

PARECER Nº 350/CITE/2020

ASSUNTO: Parecer prévio ao despedimento de trabalhador em gozo de licença parental, incluído em processo de despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 318-DH-C/2020

I – OBJETO

1.1- Em 01.07.2020, a CITE recebeu da entidade empregadora “...”, cópia de um pedido de despedimento coletivo, que inclui o trabalhador em gozo de licença parental, ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que deu origem ao presente processo.

1.1- Na comunicação dirigida ao trabalhador, datada de 28/05/2020, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:

“(...) ”

Nos termos e para os efeitos previstos no n.º 3 do art. 360.º do Código do Trabalho, informamos V. Exa. que, por motivos de mercado e estruturais, a (de ora em diante designada por “...”), decidiu proceder a um despedimento colectivo com fundamento em motivos económicos, de mercado e estruturais, que irá abranger 19 trabalhadores.

A ... foca a sua actividade no desenvolvimento e criação de serviços para condutores e estafetas parceiros, mediante a utilização das suas plataformas. Nos últimos meses, a ... tem vindo a enfrentar dificuldades de crescimento e sustentabilidade da sua actividade, as quais se agudizaram de modo significativo em virtude da crise mundial provocada pela pandemia da Covid-19.

Em concreto, o quadro sanitário vivido desde o final de 2019 e início de 2020 tem provocado diversos constrangimentos à actividade da ... a nível mundial.

Esses constrangimentos e dificuldades não são apenas uma realidade no mercado português, tendo sido também transversais a outros mercados onde opera o Grupo económico no qual a ... se integra, nomeadamente na região de ... (...).

O presente despedimento colectivo é baseado na necessidade de criar uma estrutura global funcional adequada, que permita ao Grupo tornar-se mais competitivo, eficiente, mais leve e com melhor relação custo-benefício, tanto de forma geral na zona ..., como concretamente na ... em Portugal.

Tal reestruturação impactará todas as áreas de negócio, prevendo-se a eliminação de posições que não serão necessárias de acordo com a estrutura final prevista.

As razões que sustentam o presente despedimento colectivo estão melhor descritas no Anexo I à presente comunicação.

Considerando todos os cenários possíveis e dadas as circunstâncias referidas

acima e no mencionado anexo, a empresa irá dar início a um processo de despedimento colectivo, no qual V. Exa. deverá estar incluído(a), de acordo com os critérios de selecção expostos no Anexo III.

É intenção da ... que o presente despedimento esteja concluído durante o mês de Julho, incluindo os períodos legais de pré-aviso, sendo intenção da empresa pagar aos trabalhadores afectados pelo mencionado despedimento uma compensação calculada nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho.

Informa-se ainda que, nos termos do n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, no prazo de cinco dias úteis a contar da data de recepção desta comunicação, V. Exa., juntamente com os demais trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo, podem designar uma comissão representativa com o máximo de cinco membros para participar da reunião de informações e negociação que se realizará com a ..., sendo o local, data e hora da mesma, comunicados oportunamente. Nessa reunião, a comissão representativa poderá ser assistida por um perito, de acordo com o regime legal aplicável.

No caso de pretenderem designar uma comissão representativa, deverão comunicar a sua composição à empresa, por e-mail, para ...

O teor da presente comunicação assume natureza confidencial, apenas podendo ser acedido pelos trabalhadores envolvidos no presente processo e pelas competentes autoridades, estando vedada a sua divulgação a terceiros, salvo se consentido previamente e por escrito pela ...

Finalmente, nos termos e para os efeitos do n.º 1 do art.º 360.º do Código do Trabalho, vem a ... remeter a V. Exas. os elementos de informação discriminados no n.º 2 desta disposição legal, constantes dos Anexos I a IV à presente comunicação.

(...)

Anexos:

- I. Descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo;*
- II. Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;*
- III. Indicação dos critérios e fundamentos que servem de base para a selecção dos trabalhadores abrangidos no processo de despedimento;*
- IV. Indicação do número de trabalhadores abrangidos no processo de despedimento e das respectivas categorias profissionais.”*

1.1.1. Da descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo, que constitui Anexo I e cujo teor se reproduz:

“(…)

I. Enquadramento geral

Fundada em Março de 2009, a ... é uma empresa tecnológica pioneira que tem como objectivo a conexão de pessoas com o propósito de ...

Após um rápido crescimento da sua actividade nos Estados Unidos da América, a ... chegou à Europa e, em 2014, a Portugal. O seu alcance mundial é actualmente de 600 cidades em 80 países.

Beneficiando da sua experiência e conhecimento na área da conexão digital na indústria de ... (...), a ... expandiu as suas operações na área da ... (...) e, mais tarde, no mercado em expansão das ...

O Grupo ... tinha em Portugal, em princípios de Maio de 2020, 519 trabalhadores divididos por 3 entidades jurídicas.

Os trabalhadores, embora divididos por entidade jurídica, estão organizados de acordo com um padrão transversal semelhante, do qual a função ..., que inclui Experts, Senior Experts e Team Leaders, desempenha um papel importante, na recepção de parceiros, ... e ..., utilizando as plataformas ... e ...

As actividades são desempenhadas pessoalmente e incluem:

- *Registo de novos ...*
- *Registo de ...*
- *Apoio a ...*
- *Recepção, armazenamento e entrega ...*
- *Gerir a prestação de informações a ...*
- *Desenvolvimento de actividades em novas cidades em Portugal (que exijam viagens frequentes a cidades para reunir com futuros parceiros e apoiar os existentes).*

II. Racional económico para esta mudança

Tendo em conta o objectivo de rentabilidade que se pretende para finais de 2020, a ... já estava a analisar a sua estrutura, mesmo antes da situação provocada pela Covid, de modo a implementar mudanças que se anteviam como necessárias.

Por causa da pandemia global, o negócio total decresceu aproximadamente 80% e não é possível prever quando começará a recuperar e, sobretudo quando recuperará para níveis pré-Covid, não se sabendo igualmente como a economia reagirá, o que acarreta a necessidade de tomar medidas imediatas para conter o impacto muito significativo no negócio.

Até à data, o maior impacto foi no negócio ..., e embora o negócio ... tenha vindo a crescer mais do que se previa antes da Covid, o negócio ... não tem as mesmas margens de rentabilidade que a ...

Foi identificada uma clara necessidade de redimensionar a estrutura de custos do grupo e as suas operações para as tornar mais adequadas a um negócio menor, tendo sido igualmente identificada a necessidade de agir ao nível de toda a empresa, tomando decisões fundamentais e estruturais para redimensionar e reformular todo o negócio.

III. Critérios orientadores no processo de selecção de trabalhadores afectados

Tendo em conta o acima exposto, todos os negócios, geografias, escritórios, projectos e funções estão em análise e, bem assim, a saída dos mercados nos quais o crescimento não compensa o investimento feito.

Ao mesmo tempo, a ... necessita repriorizar e parar ou atrasar todas as iniciativas e projectos que não sejam essenciais e encerrar os escritórios cuja localização não seja essencial ou necessária.

As funções cujo âmbito seja afectado pelo reduzido volume de negócios (ex. apoio ao cliente, recrutamento, etc.), bem como as duplicações de funções ou de equipa terão de ser analisadas.

O trabalho não essencial terá de ser eliminado, adequando o quadro de pessoal tendo em conta o negócio reduzido, e as áreas em que a abrangência da gestão seja pequena, ou em que existam demasiados níveis de direcção terão igualmente de ser racionalizadas.

Finalmente, a estratégia de localização também será afectada, principalmente no caso de escritórios muito pequenos ou daqueles que possam ser geridos a partir de outras localizações com escritórios maiores.

IV. Redução geral de pessoal

Todo o acima exposto, incluindo o impacto da Covid-19 no plano de negócios para 2020 e a quebra muito significativa da procura, levam inevitavelmente a uma redução do pessoal, designadamente para garantir um controlo de custos eficiente e a aceleração da mudança para novas formas de operar – incluindo a admissão ..., ..., otimizando a operação e assegurando um certo nível de rentibilidade.

A redução pretendida afectará aproximadamente 30% do quadro de pessoal no ... (...), e 50% no ... (...), afectando cerca de 1042 postos de trabalho em toda a região ...

Esta redução de pessoal está a ser exigida a nível global, com esforços equivalentes por parte de todas as regiões nas quais a ... tem operação activa, e para a zona ... (...) a melhor forma para atingir o objectivo foi alinhada com a Direcção Geral Regional.

V. Impacto em Portugal

No que respeita a Portugal, o reduzido volume de interacções causado pela quebra na procura também acarretará a necessidade de reduzir pessoal.

No ..., a intenção é de manter os 2 ... existentes (...), mas reduzir o seu quadro de pessoal, para o ajustar à quebra na procura. Os trabalhadores cujas funções não sejam essenciais para o negócio e que tenham sido os últimos a ser admitidos, serão os afectados pela redução. No tocante às vendas (outbound), todos os trabalhadores que exerçam funções neste departamento (...) serão afectados, em consequência do encerramento do mercado.

(...)”

1.1.2. Do Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa, que constitui Anexo II, para o qual se remete para todos os efeitos legais, verifica tratar-se de um quadro que contém a identificação de 47 trabalhadores, com a respetiva categoria, departamento onde exercem funções e funções desempenhadas.

1.1.3. Da indicação dos critérios e fundamentos que servem de base para a seleção dos trabalhadores abrangidos no processo de despedimento, que constitui Anexo III e cujo teor se reproduz:

“(…)

Pelas razões melhor descritas no Anexo I da presente comunicação, a ... (...) decidiu proceder a um despedimento colectivo com fundamento em motivos económicos, de mercado e estruturais.

Com esta medida, a ... pretende melhorar a sua sustentabilidade, designadamente (i) pela redefinição estratégica de prioridades, (ii) ajuste do modelo de negócio existente ao mercado actual e (iii) redução de custos fixos, aproveitando as sinergias internas existentes e a versatilidade funcional dos seus recursos humanos.

A implementação do modelo de negócio pretendido obriga à reestruturação interna da ..., afectando diferentes posições e categorias profissionais na empresa, sendo expectável que a viabilidade do negócio seja conseguida a curto ou médio prazo com a aplicação de tal medida.

Assim, a ... decidiu reestruturar as seguintes unidades ou departamentos de suporte:

a) ... (...); e

b) ... – ...

i. ...

ii. ...

I. ... (...)

De acordo com o novo modelo de negócio pretendido, que visa a adequação do existente ao mercado actual e a redução de custos fixos, a ... decidiu encerrar o seu Departamento de ...(...), sendo esse o motivo pelo qual é intenção da empresa incluir neste despedimento colectivo todos os trabalhadores actualmente alocados a essa ... (...), cujas posições serão eliminadas.

Pelas razões descritas acima, é intenção da ... incluir no procedimento de despedimento colectivo os seguintes trabalhadores:

1. ...
2. ...
3. ...
4. ...
5. ...
6. ...
7. ...
8. ...
9. ...
10. ...
11. ...

II. ...- ...

Actualmente, o Departamento ... da ... está dividido em duas áreas operacionais, uma localizada no ... e a outra em ..., sendo responsável pelos serviços de assistência a clientes e parceiros da ...

De acordo com o novo plano estratégico da ..., e por motivos que se relacionam com a redução da estrutura e adaptação de custos às perspectivas de sustentabilidade da actividade, a empresa pretende reduzir o número total de trabalhadores alocados ao Departamento ... e que exercem funções de ..., tanto em ... como ...

Neste contexto, a ... pretende eliminar 8 postos de trabalho no departamento de ..., considerando as unidades de ... e ...

i. ...

A unidade do ... é actualmente composta por 4 (quatro) trabalhadores que exercem funções de ...: ... (...), ... (...), ... (...) e ... (...).

Para determinar a manutenção dos contratos de trabalho, a ... privilegiou a antiguidade do trabalhador, de acordo com um critério objetivo designado como ... (...), procurando garantir a continuidade dos serviços residuais por trabalhadores com maior experiência.

Pelas razões descritas acima, é intenção da ... incluir a trabalhadora ... no processo de despedimento colectivo, por ser a trabalhadora com menor antiguidade quando comparada com os demais trabalhadores do Departamento ... no ..., sendo, no contexto atual, considerada não essencial, sem comprometer a actividade normal do negócio.

ii. ...

A unidade de ... é actualmente composta por 45 (quarenta e cinco) trabalhadores.

Para determinar a manutenção dos contratos de trabalho, a ... privilegiou a antiguidade do trabalhador, de acordo com um critério objetivo designado como ... (...), procurando garantir a continuidade dos serviços residuais por trabalhadores com maior experiência.

Pelas razões descritas acima, é intenção da ... incluir os trabalhadores ..., ..., ..., ..., ..., e ... no processo de despedimento colectivo, por serem os trabalhadores com menor antiguidade quando comparados com os demais trabalhadores que exercem funções de ... no Departamento ..., em Lisboa, sendo, no contexto atual, considerados não essenciais, sem comprometer a actividade normal do negócio.

(...)"

1.1.4. Do Quadro de Categorias, com a discriminação das categorias profissionais abrangidas e o número de trabalhadores a despedir por categoria, que constitui Anexo IV, para o qual se remete para todos os efeitos legais.

1.2. Do processo de despedimento consta cópia das atas da reunião que se destinam a dar cumprimento à fase de informações e negociação com os trabalhadores, cujo teor se reproduz infra:

“Acta n.º 1 – Reunião de informações e negociação

Despedimento colectivo

(...)

No dia 15 de Junho de 2020, pelas 10 horas, reuniram em sistema de videoconferência e no âmbito do processo de despedimento colectivo promovido pela ..., as pessoas constantes da lista de presenças anexa a esta acta.

Iniciada a reunião, tomou a palavra ..., Perita nomeada pela Empresa, tendo explicado aos presentes que a reunião iria ser comum a ambas as entidades legais ..., iria decorrer em Português e da mesma seriam elaboradas as respectivas actas, tendo a ..., Perita nomeada pela comissão de trabalhadores (adiante Comissão), e o ..., representante dos serviços competentes da Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (adiante DGERT), concordado com a solução proposta. Continuou, questionando os presentes acerca da possibilidade de a Comissão dispensar a Empresa da entrega de cópia das comunicações iniciais já entregues aos trabalhadores, tendo os presentes anuído, expressamente dispensando a Empresa do cumprimento de tal formalidade.

De seguida tomou a palavra o ..., que confirmou ter recebido as comunicações legalmente obrigatórias e explicou aos presentes a função do representante da DGERT na presente reunião, designadamente para assegurar que a mesma é realizada em cumprimento das disposições legalmente aplicáveis, tendo questionado a Empresa sobre a existência de trabalhadores protegidos entre os afectados pelo despedimento, tendo a Perita da Empresa confirmado a existência de uma trabalhadora grávida e afirmando que a empresa iria efectuar as comunicações legalmente obrigatórias nesta matéria.

De seguida, tomou a palavra a Empresa para informar os presentes da existência de alguns lapsos nas comunicações entregues aos trabalhadores e à DGERT, devendo as mesmas ser consideradas tendo em conta o seguinte:

- a) No que respeita à entidade ..., o número de trabalhadores potencialmente afectados pelo despedimento é de 149 e não de 150. O trabalhador ... não deve ser considerado para efeitos de inclusão no despedimento, pois apresentou a sua demissão em momento anterior ao início do mesmo. No que respeita à ... PT, o número de trabalhadores potencialmente afectados mantém-se nos 19.*
- b) O critério utilizado para selecção e inclusão da trabalhadora ... no presente despedimento foi o encerramento do “...” e não “...”;*

c) A trabalhadora ... deve ser considerada e enquadrada no departamento “...” e não no departamento “...”, como por lapso se refere no Anexo II às comunicações iniciais, e

d) A trabalhadora ... deve ser considerada e enquadrada no departamento “...” e não no departamento “...”, como por lapso se refere no Anexo II às comunicações iniciais.

De seguida tomou a palavra a Perita designada pela Comissão, questionando sobre a existência de processos disciplinares iniciados contra trabalhadores abrangidos pelo despedimento, tendo a Empresa confirmado que os trabalhadores ... e ... estão sob alçada disciplinar por factos ocorridos após o início do presente processo de despedimento colectivo, reservando-se a empresa o direito de tomar as decisões disciplinares que se venham a revelar adequadas. De seguida, a Perita nomeada pela Empresa explicou aos presentes a necessidade de os trabalhadores, cumprirem a totalidade dos seus deveres laborais na vigência dos seus contratos, designadamente quanto à prestação de trabalho, sob pena de, não o fazendo, por um lado, poderem ser desencadeados processos disciplinares e, por outro, não haver lugar ao pagamento de comissões a 100%.

De seguida tomou a palavra a Perita nomeada pela Comissão, que solicitou à Empresa diversos esclarecimentos sobre os temas que a seguir se enunciam:

- a) Qual o número exacto de trabalhadores afectados nos estabelecimentos de .. e ...;*
- b) Anexo aos contratos de trabalho relativo a cláusulas limitativas pós- cessação e a circunstância de os mesmos estarem redigidos em Inglês*
- c) Possibilidade de a empresa ponderar medidas alternativas ao despedimento, designadamente suspensão de contratos, reclassificações profissionais ou exclusão de trabalhadores do perímetro do despedimento;*
- d) Actuais processos de recrutamento por parte da ...;*
- e) Possibilidade de a empresa facultar documentos de natureza contabilística ou financeira relativa aos fundamentos invocados;*

- f) Possibilidade de pagamento de apoio extraordinário a trabalhadores migrantes ou com estatuto de refugiado;*
- g) Possibilidade de pagamento de apoio extraordinário a trabalhadores que não tenham período de garantia para acesso a subsídio de desemprego;*
- h) Execução do contrato de trabalho e pagamento de créditos laborais e/ou possibilidade de atribuição de benefícios adicionais, designadamente no que respeita a férias, horas de formação, exames médicos, ..., não concorrência, seguro de saúde, e laptops, e*
- i) Qual o montante e fórmula de cálculo da compensação a atribuir pela Empresa. De seguida, tomou a palavra a Empresa que explicou os termos da proposta apresentada e o contexto económico que levou ao modo de cálculo adoptado, comunicando à Comissão que a proposta apresentada pela ... corresponde ao mínimo legal, tendo convidado a Comissão a apresentar uma contra-proposta para análise.*

A Comissão comprometeu-se a fazer esforços para apresentar uma proposta que deverá ser discutida entre as partes na próxima reunião que foi agendada para o dia 18 de Junho pelas 10h00, tendo a Empresa informado que a negociação deverá estar concluída até ao dia 26.06.2020, tendo em conta o prazo adicional que foi dado para constituição da comissão, o que fez atrasar o início do processo negocial.

Nada mais havendo a discutir, as partes dão por encerrada a presente reunião dela tendo sido lavrada a presente acta que irá, depois de lida, ser confirmada por todos os presentes.

(...)”

Da ata consta a lista de presenças com todos os participantes na reunião e a confirmação da presença.

*Acta n.º 2 – Reunião de informações e negociação
Despedimento colectivo*

(...)

No dia 18 de Junho de 2020, pelas 10 horas, reuniram em sistema de videoconferência e no âmbito do processo de despedimento colectivo promovido pela ..., as pessoas constantes da lista de presenças anexa a esta acta.

Iniciada a reunião e considerando os constrangimentos inerentes à assinatura da acta da reunião anterior em virtude de esta ser realizada em sistema de videoconferência, a Empresa colocou à consideração dos presentes a possibilidade de a referida acta ser de imediato aprovada por confirmação dos presentes. A proposta foi aprovada, sendo igualmente aprovado o conteúdo da acta da reunião de dia 15.06.2020, que será anexa à presente. Foi igualmente aprovada a utilização de procedimento semelhante para as reuniões seguintes.

De seguida tomou a palavra ..., Perita nomeada pela Empresa, tendo, no seguimento dos pedidos de esclarecimento efectuados pela Comissão na reunião anterior, prestado as seguintes informações:

- a) Os trabalhadores ... e ... estão actualmente sujeitos a processo disciplinar iniciado pela empresa, estando ainda por determinar a sanção a aplicar;
- b) Relativamente ao Anexo dos contratos de trabalho e apesar de a maioria dos trabalhadores entender Inglês, a Empresa tentará, atendo aos constrangimentos de tempo, providenciar uma tradução para Português, do mesmo. Relativamente a este ponto, a Comissão, a sua Perita, e o representante da DGERT, manifestaram a sua concordância com a mais valia inerente à obtenção desta tradução;
- c) No que respeita a medidas alternativas ao despedimento, a Perita da Empresa, confirmou que essas alternativas estão a ser ponderadas, designadamente a reconversão de trabalhadores que dominem a língua Francesa (mediante aceitação dos mesmos), e a (re)integração de trabalhadores para ocupar vagas que entretanto surjam em virtude de saídas de outros trabalhadores não afectados pelo despedimento, tendo clarificado que, tanto a trabalhadora grávida, como os trabalhadores refugiados ou migrantes, serão especialmente

considerados para estas possibilidades. A Empresa comprometeu-se a continuar a fazer esta avaliação e a Comissão comprometeu-se a apresentar uma lista de trabalhadores que dominem a língua Francesa, esclarecendo o nível de cada um deles. Sem prejuízo, a Perita da Comissão esclareceu que a trabalhadora grávida e o trabalhador ... dominam a língua Francesa;

- d) Não existe actualmente qualquer processo de recrutamento na ..., tendo esclarecido que existem empresas de recrutamento que, sem qualquer intervenção ou pedido da ..., oferecem listas de recrutamento para tentar colocar trabalhadores, sendo a ... totalmente alheia a este facto;*
- e) No que respeita aos elementos financeiros/contabilísticos foi esclarecido que a situação da ... é pública e notória, tendo sido objecto de diversas notícias nos últimos tempos. Continuou esclarecendo que ainda não existem quaisquer contas oficiais relativamente ao ano de 2020, pelo que o impacto do Covid-19, apesar de real e evidente, ainda não se encontra reflectido em suporte contabilístico ou financeiro. Esclareceu também que, por se tratar de informação privilegiada ou confidencial e ainda em virtude das obrigações perante os accionistas e o mercado regulado, a Empresa não irá facultar, neste fórum, quaisquer elementos adicionais para além daqueles fornecidos na comunicação inicial de despedimento. Sem prejuízo, a Empresa reconhece aos trabalhadores o direito de, em sede judicial e caso o entendam, poderem questionar e solicitar os elementos que entendam relevantes. A este propósito, o representante da DGERT esclareceu que a posição da Empresa é legalmente legítima, tendo reforçado que a posição da empresa não prejudica os direitos dos trabalhadores quanto à possibilidade de questionarem esta posição no futuro, estando processualmente assegurados os seus direitos;*
- f) Informou que a ... está a considerar a hipótese de atribuir um benefício extraordinário aos trabalhadores com estatuto de refugiado ou migrantes;*
- g) Relativamente à possibilidade de atribuição de apoio diferenciado aos trabalhadores que eventualmente não tenham prazo de garantia para atribuição de subsídio de desemprego, a empresa esclareceu que tal*

possibilidade poderá afectar os montantes globais e o orçamento de que a empresa dispõe para o presente despedimento, pelo que a atribuição de montantes adicionais a uns trabalhadores poderá prejudicar a maioria dos demais, pelo que, em princípio, esta não é uma hipótese a ser considerada. A este propósito, o representante da DGERT esclareceu que foi recentemente aprovado um regime legal que diminui o período mínimo de garantia para atribuição do subsídio de desemprego, apesar de o mesmo não se aplicar às cessações de contrato por despedimento colectivo;

- h) No que respeita aos créditos laborais, os mesmos serão contabilizados de acordo com as normas legalmente aplicáveis e serão pagos os montantes devidos a cada um dos trabalhadores, estando a empresa disponível para considerar o pagamento de um montante fixo relativo a horas de formação a cada um dos trabalhadores, a incluir na compensação final;*
- i) Foi esclarecido que as acções (...) serão atribuídas aos trabalhadores que, de acordo com a política vigente, têm direito às mesmas, que, em qualquer caso, serão apenas os trabalhadores com mais de 9 meses de antiguidade na data de cessação dos contratos, ou seja, ... e ...;*
- j) A empresa esclareceu, por fim, que está a considerar (i) atribuir a extensão do seguro de saúde até 31.12.2020 a todos os trabalhadores, de acordo com as condições existentes à data em que foi comunicada a intenção de despedimento, (ii) prescindir da obrigação de não concorrência pós contratual, e (iii) atribuir uma compensação adicional aos trabalhadores que tenham um computador em regime legal hold e atribuir aos demais o próprio computador, todos os trabalhadores mantendo o direito aos equipamentos periféricos; tendo terminado assim os esclarecimentos a prestar pela Empresa.*

De seguida tomou a palavra a ..., Perita da Comissão que esclareceu que os trabalhadores pretendem negociar com a empresa e pretendem manter uma postura negocial equilibrada e razoável, de modo a que seja possível atingir um entendimento. Sem prejuízo, esclareceu que o universo de trabalhadores é essencialmente, jovem, qualificado, e que criou elevadas expectativas na relação

contratual que decidiu manter com a ..., criticando a circunstância de a ..., apesar dos resultados públicos, não ter considerado medidas alternativas ao despedimento colectivo. Neste contexto, esclareceu a contraproposta a apresentar pela Comissão, o que fez nos seguintes termos:

- a) Atribuição de um montante de €1500 a todos os trabalhadores que não possam manter o computador ou que, podendo, pretendam optar por este pagamento;*
- b) Atribuição de um montante de € 2500 para todos os trabalhadores com estatuto de refugiado ou migrantes;*
- c) Libertação da obrigação de não concorrência pós contratual;*
- d) Emissão de certificados de formação por parte da Empresa, quer os trabalhadores tenham tido intervenção na qualidade de formandos, ou de formadores. A este propósito foi solicitada a colaboração da trabalhadora ... (responsável pela formação na Empresa e membro da Comissão) com vista ao apuramento dessa informação, o que esta aceitou;*
- e) Atribuição de um montante de € 3000 para todos os trabalhadores que não tenham período de garantia para acesso a subsídio de desemprego;*
- f) Que, exclusivamente para efeitos do cálculo da compensação a atribuir aos trabalhadores, seja considerado o tempo de antiguidade ao serviço de empresas de trabalho temporário e imediatamente anterior à celebração de contrato com a ...;*
- g) Extensão da cobertura de seguro de saúde por um período de 12 meses após a cessação do contrato de trabalho ou uma compensação de € 850 a atribuir a cada trabalhador, por este, no seu entender, o preço médio de subscrição de um seguro individual;*
- h) Manutenção das acções da Empresa até ao final do ano de 2020;*
- i) Atribuição de um montante de €150 a todos os trabalhadores para fazer face aos custos com apoio jurídico;*
- j) Possibilidade de os trabalhadores utilizarem todos os créditos disponíveis no pacote “...” disponibilizado pela empresa até final do contrato ou, em alternativa, pagamento do valor correspondente;*

k) Pagamento dos bónus devidos aos trabalhadores (i) a 100% do ano de 2020, para os 4 trabalhadores ... e, (ii) a 100% até Setembro de 2020, para os demais trabalhadores (...);

l) No que respeita ao montante e forma de cálculo da compensação, foi proposto o pagamento de um montante equivalente a 2,5 salários base para cada trabalhador, independentemente da antiguidade, acrescido de 0,5 salários base, por cada 6 meses completos de antiguidade.

De seguida, tomou a palavra o representante da DGERT, tendo esclarecido o seu entendimento quanto à posição das partes, no sentido de as mesmas estarem a adoptar uma postura verdadeiramente negocial, reiterando a posição da DGERT procurando a conciliação das partes. Por último, o representante da DGERT esclareceu, por um lado, a proibição de a empresa recorrer ao trabalho temporário num período de 12 meses após a cessação dos contratos de trabalho e, por outro, instou a empresa a quantificar a necessidade de trabalhadores de língua Francesa, apresentando o número de trabalhadores ou de posições efectivamente necessárias.

Todas as partes se comprometeram a realizar todos os esforços para avançar nas negociações, procurando encontrar respostas às questões e propostas formuladas, manifestando o desejo de a próxima reunião ser produtiva e permitir aproximar a posição das partes.

Nada mais havendo a discutir, as partes dão por encerrada a presente reunião dela tendo sido lavrada a presente acta que irá, depois de lida, ser confirmada por todos os presentes.”

Da ata consta a lista de presenças com todos os participantes na reunião e a confirmação da presença.

“Acta n.º 3 – Reunião de informações e negociação

Despedimento colectivo

(...)

No dia 23 de Junho de 2020, pelas 10 horas, reuniram em sistema de videoconferência e no âmbito do processo de despedimento colectivo promovido pela ..., as pessoas constantes da lista de presenças anexa a esta acta.

Iniciada a reunião, foi aprovado o conteúdo da acta da reunião de dia 18.06.2020, que será anexa à presente.

De seguida tomou a palavra ..., Perita nomeada pela Empresa, tendo esclarecido que não foi possível apresentar uma contraproposta antes desta reunião e aproveitado para agradecer à Comissão o envio da lista de trabalhadores e das línguas faladas por cada um deles. Continuou esclarecendo que, após análise interna, a Empresa poderá requalificar alguns trabalhadores, o que ficará sujeito a aceitação expressa destes e prevendo-se neste momento poder abranger até um máximo de 17 trabalhadores. Os trabalhadores em causa serão contactados directamente pela Empresa antes de concluído o presente processo de despedimento colectivo. No que respeita à contraproposta a apresentar pela Empresa, a Perita esclareceu que se trata de uma proposta global, cuja manutenção está dependente da aceitação total da mesma e que, por questões que prendem com o nível de efectiva representatividade da Comissão, aquando da emissão das decisões finais, os trabalhadores afectados serão convidados a confirmar, por escrito, a sua aceitação dos termos da negociação havida entre a Empresa e a Comissão sob pena de, não o fazendo no prazo a fixar, a Empresa apenas lhes pagar a compensação mínima legalmente prevista. Assim, e após ter ponderado devidamente os termos da proposta apresentada anteriormente pela Comissão, por um lado, mas consciente de que a Empresa dispõe de orçamento limitado para acomodar uma proposta que seja vantajosa para a globalidade dos trabalhadores, por outro, a Empresa apresenta a sua contraproposta nos seguintes termos:

- a) No que respeita aos computadores, a Empresa aceita atribuir uma compensação adicional aos trabalhadores que tenham um computador em regime de legal hold. Essa compensação será no valor de 1000 USD ou em montante equivalente ao valor de mercado do computador, consoante o que

for mais baixo, cabendo essa escolha à Empresa. Foi ainda esclarecido que o valor em USD será convertido em EUR de acordo com a taxa de câmbio em vigor na data do pagamento e que tal se deve a uma exigência operacional da empresa. Aos demais trabalhadores será dada a possibilidade de manter os computadores, sem possibilidade de opção por compensação monetária. Todos os trabalhadores poderão manter os equipamentos periféricos.

- b) No que respeita aos trabalhadores com estatuto de ..., ou seja, aqueles que não tenham residência permanente em Portugal e que a Empresa contabiliza em 14 e não 4 como foi anteriormente referido pela Comissão, a Empresa propõe (i) o pagamento de um apoio no valor de 1000 USD, (ii) o pagamento de 3 horas de assessoria relacionada com temas de migração a ser prestada pela empresa ..., e (iii) o pagamento da viagem de regresso ao país de origem, para o trabalhador e para o seu agregado familiar, de acordo com as regras e informações a prestar pela ... e não mediante o reembolso de despesas, pelo que os trabalhadores não deverão adquirir qualquer viagem por sua iniciativa;*
- c) No que respeita às horas de formação, a Empresa esclareceu que tem prestado diversas horas de formação aos seus trabalhadores, como é do conhecimento destes. Aliás, esclarece que no ano de 2020 já foram prestadas uma média de 8,75 horas de formação a cada trabalhador de ..., estando programadas um total de 122 horas de formação para os trabalhadores do ... (... e demais trabalhadores). Sem prejuízo e porque o apuramento das horas de formação em concreto devidas a cada trabalhador pode revelar-se demorado, a Empresa propõe o pagamento de uma compensação de valor igual a 0,5 meses de retribuição base para compensação de tais horas/créditos. Este montante será incluído na compensação a atribuir a cada um dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento. No que respeita aos certificados de formação, os mesmos apenas poderão ser disponibilizados mediante intervenção e colaboração da trabalhadora ..., pelo que a Empresa não se pode comprometer a entregá-los aos trabalhadores;*

- d) *A Empresa aceita a proposta dos trabalhadores no sentido de os libertar da obrigação de não concorrência pós contratual;*
- e) *A Empresa não pode aceitar o pedido de atribuição de um montante de € 3000 para todos os trabalhadores que não tenham período de garantia para acesso a subsídio de desemprego, por um lado, porque lhe é impossível conhecer com exactidão qual a carreira contributiva de cada trabalhador e, por outro, porque tal pedido implicaria um esforço financeiro inalcançável pela Empresa e que poderia colocar em causa os montantes a atribuir aos demais trabalhadores;*
- f) *Exclusivamente para efeitos do cálculo da compensação a atribuir aos trabalhadores, a Empresa aceita considerar o tempo de antiguidade ao serviço de empresas de trabalho temporário imediatamente anterior à celebração de contrato de trabalho com a ...;*
- g) *A empresa esclareceu que apenas poderá atribuir a extensão do seguro de saúde até 31.12.2020 a todos os trabalhadores, de acordo com as condições existentes à data em que foi comunicada a intenção de despedimento, até porque a extensão do seguro para além desse período não foi possível de negociar com a seguradora. A este propósito, a Empresa esclareceu a Comissão que não será atribuída qualquer compensação monetária em alternativa à extensão da cobertura do seguro de saúde;*
- h) *As acções (...) atribuídas aos trabalhadores que, de acordo com a política vigente, têm direito às mesmas, ou seja, apenas os trabalhadores com mais de 9 meses de antiguidade na data de cessação dos contratos - ... e ... - serão pagas (cash out) até à data de cessação do contrato ao valor médio de cotação por referência ao mês de Maio;*
- i) *A Empresa aceita atribuir directamente um montante de €150 a todos os trabalhadores para fazer face aos custos com apoio jurídico. Tal montante será incluído no valor global da compensação;*
- j) *A Empresa pagará a todos trabalhadores o montante equivalente aos créditos disponíveis no pacote “...” que se tenham vencido desde Janeiro de 2020 e até 31 de Julho de 2020, sendo deduzido àquele montante as despesas já*

apresentadas e que serão directamente reembolsadas aos trabalhadores. As despesas que sejam apresentadas a partir desta data não serão processadas nem reembolsadas;

- k) A Empresa concederá a todos trabalhadores um pré-aviso de 30 dias, sendo superior ao legalmente exigido para os trabalhadores cujo pré-aviso obrigatório seria de apenas 15 dias;*
- l) A Empresa dispensará os trabalhadores de prestar o seu trabalho até à data de cessação, mediante inclusão dos mesmos em regime de ... remunerada;*
- m) Apesar de legalmente possível, a Empresa não obrigará ao gozo de férias imediatamente antes da cessação dos contratos, sendo os dias de férias não utilizados pagos como créditos laborais finais;*
- n) A Empresa propõe a disponibilização de um serviço de ... com a duração total de 4 meses após o contacto inicial do trabalhador com o prestador de serviços, que deverá ter lugar no prazo máximo de 15 dias após a data de cessação dos contratos;*
- o) A Empresa propõe o pagamento de uma compensação pela cessação do contrato de montante equivalente a 1 salário base para cada trabalhador, independentemente da antiguidade, acrescido de 0,5 salários base, por cada 6 meses completos de antiguidade.*

De seguida tomou a palavra o representante da DGERT para esclarecer que apesar de a ... fazer parte de um Grupo internacional, existem diversas regras de natureza legal e procedimental em Portugal que implicam e podem justificar, por um lado, a duração alargada do processo de despedimento colectivo e, por outro, a necessidade de, para além do pagamento de uma compensação, ser igualmente obrigatório o pagamento dos créditos devidos pela execução e cessação dos contratos de trabalho, ao contrário do que acontece noutros países.

De seguida tomou a palavra a Perita da Comissão, tendo referido o seguinte:

- a) A Comissão considera importante fazer um levantamento das línguas faladas por todos os trabalhadores, caso tal pudesse vir a ser uma mais valia no eventual*

processo de reconversão de alguns trabalhadores. A Empresa concordou com a proposta, tendo-se a Comissão comprometido a apresentar a referida lista.

- b) A Comissão esclareceu que existem alguns trabalhadores que, pela sua especial condição física, em virtude serem portadores de doença crónica ou invalidez, ou por especiais questões pessoais e familiares, incluindo responsabilidades parentais com filhos menores, ou famílias monoparentais, serão especialmente afectados pelo presente procedimento. Quantificou esses trabalhadores num total de 27 e questionou a Empresa se a mesma estaria disposta a considerar a possibilidade de os reconverter, mantendo-os ao serviço da empresa, ou por alguma outra forma os apoiar. A Empresa confirmou que está aberta a tal possibilidade desde que a manutenção dos mesmos seja viável de acordo com os critérios de necessidade do negócio. A Comissão comprometeu-se a apresentar a lista dos trabalhadores que se encontram nas situações acima referidas.*
- c) A Comissão pediu ainda esclarecimentos relativamente (i) ao critério utilizado para escolha dos trabalhadores ..., ..., ..., ..., ..., ... e ..., e (ii) ao número concreto de trabalhadores nos estabelecimentos de ... e ... que exercem funções de ..., tendo a Empresa assumido o compromisso de apresentar esclarecimentos na próxima reunião ou antes dela, se tal for possível;*
- d) Posteriormente, a Comissão solicitou esclarecimentos adicionais acerca da metodologia para determinação do ..., tendo a Empresa explicado que foi utilizado um critério misto, o mais uniforme possível e que considerou a (i) antiguidade dos trabalhadores na empresa, e (ii) a produtividade medida na relação ..., por referência ao primeiro trimestre de 2020.*
- e) A Comissão questionou directamente a Empresa sobre a possibilidade de a trabalhadora ... ser incluída na lista de trabalhadores com direito ao apoio previsto na (alínea b) da proposta da Empresa supra, em virtude de a mesma planear regressar a França apesar de ter residência permanente em Portugal por questões familiares.*

De seguida, tomou a palavra a Perita nomeada pela Empresa, tendo esclarecido que a ... tentará, com a maior brevidade possível, apurar quais os trabalhadores cujo computador se encontra em legal hold, tendo esclarecido que a proposta apresentada pela Empresa, apesar de não ser totalmente coincidente com a que foi anteriormente apresentada pela Comissão, representa um sério e razoável esforço no sentido de obter um acordo entre as partes, o que se espera alcançar. As partes comprometeram-se a manter o contacto e a troca de informações relevantes, mesmo antes da próxima reunião agendada para dia 26.06.2020, tendo o representante da DGERT esclarecido que todas as informações relevantes para o processo negocial devem ser consignadas em acta, devendo as partes diligenciar para tal também na próxima reunião. Nada mais havendo a discutir, as partes dão por encerrada a presente reunião dela tendo sido lavrada a presente acta que irá, depois de lida, ser confirmada por todos os presentes."

Da ata consta a lista de presenças com todos os participantes na reunião e a confirmação da presença.

REUNIÃO INFORMAL

No dia 25 de Junho de 2020, pelas 9 horas, reuniram informalmente em sistema de videoconferência e no âmbito do processo de despedimento em curso, a Comissão Representativa dos Trabalhadores, os representantes de ("...") e ("..."), e os respectivos Peritos, com vista à discussão de vários temas relacionados com o procedimento em curso.

Iniciada a reunião, os presentes discutiram e debateram os seguintes temas:

a) A Empresa informou que os critérios utilizados para escolha dos trabalhadores ..., ..., ..., ..., ... e ... foram os seguintes:

...: Foi comparado com os demais ... que exercem funções em ... e que falam francês. Destes, o trabalhador ... e o trabalhador ... são os mais recentes na empresa e por isso foram escolhidos.

... e ...: Foram comparados com os ... que exercem funções em ... e que falam português. Destes, os dois trabalhadores escolhidos são os mais recentes, por essa razão foram ambos escolhidos para serem abrangidos pelo despedimento.

...: Foi Comparada com os .. que exercem funções em ..., sendo a ... a mais recente na empresa e, por essa razão, foi escolhida.

...: Foi comparada com os trabalhadores que exercem funções de ... e que falam português, sendo a ... um dos trabalhadores mais recentes na empresa, e por essa razão foi escolhida.

...: Foi comparado com trabalhadores que exercem funções de ... e que falam língua portuguesa e espanhola, sendo o ... um dos trabalhadores mais recentes na empresa e, por essa razão, foi escolhido.

...: Foi comparada com os trabalhadores que exercem funções de ... Exercendo esta trabalhadora funções de ..., que serão eliminadas, foi escolhida para ser abrangida pelo despedimento. No entanto, considerado que se trata de uma trabalhadora ... poderá ser ponderada a sua reclassificação.

- b) A Comissão informou que terá sido implementado modelo de retribuição variável que diminuiu a retribuição base dos trabalhadores de ... a partir de 01.01.2020 e, caso tal se confirme, solicita à empresa que tal seja corrigido para efeitos de cálculo da compensação. A empresa comprometeu-se a clarificar o tema.*
- c) A Comissão questionou a Empresa sobre qual o apoio que esta pensa prestar aos trabalhadores que não têm NISS atribuído. A empresa esclareceu que prestou todo o apoio e informação, até porque a obtenção do NISS não depende da sua intervenção e a situação de Covid-19 poderá ter atrasado o processo. Sem prejuízo, foi partilhado um link de informação disponibilizado pela Segurança Social e a empresa irá reforçar esta mensagem junto dos trabalhadores e prestar a informação que se revele eventualmente necessária;*
- d) A Comissão sensibilizou a empresa para a necessidade de acautelar a situação dos trabalhadores com necessidades físicas ou familiares especiais, o que a empresa confirmou estar a ponderar.*

- e) *Relativamente ao acesso aos e-mails profissionais, a Empresa esclareceu que o acesso aos mesmos será cancelado após a entrega das cartas finais, comprometendo-se a Comissão a preparar uma lista de moradas e contactos de e-mail alternativos relativamente aos trabalhadores abrangidos;*
- f) *A Comissão voltou a questionar a possibilidade de atribuição de compensação adicional em substituição dos computadores, tendo a empresa esclarecido que tal não será possível e que nenhum dos trabalhadores tem o computador em ..., pelo que a todos será dada a possibilidade de manter o equipamento, naturalmente para quem o pretender;*
- g) *Pedi esclarecimentos sobre qual a razão que levou a que a trabalhadora ... não tenha sido abrangida pelo despedimento;*
- h) *As partes constatarem que a trabalhadora ... apenas tem acesso aos dados de formação dos anos de 2019 e 2020 e apenas relativos ao ... A empresa esclareceu que os demais trabalhadores deverão requerer a emissão de certificado de acordo com a formação ministrada/prestada e que a empresa validará a informação e emitirá os certificados correspondentes;*
- i) *A Comissão propõe, em alternativa à proposta apresentada pela empresa, (i) o pagamento de uma compensação pela cessação do contrato de montante equivalente a 2 salários base para cada trabalhador, independentemente da antiguidade, acrescido de 0,5 salários base, por cada 6 meses completos de antiguidade, (ii) possibilidade de atribuição de compensação em substituição da extensão do seguro de saúde aos trabalhadores que regressarão aos seus países de origem. A Empresa esclareceu que tal não será possível e que os trabalhadores que não pretendam beneficiar do seguro devem informar a empresa de modo a ser cancelada a sua apólice, evitando assim os custos associados, no que respeita ao co-pagamento do trabalhador. A Empresa esclareceu igualmente que quando tal co-pagamento seja aplicável, o valor correspondente ao encargo do trabalhador entre a data de cessação do contrato e o dia 31.12.2020, será deduzido no acerto final de contas;*

- j) *As acções (...) atribuídas aos trabalhadores que têm, pelo menos, entre 9 e 12 meses de antiguidade na data de cessação dos contratos, ou seja, os trabalhadores ... e ...;*
- k) *A Empresa esclareceu que os trabalhadores podem legalmente denunciar o contrato no período de pré-aviso, com o mínimo de 3 dias de antecedência, e que a compensação será paga considerando a antiguidade a 31.07.2020. Sem prejuízo, os créditos laborais serão apenas contabilizados até à data da efectiva cessação e, é possível que a segurança social apenas conceda prestações de desemprego a partir de 01.08.2020;*
- l) *A Comissão pediu ainda esclarecimentos relativamente ao número concreto de trabalhadores nos estabelecimentos de ... e ... que exercem funções de ..., tendo a Empresa reiterado que está a reunir a informação;*
- m) *A Empresa disponibilizará o Anexo relativos ao pacto de não concorrência, em versão portuguesa, embora não se possa comprometer com o prazo;*
- n) *A Empresa esclareceu que os bónus ... não serão pagos aos 4 trabalhadores abrangidos, pois uma das regras internas de atribuição do mesmo é os trabalhadores estarem na empresa no momento do eventual pagamento, que apenas seria devido em 2021;*
- o) *A Comissão propõe o pagamento dos prémios ... devidos até Junho de 2020. A Empresa esclareceu que o pagamento dos mesmos está sujeito ao requisito referido na alínea anterior, mas irá considerar essa hipótese.*

Em conclusão, todas as partes se comprometeram a realizar todos os esforços para avançar nas negociações, manifestando novamente o desejo de a próxima reunião ser produtiva e permitir aproximar a posição das partes de forma definitiva.”

Da reunião informal consta a lista de presenças com todos participantes na reunião e a confirmação da presença

*“Acta n.º 4-Reuniao de informações e negociação
Despedimento colectivo*

(...)

No dia 26 de Junho de 2020, pelas 10 horas, reuniram em sistema de videoconferência e no âmbito do processo de despedimento colectivo promovido pela ..., as pessoas constantes da lista de presenças anexa a esta acta.

Iniciada a reunião, foi aprovado o conteúdo da acta da reunião de dia 23.06.2020, que será anexa a presente. Foi igualmente decidido pelos presentes anexar à presente acta o resumo da reunião informal havida entre as partes no dia 25.06.2020.

De seguida tomou a palavra ..., Perita nomeada pela Empresa, tendo informado que, até à presente data, foi possível excluir do despedimento colectivo, 5 dos trabalhadores inicialmente abrangidos, em virtude de vagas que entretanto surgiram na empresa durante o processo de informação e consulta. Após pedido de esclarecimento do representante da DGERT, a Empresa esclareceu que, para determinação destes trabalhadores, privilegiou a avaliação do perfil mais adequado, de acordo com as necessidades do negócio.

Continuou esclarecendo que a Empresa conseguiu identificar os 9 trabalhadores que, em virtude da alteração da sua estrutura retributiva e por lapso que a empresa lamenta, sofreram uma diminuição da sua retribuição base. A Empresa compromete-se a considerar a retribuição base mais elevada para cálculo da compensação e, após o apuramento dos créditos salariais devidos por esta razão, incluirá os mesmos na referida compensação.

Quanto ao número concreto de trabalhadores que exercem funções nos estabelecimentos de ... e ..., a Empresa esclareceu que: (i) o estabelecimento do ... tem actualmente 3 trabalhadores (em virtude de o trabalhador ... se ter demitido), todos exercendo funções de ..., havendo 1 trabalhador abrangido pelo despedimento, e (ii) o estabelecimento de ... tem actualmente 46 trabalhadores, exercendo funções nas áreas de ... (11), ... (13), e Outros (22). Deste universo, os trabalhadores de ... foram todos impactados pelo despedimento em virtude do encerramento total daquela área. No que respeita à área ..., a Empresa esclareceu que os trabalhadores têm categoria de ..., independentemente de

poderem ocupar posições de júnior ou sénior. Deste universo de trabalhadores, foram incluídos 7 no presente despedimento, tendo a Empresa aplicado o critério ..., para determinação dos trabalhadores a incluir.

A Empresa esclareceu que a trabalhadora ... ocupa a posição de posição de Foi comparada no universo de todos os ... e o critério aplicado foi ..., não sendo esta a trabalhadora com menor antiguidade, não foi a mesma incluída no presente despedimento.

De seguida, a Perita nomeada pela Comissão, prestou esclarecimentos relativamente aos trabalhadores protegidos, designadamente a trabalhadora ... (grávida) e o trabalhador ... (licença parental) que entrou em gozo da segunda parte da licença parental no dia anterior à presente reunião, tendo a Empresa confirmado que daria cumprimento às comunicações legalmente obrigatórias junto da CITE.

De seguida tomou a palavra a Perita nomeada pela Empresa tendo, no que respeita à anterior proposta da Comissão, esclarecido o seguinte:

- a) A Empresa não procederá ao pagamento dos prémios ..., vista ser condição do seu pagamento a existência de relação laboral na data do pagamento, tal como é do conhecimento dos trabalhadores, o que não se irá verificar;*
- b) A Empresa aceita atribuir um montante adicional de 0,5 meses de salário base, a incluir na compensação final, como apoio aos trabalhadores em circunstâncias pessoais especialmente vulneráveis, cuja lista foi remetida à empresa pela comissão representativa;*
- c) Não foi possível a Empresa aceitar o aumento generalizado da compensação para todos os trabalhadores;*
- d) A trabalhadora ... foi uma das pessoas a quem a Empresa apresentou uma proposta de reconversão;*
- e) O departamento de ... já confirmou que de entre os trabalhadores afectados pelo presente despedimento, não há computadores em ..., sendo que após o envio das cartas finais, será enviada aos trabalhadores uma check list contendo os próximos passos;*

- f) Os trabalhadores manterão o acesso aos créditos para utilização na ... até 31.07.2020;
- g) A Empresa irá obter informação quanto ao critério utilizado para determinar os prémios/comissões de ...;
- h) A Empresa não emitirá cartas de recomendação, mas disponibilizará a cada trabalhador o certificado de trabalho legalmente exigido;
- i) A Empresa voltará a insistir junto dos trabalhadores no sentido de reforçar a necessidade de os mesmos procederem à obtenção do NISS, prestando os esclarecimentos que se revelem necessários;

De seguida, as partes decidiram interromper a reunião por 30 minutos, tendo a mesma sido interrompida às 11h15 e retomado às 11h45.

Retomados os trabalhos, tomou a palavra a Perita nomeada pela Comissão, tendo começado por agradecer a postura de todos os intervenientes, tendo destacado que, apesar das posições naturalmente divergentes, todos tentaram contribuir para que as partes pudessem lograr atingir um acordo. Informou de seguida que a proposta da Empresa foi aceite pela Comissão, por unanimidade, pedindo que, nas cartas finais os trabalhadores sejam informados da necessidade de individualmente aceitarem a mesma e o modo como devem agir para tal. A Empresa comprometeu-se a fazê-lo.

De seguida tomou a palavra a Perita nomeada pela Empresa, tendo devolvido o cumprimentos e agradecimentos anteriores, tendo igualmente assinalado a postura construtiva de todas as partes durante as negociações, tendo transmitido a todos o agradecimento da Empresa e a satisfação pela possibilidade de se ter atingido um acordo.

Por último, tomou a palavra o representante da DGERT que igualmente agradeceu a todas as partes a postura construtiva e o bom trabalho desenvolvido com vista à conciliação atingida. O representante solicitou que a acta desta reunião fosse assinada pelos presentes, tendo sido aceite por todos que a mesma se efectue mediante assinatura digital, tendo em conta os constrangimentos actuais. O representante da DGERT solicitou à Empresa que, para além da lista final de

trabalhadores abrangidos pelo despedimento a remeter à DGERT, fosse enviada informação desagregada por género, de modo a permitir apurar o número de homens e mulheres afectados, tendo igualmente informado os presentes acerca do procedimento a adoptar pela empresa e pelos trabalhadores após o envio das cartas finais, designadamente no que respeita às comunicações a efectuar à DGERT e à Segurança Social.

Considerando as negociações havidas, a ... acordou com a comissão representativa dos trabalhadores, que aceitou por unanimidade, em sede de reunião de informações e negociação, o seguinte:

- a) Pagar aos trabalhadores afectados pelo despedimento colectivo uma compensação pecuniária de natureza global equivalente a 1,5 meses de salario base, que inclui as horas e créditos de formação, e quando aplicável, acrescido de (i) 0,5 meses de salário base por cada 6 meses completos de antiguidade, (ii) do acerto dos créditos salariais devidos, de (iii) 0,5 meses de salário base como apoio a trabalhador em circunstâncias pessoais especialmente vulneráveis, e (iv) € 150,00 para apoio a despesas legais;*
- b) Dar aos trabalhadores a possibilidade de manter os computadores e os respectivos equipamentos periféricos;*
- c) Atribuir aos trabalhadores com estatuto de ..., ou seja, aqueles que não tenham residência permanente em Portugal, (i) um apoio no valor de 1.000 USD, (ii) 3 horas de assessoria relacionada com temas de migração a ser prestada pela empresa ..., e (iii) viagem de regresso ao país de origem, para o trabalhador e o seu agregado familiar, de acordo com as regras e informações a prestar pela ...;*
- d) Libertar os trabalhadores da obrigação de não concorrência pós-contratual;*
- e) Manter para todos os trabalhadores afectados a cobertura do seguro de saúde até 31.12.2020, de acordo com as condições existentes à data em que foi comunicada a intenção de despedimento;*

- f) As ações (...) atribuídas aos trabalhadores com mais de 9 meses de antiguidade na data de cessação dos contratos serão pagas (...) ao valor médio de cotação por referência ao mês de Maio de 2020;*
- g) Pagar a todos trabalhadores o montante equivalente aos créditos disponíveis no pacote "... " que se tenham vencido desde Janeiro de 2020 e até 31 de Julho de 2020 e não tenham sido utilizados;*
- h) Conceder a todos os trabalhadores um pré-aviso de 30 dias;*
- i) Dispensar os trabalhadores de prestar trabalho até à data de cessação, mediante inclusão dos mesmos em regime de ... remunerada;*
- j) Não impor o gozo de férias imediatamente antes da cessação dos contratos, pagando os dias de férias não utilizados;*
- k) Disponibilizar um serviço de ... com a duração total de 4 meses após o contacto inicial do trabalhador com o prestador de serviços, que deverá ter lugar no prazo máximo de 15 dias após a data de cessação dos contratos;*
- l) Considerar para efeitos de apoio a trabalhador em circunstâncias pessoais especialmente vulneráveis, os portadores de doença crónica ou invalidez, tenham responsabilidades parentais com filhos menores, ou sejam famílias monoparentais, cuja lista foi disponibilizada pela comissão representativa;*
- m) Considerar, apenas para efeitos de cálculo da compensação final, o tempo de serviço em empresa de trabalho temporário imediatamente anterior à celebração de contrato de trabalho com a ...*
- n) Aos trabalhadores que não aceitem individualmente os termos do acordo alcançado entre a Empresa e a Comissão, apenas lhes será paga a compensação mínima legal.*

Nada mais havendo a discutir, as partes dão por encerrada a presente reunião, terminando assim a fase de informações e negociação, dela tendo sido lavrada a presente acta que irá, depois de lida, será assinada por todos os presentes."

Da ata consta a lista de presenças com todos os participantes na reunião, assinada pelos membros presentes, com exceção do membro representante da DGERT.

1.3. Do processo consta ainda a comunicação final dirigida ao trabalhador em gozo de licença parental, com a data de 30.06.2020, cujo teor se reproduz:

“(…)

Nos termos do n.º 1 do artigo 363.º do Código do Trabalho, vimos comunicar-lhe ser decisão da ... (...) incluí-lo no despedimento colectivo em curso.

Como lhe foi comunicado na carta de intenção que lhe foi entregue, o presente despedimento colectivo justifica-se tendo em conta as crescentes dificuldades de crescimento e sustentabilidade da actividade da ..., as quais se agudizaram de modo significativo em virtude da crise mundial provocada pela pandemia da Covid-19.

Tais constrangimentos e dificuldades, transversais a outros mercados onde opera o Grupo ..., determinaram a necessidade de recorrer ao presente despedimento colectivo, com o objectivo de criar uma estrutura global funcional adequada, que permita ao Grupo tornar-se mais competitivo, eficiente, mais leve e com melhor relação custo-benefício, tanto de forma geral na zona ..., como concretamente na ... em Portugal.

Tal reestruturação impactará todas as áreas de negócio, prevendo-se a eliminação de posições que não serão necessárias de acordo com a estrutura final prevista.

No seu caso concreto, de acordo com o novo modelo de negócio pretendido, que visa a adequação do existente ao mercado actual e a redução de custos fixos, a ... decidiu encerrar o seu Departamento de ... /...), sendo esse o motivo pelo qual é intenção da empresa incluir neste despedimento colectivo todos os

trabalhadores actualmente alocados a essa ... (...), cujas posições serão eliminadas.

Pelas razões descritas, foi decidido incluí-lo no presente despedimento colectivo, cessando o seu contrato de trabalho no dia 31.07.2020.

A ... acordou com a comissão representativa dos trabalhadores, em sede de reunião de informações e negociação, pagar aos trabalhadores afectados pelo despedimento colectivo uma compensação pecuniária de natureza global equivalente a 1,5 meses de salário base, que inclui as horas e créditos de formação, e quando aplicável, acrescida de (i) 0,5 meses de salário base por cada 6 meses completos de antiguidade, (ii) do acerto dos créditos salariais devidos, (iii) 0,5 meses de salário base como apoio a trabalhador em circunstâncias pessoais especialmente vulneráveis, e (iv) € 150,00 para apoio a despesas legais, acordo que lhe será aplicável, caso V. Exa. aceite a compensação acordada. No seu caso, tal equivale a um valor bruto de € 2,337.50.

Adicionalmente, no âmbito do referido acordo, a empresa comprometeu-se a:

a) Dar aos trabalhadores a possibilidade de manter os computadores e os respectivos equipamentos periféricos;

(...)

Caso V. Exa. não aceite o referido acordo, a ... pagar-lhe-á apenas uma compensação calculada nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho que, no seu caso, corresponde ao valor bruto de € 183.75.

Em qualquer caso, o pagamento da compensação será feito até 31.07.2020, por transferência para a conta bancária de que V. Exa. é titular, constante dos registos internos da ..., sem prejuízo de lhe ser exigida a assinatura do respectivo recibo de quitação.

Até à data de cessação do seu contrato ser-lhe-ão ainda pagos os créditos laborais que lhe forem devidos, no valor bruto previsível de € 1,129.95. Tal

pagamento será feito por transferência bancária, contra assinatura do respectivo recibo de quitação.

V. Exa. dispõe de prazo até às 17.00 horas do próximo dia 2 de Julho, para informar a ... se aceita o acordo acima descrito, devolvendo a esta a side letter que acompanha esta notificação.

Pedimos que, caso detecte algum erro ou omissão material no cálculo da compensação e/ou dos créditos laborais, ou nos respectivos pressupostos, nos comunique tal facto, a fim de, sendo o caso, se promover a respectiva rectificação.

(...)”

1.4. Por e-mail de 14/06/2020, a CITE solicitou à entidade empregadora o envio dos seguintes elementos:

a) Anexo A da empresa, atualizado e devidamente discriminado por setores organizacionais da empresa, categoria e antiguidade dos trabalhadores;

1.5. Em resposta ao e-mail referido no ponto precedente veio a entidade empregadora juntar o Anexo A – Quadro de Pessoal, verificando-se que todos os trabalhadores possuem a mesma categoria profissional, classificada como “Residual” e a profissão de Especialista em Relações Públicas”. Indagada junto do empregador, da razão da discrepância entre o número de trabalhadores constantes do Anexo A - 24 trabalhadores e do Anexo II do processo de despedimento – 47 trabalhadores, foi esclarecido que tal se deve ao facto do Anexo A, respeitar ao ano de 2018, tendo sido alargado o prazo para apresentar o referido Anexo relativo ao ano de 2019, não contemplando assim, todos os trabalhadores que atualmente estão ao serviço do empregador.

1.6. O empregador informou que o trabalhador aceitou os termos do acordo celebrado entre a ... e a Comissão representativa de trabalhadores nomeada no âmbito do processo de despedimento coletivo iniciado pela empresa e cujos termos se encontram refletidos na carta de decisão que a empresa remeteu ao trabalhador em 30 de Junho de 2020, tendo junto cópia da aceitação do trabalhador.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. De acordo com o artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE) a União Europeia deve promover a igualdade entre os homens e as mulheres. Do mesmo modo, o artigo 23.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia estabelece que a igualdade entre homens e mulheres deve ser garantida em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração.

2.2. Por sua vez, o artigo 33.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia prevê o direito à proteção contra o despedimento por razões ligadas à maternidade e o direito a licença de maternidade paga e a licença parental pelo nascimento ou adoção de um filho, tendo em vista a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.

2.3. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, veio

alertar nos Considerandos 19 e 40 do seu anexo: “A fim de promover uma partilha mais equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre mulheres e homens e de permitir a criação de um vínculo entre pais e filhos desde os primeiros tempos de vida, deverá ser introduzido o direito à licença de paternidade para os pais ou, desde que seja reconhecido pela legislação nacional, para segundos progenitores equivalentes.” e que “Os trabalhadores que exercem os seus direitos de gozo de uma licença ou de requerer um regime de trabalho flexível, conforme previsto pela presente diretiva, deverão estar protegidos contra discriminações ou qualquer tratamento menos favorável por essa razão (...)”.

Como consequência o artigo 12.º da referida Diretiva sob a epígrafe “Proteção contra o despedimento e ónus da prova” estabelece que “Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para proibir o despedimento ou qualquer ação preparatória para despedimento dos trabalhadores em razão de terem pedido ou gozado uma das licenças previstas nos artigos 4.º, 5.º e 6.º, ou pelo facto de terem exercido o seu direito a um regime de trabalho flexível a que se refere o artigo 9.º (...)”.

2.4. Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.5. A Lei Fundamental 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.

- 2.6.** Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever que a legislação nacional consagra no artigo 63º, n.º 1 do Código do Trabalho, de 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”*.
- 2.7.** 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.
- 2.8.** Neste sentido é de entender que se na empresa decorre um processo de despedimento coletivo no qual são incluídas trabalhadoras grávidas, 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.

2.10. 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).

2.11. Nos termos do artigo 359º do Código do Trabalho:

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

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

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

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

2.10.1. Em conformidade com o artigo 360º do referido Código:

“1 - O empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo comunica essa intenção, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger.

2 – Da comunicação a que se refere o número anterior devem constar:

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

3 – Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos, os quais podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção da

comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

4- No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão neste referida os elementos de informação discriminados no n.º 2.

5- O empregador, na data em que procede à comunicação prevista no n.º 1 ou no número anterior, envia cópia da mesma ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva”.

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

“(…) 1 – Nos cinco dias posteriores à data do ato previsto nos n.ºs 1 ou 4 do artigo anterior, o empregador promove uma fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:

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

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

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

de acordo do trabalhador.

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

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

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

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

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

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

3 – A pedido de qualquer das partes ou por iniciativa do serviço referido no número anterior, os serviços regionais do emprego e da formação profissional e da segurança social indicam as medidas a aplicar, nas respetivas áreas, de acordo com o enquadramento legal das soluções que sejam adotadas. 4 – Constitui contraordenação leve o impedimento à participação do serviço competente na negociação referida no n.º 1. (...).”.

- 2.11.** Finalmente, nos termos do disposto no artigo 383.º do Código do Trabalho, o despedimento coletivo é ilícito se o empregador não tiver feito a comunicação prevista nos n.ºs 1 ou 4 do artigo 360º ou promovido a negociação prevista no n.º 1 do artigo 361º; não tiver observado o prazo para decidir o despedimento e não tiver posto à disposição do trabalhador/a despedido/a, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação por ele devida e os créditos em virtude da cessação do contrato de trabalho.
- 2.12.** Toda esta legislação, ao estabelecer princípios e procedimentos especiais de proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, como é o caso ora em análise, plasmados nas Diretivas Europeias, na CRP e no CT, mostra que as entidades empregadoras devem ter um cuidado acrescido no tratamento destes casos, justificando de forma cabal, objetiva e coerente a inclusão dos/as mesmos/as nos despedimentos, sob pena dos processos poderem conter indícios de discriminação em função da maternidade/parentalidade.
- 2.13.** Cabe à CITE, nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a respetiva lei orgânica, “(...) a) ... b) Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental; c) (...)”.

III – ANÁLISE

- 3.1** O despedimento coletivo corresponde, assim, a um despedimento individual com fundamento em «justa causa objetiva», ou seja, é fundado em motivos de natureza não disciplinar.

- 3.2** Para que se possa operar um despedimento coletivo, há que ter em conta o disposto no artigo 359.º e 360.º do Código do Trabalho, que prevê a exigência da comunicação de intenção de despedimento à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão de intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores ou, na falta destas entidades, a cada um dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento. Da comunicação deve constar os seguintes elementos:
- a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;
 - b) O quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;
 - c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir;
 - d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;
 - e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;
 - f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.
- 3.3.** No despedimento “sub judice”, a entidade empregadora refere que o despedimento se fundamenta em motivos económicos, de mercado e estruturais, abrangendo 17 trabalhadores. A empresa foca a sua atividade no desenvolvimento e criação de serviços para ..., mediante a utilização das ... Beneficiando da sua experiência e conhecimento na área da conexão digital na indústria de ... (...), a ... expandiu as suas operações na área da ... (...) e, mais tarde, no mercado em ... O Grupo ...

tinha em Portugal, em princípios de Maio de 2020, 519 trabalhadores divididos por 3 entidades jurídicas que estão organizadas de acordo com um padrão transversal semelhante. Nos últimos meses, o empregador tem vindo a enfrentar dificuldades de crescimento e sustentabilidade da sua atividade, as quais se agudizaram de modo significativo em virtude da crise mundial provocada pela pandemia da Covid-19.

Por causa da pandemia global, o negócio total decresceu aproximadamente 80% e não é possível prever quando começará a recuperar e, sobretudo quando recuperará para níveis pré-Covid, não se sabendo igualmente como a economia reagirá, o que acarreta a necessidade de tomar medidas imediatas para conter o impacto muito significativo no negócio. Foi assim, identificada uma clara necessidade de redimensionar a estrutura de custos do grupo e as suas operações para as tornar mais adequadas a um negócio menor, tendo sido igualmente identificada a necessidade de agir ao nível de toda a empresa, tomando decisões fundamentais e estruturais para redimensionar e reformular todo o negócio, o que leva inevitavelmente a uma redução do pessoal, designadamente para garantir um controlo de custos eficiente e a aceleração da mudança para novas formas de operar e assegurando um certo nível de rentabilidade.

3.4. É ainda referido que a situação descrita supra não é apenas uma realidade no mercado português, tendo sido também transversais a outros mercados onde opera o Grupo económico no qual a ... se integra, nomeadamente na região de ... (...).

3.5. No que respeita a Portugal e, em concreto à sociedade "...", a necessidade de redução de pessoal, afetará os trabalhadores cujas funções não sejam

essenciais para o negócio e que tenham sido os últimos a ser admitidos. No tocante às vendas (...), todos os trabalhadores que exerçam funções neste departamento (...) serão afectados, em consequência do encerramento do mercado.

- 3.6.** A entidade empregadora observou os requisitos constantes do nº2 do artigo 360º do Código do Trabalho designadamente, indicou o critério para a seleção dos trabalhadores a despedir e o número de trabalhadores cujo contrato vai cessar, com indicação do quadro de pessoal e respetiva categoria, bem como o período de tempo em que pretende efetuar o despedimento, o método de cálculo de compensação devida a cada trabalhador objeto de despedimento e o respetivo montante.
- 3.7.** Compulsada a comunicação ao trabalhador e o teor da ata, verifica-se que os motivos invocados para o despedimento constam dos documentos referidos e as razões invocadas consubstanciam uma realidade que justifica uma intenção de despedimento coletivo quer pela redução da rentabilidade da atividade da empresa, pela diminuição previsível da procura de serviços, quer pela impossibilidade de prever quando ocorrerá um aumento da procura.
- 3.8.** Consta igualmente, da comunicação dirigida ao trabalhador os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir e o motivo que determinou a escolha em concreto do trabalhador visado, que se encontra inserido num dos departamentos operacionais, cujas posições serão eliminadas, verificando-se que todos os trabalhadores/as na área de ..., foram incluídos no despedimento.

- 3.8.** O trabalhador exerce funções no departamento operacional “...” e possui a categoria de ..., desde Fevereiro de 2020, sendo afetado pela decisão de encerramento total do departamento operacional a que pertence.
- 3.9.** Da ata de reunião de informações e negociação resulta a informação de que o trabalhador em questão iniciou o gozo de licença parental no dia 25.6.2020 e nada consta no tocante a qualquer oposição ao seu despedimento ou esclarecimento quanto ao motivo de ser incluído no despedimento.
- 3.10.** Finda a fase de informações e negociação, constata-se que o trabalhador aceitou os termos do acordo celebrado entre a ... e a Comissão representativa de trabalhadores nomeada no âmbito do processo de despedimento coletivo, do qual consta a compensação a que o trabalhador tem direito.
- 3.11.** Perante os factos apurados, nada consta no processo que possa indiciar discriminação em função da paternidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera não se opor à inclusão do trabalhador em gozo da licença parental ..., no despedimento coletivo promovido pela entidade “...”, por não existirem indícios de discriminação em função da paternidade.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS QUE COMPÕEM A CITE, NA DATA DE
22 DE JULHO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA**