ocupar uma função de chefia. Na verdade, esta foi a solução então querida e aceite igualmente pelos trabalhadores em causa, na medida em que na altura demonstraram algumas reticências em poder "impor-se" perante colegas na qualidade de chefias, precisando assim de um período de transição para o efeito.*

*A verdade é que essa avaliação, por motivos externos e não imputáveis à empresa (quebra da produção precipitada pela pandemia do coronavírus), acabou por não poder ser ainda feita, nem se perspetiva que tal venha a acontecer, uma vez que está, entretanto, previsto o fim da produção na empresa. Ou seja, os trabalhadores em causa praticamente não tiveram um período de transição para as funções de chefia, nem puderam corretamente ser avaliados como tal.*

*Assim, a empresa entende não haver motivo para considerar o "prémio ..." no cálculo da compensação dos trabalhadores em causa, de resto em igualdade de*

*circunstâncias com todos os demais trabalhadores da empresa que auferem outras componentes retributivas e que não serão igualmente consideradas para efeitos de cálculo da compensação por despedimento coletivo.*

*De todo o modo, a empresa está disposta a manter o "prémio ..." destes trabalhadores até ao final do contrato de trabalho.*
*Por fim, referiu ainda ... que, do lado da empresa, como contrapartida para alcançar um acordo com os trabalhadores nesta fase, a mesma solicita apenas que (i) os trabalhadores se comprometam a manter-se ao serviço da empresa até ao final do aviso prévio que a cada um couber, nos termos legais aplicáveis e que (ii) caso eventualmente necessitem de usar da dispensa de 2 dias durante esse aviso prévio, a usem nas semanas em que não estejam ao serviço, de acordo com a escala de rotatividade que atualmente já existe na empresa e, no caso dos trabalhadores administrativos, que o uso dessa dispensa seja feito em articulação com a respetiva chefia, de forma a assegurar o funcionamento do respetivo departamento.*

*Tomou a palavra ... para dizer que a versão da Comissão Representativa acerca do "prémio ..." é diferente da indicada pela empresa, designadamente que o mesmo seria integrado na retribuição ao final de 3 meses. Por outro lado, havia um "prémio ...", que querem saber se será pago.*

*Tomou a palavra ... para indicar que esse prémio ... será pago na retribuição de junho ou julho de 2020 ou, de qualquer das formas antes da cessação do contrato de trabalho.*

*Retomou a palavra ... para questionar se não há uma injustiça entre o prémio de ... pago aos trabalhadores da ... e pago aos trabalhadores ...*

*Tomou a palavra ... para referir que o prémio dos trabalhadores ... é pago semestralmente e o da ... é mensal, ambos dependentes de objetivos.*

*Quanto ao subsídio de deslocação, tomou a palavra ... para solicitar cópia da comunicação de integração do subsídio de deslocação referente aos trabalhadores ..., ... e ...*

*Mais referiu que, da análise que foi feita dos recibos de vencimento, esse aumento foi feito até 2009, e de 2009 até 2020 não houve qualquer aumento.*
*Tomou a apalavra ... para referir que, se eventualmente não houve aumentos, é porque a empresa não tinha dinheiro para dar aumentos.*

*Mais referiu ... para referir que durante muitos anos, com a abertura da EU aos países de leste, a ... sofreu uma enorme concorrência no mercado em que atua com empresas desses países a pagar salários muito inferiores, o que prejudicou multo a capacidade da empresa.*

*Mais questionou ... acerca do pagamento de créditos de horas para formação profissional referentes aos últimos 3 anos, se o mesmo será pago, tendo sido respondido por ... que sim.*

*Mais questionou se nos casos dos trabalhadores com proteção por parentalidade (... e ...) já houve pedido de parecer à CITE, tendo sido respondido por ... que não, porque só finda a fase de informações e negociação é que será pedido parecer.*

*Nesta altura foi solicitado por ... a interrupção da reunião para falar somente com a Comissão Representativa dos Trabalhadores e depois com a empresa.*

*Tendo sido retomada a reunião, tomou a palavra ... para referir que, após terem conferenciado, a posição da Comissão Representativa dos trabalhadores é pôr termo à fase de informações e negociação com vista a que a empresa possa apresentar a cada um dos trabalhadores o respetivo acordo.*

*Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a presente reunião, bem como a fase de informações e negociação, lavrando-se a presente ata, que vai ser assinada por todos os presentes em sinal de conformidade. (...)"*

**1.14.** Em 15.06.2020 foi celebrado um acordo escrito entre a entidade empregadora e a trabalhadora especialmente protegida ..., nos termos a seguir transcritos:

*"(...)* ***CONSIDERANDO QUE:***

*A) A ... deu início a um procedimento de despedimento coletivo, nos termos dos artigos 359. ° e seguintes do Código do Trabalho;*

*B) O Trabalhador é trabalhador da ..., sendo um dos trabalhadores envolvidos no procedimento de despedimento coletivo referido no Considerando anterior;*

*C) No passado dia 20 de maio de 2020 deu-se início à fase de informações e negociação do despedimento coletivo, nos termos do artigo 358. ° do Código do Trabalho, através de reuniões realizadas entre a ...e a Comissão Representativa dos trabalhadores envolvidos no procedimento de despedimento coletivo (designada por estes últimos nos termos do artigo 360. °, n. 3, do Código do Trabalho), e com a presença da Direço Geral do Emprego e das Relações do Trabalho (DGERT);*

*D) Durante as reuniões referidas no Considerando anterior, a ... e a Comissão Representativa dos Trabalhadores procuraram encontrar um acordo quanto à dimensão do despedimento coletivo e os efeitos das medidas a aplicar aos trabalhadores abrangidos pelo mesmo;*

*E) A Comissão Representativa dos Trabalhadores, designada para o efeito, conseguiu negociar junto da ... um conjunto de medidas mais favoráveis para os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo, de forma a que os mesmos aufiram valores superiores aos legalmente previstos;*

*F) No passado dia 3 de junho de 2020 encerrou-se a fase de informações e negociação do despedimento coletivo, tendo a ... ficado de apresentar aos trabalhadores um acordo a celebrar com cada um deles onde constem as melhorias conseguidas em sede de negociação com a Cornissão Representativa dos Trabalhadores;*

*G) O presente Acordo visa formalizar, junto do Segundo Contraente e com a assinatura deste último, o referido acordo.*

*É livremente e de boa-fé celebrado, reduzido a escrito e aceite pelas partes outorgantes, o presente Acordo, celebrado no âmbito da fase de informações e negociação de despedimento coletivo, nos termos do artigo 361.º do Código do Trabalho, o qual se regerá pelo disposto nas cláusulas seguintes:*

***CLÁUSULA PRIMEIRA***

*1. A ... obriga-se perante os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo a cumprir com o seguinte:*

*a) Considerar, para efeitos de cálculo de compensação por despedimento coletivo, a antiguidade como trabalhadores temporários de trabalhadores que imediatamente*

*antes de terem sido contratados pela ... tenham estado ao serviço da ... como trabalhadores temporários;*

*b) Pagar, a título de diferenças salariais, os valores que tenham sido detetados pela empresa como tendo sido pagos em valores inferiores aos devidos na Convenção Coletiva de Trabalho a cada momento aplicável à relação laboral em causa;*

*c) Manter o pagamento dos prémios de produtividade, seja dos trabalhadores da fábrica seja dos trabalhadores administrativos, até ao final do contrato, sendo esse pagamento dependente do cumprimento dos objetivos previamente fixados e processado nos termos habituais;*

*d) Manter o pagamento do "prémio ..." até à data de cessação do contrato de trabalho, para os que atualmente beneficiam do mesmo;*

*e) Manter o pagamento do subsídio de transporte até à data de cessação do contrato de trabalho, para os que atualmente beneficiam do mesmo;*

*2. Além da compensaflo a ser paga ao Trabalhador, a ... obriga-se ainda a pagar ao mesmo todos os créditos finais devidos pela çessação do contrato de trabalho.*

*3. O decorrente do disposto nos números anteriores é, por uma questão de transparência, refletido na siniu1aço referente ao Trabalhador aqui signatário, anexa a este Acordo e do qual faz parte integrante, sem prejuízo de os valores aí previstos terem de ser atualizados em flmço da data em concreto em que o Trabalhador receba a deoiso de despedimento coletivo.*

*4. Em contrapartida das obrigações assumidas pela ... na presente, cláusula o Trabalhador:*

*a) Expressamente declara aceitar o despedimento coletivo, reconhecendo como verdadeiros e válidos os motivos invocados para o mesmo, tal como resulta das cartas de comunicação inicial e de fundmentação do despedimento coletivo que lhe foram entregues anteriormente e, consequentemente, declara que, com a presente aceitação dos efeitos do despedimento coletivo, é sua decisão não impugnar judicialmente a sua regularidade e licitude no futuro, assim renunciando ao direito de o fazer;*

*b) Compromete-se a não denunciar o contrato de trabalho durante o período de aviso prévio que lhe corresponda (nos termos do artigo 365, °, n.° 1, do Código do Trabalho);*

*c) Compromete-se a utilizar o crédito de horas previsto no artigo 364. ° do Código do Trabalho da seguinte forma:*

*i) No caso dos trabalhadores fabris, a usarem o crédito de horas nas semanas em que não estão ao serviço da empresa, de acordo com os horárlos de trabalho "em espelho"*

*atualmente vigentes na ... por razões de higiene e segurança impostas pelo perigo de contágio do SARS-COV-19;*

*ii) No caso dos trabalhadores administrativos, em articulação com a respetiva chefia, de forma a assegurar o funcionamento do respetivo departamento.*

*5. Para efeitos do disposto na alínea b) do número anterior, na eventualidade de o Trabalhador necessitar de denunciar o contrato de trabalho durante o aviso prévio por motivo imperioso, poderá solicitá-lo à ..., comprometendo-se esta última a, na medida das suas possibilidades e face a comprovativo da necessidade invocada pelo trabalhador (designadamente oferta de emprego), libertar o Trabalhador da obrigação aí prevista.*

*6. Para efeitos do disposto na alínea e), subalinea i) do número anterior, o Trabalhador poderá acumular o crédito de horas das semanas em que de acordo com o horário "em espelho" vigente, esteja ao serviço às horas das semanas em que não esteja ao Serviço.*

*7. O Trabalhador declara estar consciente que as obrigações por si assumidas nos números 4, 5 e 6 da presente cláusula constituem requisito essencial para a vontade da ... para atribuir as contrapartidas previstas nos números 1 e 2 da presente cláusula.*

***CLÁUSULA SEGUNDA***

***(Exemplares)***

*O presente acordo redigido em dois exemplares originais, ficando cada um dos Contraentes na posse de um.*

***ANEXO***

***(nos termos do n.º 3 da cláusula primeira do Acordo)***

*Nome: ...*

*Notas relevantes:*

*(a) Tal como referido na cláusula primeira, n, ° 3, do Acordo, os valores abaixo indicados constituem uma simulação, na eventualidade de o contrato de trabalho vigente com o trabalhador em causa vir a cessar no final do procedimento de despedimento coletivo e por esse motivo e, ainda, no pressuposto de ser celebrado o Acordo de despedimento coletivo ao qual o presente documento é anexo.*

*(b) Sendo na presente data imprevisível a data de conclusão do procedimento, esta simulação partiu do pressuposto que a decisão final será tomada no dia 16.07.2020, seguido do período de aviso prévio legalmente previsto, consoante a antiguidade da*

*trabalhadora. Naturalmente que, caso a data da deciso final venha a ser outra, os valores abaixo indicados serão atualizados em conformidade.*

*(c) Os valores abaixo poderão igualmente sofrer alterações caso venham a ser verificadas, por exemplo, faltas ao serviço ou outras licenças ou dispensas, gozo de dias de férias, prestação de horas de formação profissional, etc.*

*(d) Aos valores abaixo indicados acrescerá a retribuição e subsídio de alimentação a que a trabalhadora tenha direito até ao final da vigência do contrato de trabalho (designadamente durante a tramitação do procedimento de despedimento coletivo e subsequente aviso prévio legal).*

| | |
|---|---|
| Compensação por cessação do contrato[1] | € 14 447,78 |
| Férias não gozadas[2] | € 0 |
| Subsídio de Férias[3] | € 2.000 |
| Férias 2020 (prop.) | € 1 495,89 |
| Sub. Férias 2020 (prop.) | € 1 495,89 |
| Sub. Natal 2020 (prop.) | € 1 495,89 |
| Formação profissional[4] | € 1.393,27 |
| Compensação eventuais diferenças salariais | € 12809,51 |
| Total: | €35 138,23 |

*Para qualquer esclarecimento adicional por favor contactar a Direção-Geral da ... e/ou os Recursos Humanos da empresa.*

**1.13.** Em 15.06.2020, foi celebrado um acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador especialmente protegido ..., nos termos a seguir transcritos:

***"(...) CONSIDERANDO QUE***

*A) A ... deu início a um procedimento de despedimento coletivo, nos termos dos artigos 359° e seguintes do Código cio Trabalho;*

*B) O Trabalhador trabalhador da ..., sendo um dos trabalhadores envolvidos no procedimento de despedimento coletivo referido no Considerando anterior;*

*C) No passado dia 20 de maio de 2020 deu-se início fase de informações e negociação do despedimento coletivo, nos termos do artigo 358.º do Código do Trabalho, através de reuniões realizadas entre a ... e a Comisso Representativa dos trabalhadores envolvidos no procedimento de despedimento coletivo (designada por estes últimos nos termos do artigo 360.°, n.° 3, do Código do Trabalho)) e com a presença da Direção Geral do Emprego e das Relaçes do Trabalho (DGERT);*

*D) Durante as reuniões referidas no Considerando anterior a ... e a Comissão Representativa dos Trabalhadores procuraram encontrar um acordo quanto à*

*dimensão do despedimento coletivo e os efeitos das medidas a aplicar aos trabalhadores abrangidos pelo mesmo;*

*E) A Comissão Representativa dos Trabalhadores designada para o efeito, conseguiu negociar junto da ... um conjunto de medidas mais favoráveis para os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo, de forma a que os mesmos aufiram valores superiores aos legalmente previstos;*

*F) No passado dia 3 de junho de 2020 encerrou-se a fase de informações e negociação do despedimento coletivo, tendo a ... ficado de apresentar aos trabalhadores um acordo a celebrar com cada um deles onde constem as melhorias conseguidas em sede de negociação com a Comissão Representativa dos Trabalhadores;*

*G) O presente Acordo visa formalizar junto do Segundo Contraente e com a assinatura deste último, o referido acordo,*

*É livremente e de boa-fé celebrado, reduzido a escrito e aceite pelas partes outergantes, o presente Acordo, celebrado no âmbito da fase de informações e uegociaço de despedimento coletivo, nos termos do artigo 361.º do Código do Trabalho, o qual regerá pelo disposto nas o1áisulas seguintes:*

***CLÁUSULA PRIMEIRA***

*1. A ... obriga-se perante os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo a cumprir com o seguinte:*

*a) Considerar para efeitos de cálculo de compensação por despedimento coletivo, a antiguidade como trabalhadores temporários de trabalhadores que imediatamente antes de terem sido contratados pela ... tenham estado ao serviço da ... como trabalhadores temporários;*

*b) Pagar, a título de diferenças salariais, os valores que tenham sido detetados pela empresa como tendo sido pagos em valores inferiores aos devidos na Convenção Coletiva de Trabalho a cada momento aplicável à relação laboral em causa;*

*o) Manter opagamento dos prémios de produtividade, seja dos trabalhadores da fábrica seja dos trabalhadores administrativos, até ao final do contrato, sendo esse pagamento dependente do cumprimento dos objetivos previamente fixados e processado nos termos habituais;*

*d) Manter o pagamento do "prémio ..." até à data de cessação do contrato de trabalho, para os que atualmente beneficiam do mesmo;*

*e) Manter o pagamento do subsídio de transporte até à data de cessação do contrato de trabalho, para os que atualmente beneficiam do mesmo;*

*2. Além da compensação a ser paga ao Trabalhador, a ... obriga-se ainda a pagar ao mesmo todos os créditos finais devidos pela cessação do contrato de trabalho.*

*3. O decorrente do disposto nos números anteriores é, por uma questão de transparência, refletido na simulação referente ao Trabalhador aqui signatário, anexa a este Acordo e do qual faz parte integrante, sem prejuízo de os valores aí previstos terem de ser atualizados em função da data, em concreto em que o Trabalhador receba a decisão de despedimento coletivo.*

*4. Em contrapartida das obrigações assumidas pela ... na presente cláusula, o Trabalhador*

*a) Expressamente declara aceitar o despedimento coletivo, reconhecendo como verdadeiros e válidos os motivos invooados para o mesmo, tal como resulta das cartas de comunicaço inicial e de fundamentação do despedimento coletivo que lhe foram entregues anteriormente e, consequentemente, declara que, com a presente aceitação dos efeitos do despedimento coletivo, é sua decisão não impugnar judicialmente a sua regularidade e licitude no futuro, assim renunciando ao direito de o fazer;*

*b) Compromete-se a não denunciar o contrato de trabalho durante o período de aviso prévio que lhe corresponda (nos termos do artigo 365. °, a.° 1, do Código do Trabalho);*

*e) Compromete-se a utilizar o crédito de horas previsto no artigo 364. ° do Código do Trabalho da seguinte forma:*

*i) No caso dos trabalhadores fabris, a usarem o crédito de horas nas semanas em que não estão ao serviço da empresa, de acordo com os horários de trabalho "em espelho" atualmente vigentes na ... por razões de higiene e segurança impostas pelo perigo de contágio do SARS-COV-19;*

*ii) No caso dos trabalhadores administrativos, em articulação com a respetiva chefia, de forma a assegurar o funcionamento do respetivo departamento.*

*5. Para efeitos do disposto na alínea b) do número anterior, na eventualidade de o Trabalhador necessitar de denunciar o contrato de trabalho durante o aviso prévio por motivo imperioso, poderá solicitá-lo à ..., comprometendo-se esta última a, na medida das suas possibilidades e face a comprovativo da necessidade invocada pelo trabalhador (designadamente oferta de emprego), libertar o Trabalhador da obrigação aí prevista.*

*6. Para efeitos do disposto na alínea e), subalínea i) do número anterior, o Trabalhador poderá acumular o crédito de horas das semanas em que, de acordo com o horário "em espelho" vigente, esteja ao serviço às horas das semanas em que não esteja ao serviço,*

*7. O Trabalhador declara estar consciente que as obrigações por si assumidas nos números 4, 5 e 6 da presente cláusula constituem requisito essencial para a vontade da ... para atribuir as contrapartidas previstas nos números 1 e 2 da presente cláusula.*

***CLÁUSULA SEGUIDA***

***(Exemplares)***

*O presente acordo é redigido em dois exemplares originais, ficando cada um dos Contraentes na posse de um.*

***ANEXO***

***(nos termos do n.º 3 da cláusula primeira do Acordo)***

*Nome: ...*

*Notas relevantes:*

*(a) Tal como referido na cláusula primeira n.° 3, do Acordo, os valores abaixo indicados constituem uma simulação, na eventualidade de o contrato de trabalho vigente com o trabalhador em causa vir a cessar no final do procedimento de despedimento coletivo e por esse motivo e, ainda, no pressuposto de ser celebrado o Acordo de despedimento coletivo ao qual o presente documento é anexo.*

*(b) Sendo na presente data imprevisível a data de conclusão do procedimento, esta simulação partiu do pressuposto que a decisão final será tomada no dia 16.07.2020, seguido do período de aviso prévio legalmente previsto consoante a antiguidade da trabalhadora. Naturalmente que, caso a data da decisão final venha a ser outra, os valores abaixo indicados serão atualizados em conformidade.*

*(c) Os valores abaixo poderão igualmente sofrer alterações caso venham a ser verificadas, por exemplo, faltas ao serviço ou outras licenças ou dispensas, gozo de dias de férias, prestação de horas de formação profissional, etc,*

*(d) Aos valores abaixo indicados acrescerá a retribuição e subsídio de alimentação a que a trabalhadora tenha direito até ao final da vigência do contrato de trabalho (designadamente durante a tramitação do procedimento de despedimento coletivo e subsequente aviso prévio legal).*

| | |
|---|---|
| Compensação por cessação do contrato[1] | € 5597,78 |
| Férias não gozadas[2] | € 0 |
| Subsídio de Férias[3] | € 2078,75 |
| Férias 2020 (prop.) | € 1479,36 |
| Sub. Férias 2020 (prop.) | € 1479,36 |
| Sub. Natal 2020 (prop.) | € 1413,70 |
| Formação profissional[4] | € 758,65 |
| Prémio Produção | € 945 |
| Total: | € 13 632,61 |

*Para qualquer esclarecimento adicional, por favor contactar a Direção Geral da ...*

*e/ou os Recursos Humanos da empresa. (...)"*

## 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]

**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 Europeias[2] 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

[1] Artigo 68.º, n.º 1 e n.º 2 da Constituição da República Portuguesa
[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).

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 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, puérperas, 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 nexo 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".*

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

(...) *"é certo que não cabe ao Tribunal sindicar 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."*
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 CT*[4] *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 TTPNF.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 colectivo os elementos mencionados no n.º 2 do art. 360.º do Código do Trabalho, não estando obrigado a incluir quaisquer outros.*

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

*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 colectivo 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 colectivo.*

*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*. (…)".

**III - Análise**

**2.15.** No caso em análise, a entidade empregadora dedica-se à …, dedicando-se à subcontratação e tornando-se especialista nos serviços de …, … e … para pequenas e médias …

**2.16.** Inicialmente a entidade empregadora que dedicava a sua atividade à …, há alguns anos tem centrado a sua atividade unicamente no setor …, funcionando como qualquer outra empresa que atua neste mercado, tendo abandonado, desde os anos 90, a … Maioritariamente a produção da empresa centra-se, atualmente, na execução de estruturas …, que se destinam à …

**2.17.** A entidade empregadora conta com um total de 37 (trinta e sete) trabalhadores/as.

**2.18.** O presente processo de despedimento coletivo fundamenta-se por motivos de mercado e estruturais, relacionados com a redução da atividade e desequilíbrio económico-financeiro da sociedade, que não conseguiu inverter a tendência de queda da faturação e acumulação de prejuízos, nos últimos anos.

**2.19.** A empresa há vários anos que depende de injeções sucessivas de capital por parte dos acionistas, não tendo conseguido gerar resultados positivos e, assim, afigurar-se uma empresa economicamente viável e financeiramente sustentável.
A situação de desequilíbrio financeiro da empresa para a atividade que desempenha, depndeia de sucessivas injeções de capital por parte dos acionistas, não tendo conseguido gerar lucro.

**2.20.** Tal situação foi agudizada ainda mais por toda a conjuntura que se vive atualmente com a pandemia mundia causada pelo SARS-CoV-2, que causou um abrandamento, profundo da atividade económica em Portugal e consequentemente a falta de novas encomendas e em certas situações o cancelamento de outras, bem como atrasos-nos pagamentos. Tendo-se somada a esta situação o facto de a entidade empregadora estar particularmente dependente de um cliente – ... – que entrou também, nos últimos meses, numa situação de forte instabilidade.

**2.21.** Alega a entidade empregadora que a conjuntura do mercado, a concorrência e a perda de clientes provocou um desequilíbrio financeiro na empresa, colocando-a numa situação económica difícil, apresentando resultados negativos e um decréscimo acentuado do volume de negócios.

**2.22.** Face aos motivos suprareferidos, a entidade empregadora, decidiu face aos sucessivos resultados negativos apresentados ao longo dos últimos anos tomar a decisão de gestão de encerrar toda a sua atividade operacional, optando apenas por manter a marca ..., em homenagem ao seu passado e, com ela, os serviços mínimos indispensáveis (não operacionais) à manutenção da personalidade societária.

**2.23.** A decisão de gestão traduz-se, desta forma, num encerramento de toda a área a área operacional e, consequentemente, de todos os departamentos associados: ..., departamento ..., departamento de ... e departamento de ..., aqui se incluindo todas as respetivas chefias.

**2.24**. Uma vez que o encerramento da produção da empresa não determinará o encerramento da própria empresa, atento o facto do encerramento da produção determine com que a fábrica e os restantes departamentos deixem de funcionar, existem obrigações e compromissos que deverão ser honrados pela empresa, pelo menos até ao final do corrente ano civil, motivo pelo qual a ... necessita de manter um mínimo de pessoal ao seu serviço.

**2.25.** O único pessoal que se irá manter, será a Diretora-Geral, que é a única trabalhadora com poder de decisão, bem como a assistente administrativa à diretora-geral, para execução de todas as tarefas administrativas, nomeadamente, para o contacto com as entidades públicas e fiscalizadoras e de articulação com os acionistas.

**2.26.** 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, estruturais e financeiros que se prendem com os maus resultados financeiros e a dificuldade em honrar os seus compromissos financeiros.

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

**2.28.** Da ata de reunião de informações e negociação resulta que os trabalhadores especialmente protegidos, não se opuseram à sua inclusão no despedimento, conforme consta dos acordos celebrados.

**2.29.** Resulta ainda de todo o processado junto pela entidade empregadora que o despedimento coletivo em apreço, abrange todos os/as trabalhadores/as que desempenhavam funções na entidade empregadora, à exceção de duas trabalhadoras, cuja não inclusão no presente processo de despedimento coletivo, se encontram devidamente fundamentadas.

**2.30.** Face ao acima exposto, não se afigura possível concluir por indícios de discriminação por motivos relacionados com o gozo de direitos de parentalidade.

## IV – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera não se opor à inclusão dos trabalhadores especialmente protegidos **...** e do trabalhador **...,** no despedimento coletivo promovido pela empresa **...**

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 08 DE JULHO DE 2020, COM O VOTO CONTRA DA UGT – UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES**