PARECER N.º 403/CITE/2020

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras lactantes, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho.
Processo n.º 3552-DL-C/2020

I – OBJETO

1.1. Em 03.08.2020, a CITE recebeu de **...**, pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante **...** no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por motivos de mercado, estruturais e conjunturais, e de desequilíbrio económico financeiro, abrangendo 18 trabalhadores/as do total de 77 trabalhadores/as.

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

"Exmos Senhores,

Esta empresa, ..., com sede e instalações na (...), com o NIPC (...), está num processo de Despedimento Coletivo, tendo nesta data reunido com os trabalhadores abrangidos e entregue a carta de intenção.

Tudo conforme o conjunto de documentos que se juntam em anexo e que são a cópia do processo entregue à Trabalhadora ..., que é a trabalhadora em questão e que está ainda lactante, tendo sido Mãe na data de 19/11/2018.

Desses documentos, de forma organizada, retiram-se todas as informações relacionadas com o processo em geral e com a trabalhadora em particular.

Para além desse conjunto de documentos que constituem a comunicação do processo entregue na presente data à Trabalhadora, junta-se também à presente solicitação a Ata da reunião com os trabalhadores e a carta de comunicação à DGERT.

Esta empresa está à disposição da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego para prestar os esclarecimentos ou informações que tenham por necessários ou convenientes, desde já solicitando que as comunicações para a empresa sejam endereçadas ao Departamento dos Recursos Humanos, ..., telefone... e mail...

Termos em que respeitosamente se solicita o Parecer prévio de V. Exas para poder efetivar o despedimento da Trabalhadora, o que se aguarda para a tomada da decisão definitiva em causa (art. 63 do Código do Trabalho).

Sem outro assunto de momento, com os nossos cumprimentos,
(...)".

1.3. Por carta entregue em mão própria no dia 31.07.2020, a empresa comunicou à trabalhadora a intenção de proceder ao despedimento coletivo, nos termos que, se transcrevem:

*"**Assunto:** Comunicação de intenção de proceder a despedimento coletivo/dispensa de apresentação ao trabalho*

Exmo. Senhor (a).

Vimos com a presente confirmar e comunicar formalmente que a nossa empresa, sociedade ..., com o NIPC ..., com sede na Rua (...), nos termos do consignado no arts. 359.º e 360.º do Código do Trabalho, tem a intenção de proceder ao Despedimento Coletivo de vários dos seus trabalhadores, no qual se inclui V. Exa.

Pedimos, pois, a S/ atenção para os anexos à presente carta, Anexos A) a F) que nos termos do n.º 2 do art.º 360.º do Código do Trabalho, apresentam a V. Exa as informações a prestar nos termos legais.

Informamos que, em caso de se confirmar a situação de despedimento, será cumprido o aviso prévio legal de acordo com a sua antiguidade na empresa.

Mais comunicamos que está dispensado de comparecer no seu posto de trabalho a partir da presente data e até novas instruções, sem prejuízo do gozo de férias agendado.

Colocamo-nos à S/ disposição para esclarecer o que tiver por conveniente,

Sem outro assunto de momento, ficamos ao dispor.

*

Anexo A

Al. a) do n.º 2 do art. 360.º do Código do Trabalho

Motivos invocados para o despedimento coletivo

Esta empresa tem a sua atividade centrada no ...

A empresa fez investimentos em maquinaria, na formação dos seus trabalhadores e na melhoria da sua equipe comercial.

Ainda assim, e já antes da recente crise empresarial provocada pela pandemia do denominado coronavírus/covid 19 (que ainda se atravessa), já se encontrava a empresa com problemas de viabilidade, resultante de motivos de mercado e estruturais passando agora também a ser conjunturais.

Na verdade, o mercado não estava, nem está a proporcionar vendas suficientes para sustentar a estrutura da empresa que anualmente tem vindo a apresentar resultados negativos significativos. O conjunto de Clientes da empresa não permite produzir encomendas suficientes para faturar o necessário e ter, em consequência, resultados positivos ou mesmo neutros que fossem. A procura de novos Clientes e novas encomendas, apesar de todo o esforço feito, também não surtiu o efeito pretendido.

Sendo também certo que a concorrência nacional e mesmo estrangeira (e o mercado desta empresa é também no estrangeiro) prejudicou a implantação dos produtos da nossa empresa.

Na prática, a atividade desenvolvida/vendas não era, nem é, suficiente para obter os meios mínimos de sustentação da empresa, resultando num desequilíbrio económico-financeiro, há muito verificado.

Se era assim nos últimos tempos antes da crise empresarial do covid19, muito pior ficou depois do seu início.

Grandes Clientes da empresa cancelaram as suas encomendas. A maioria das despesas fixas mantiveram-se, mas as receitas reduziram drasticamente. Mesmo a angariação de Clientes novos para os quais a equipa comercial continuou a trabalhar, não alcançaram os números anteriores, quanto mais o que ainda era necessário melhorar.

Constatava-se já o insuficiente volume de vendas e tal ficou muitíssimo agravado pela crise empresarial do coronavírus sem perspetivas de significativas melhoras a curto e médio prazo, para os níveis necessários atenta a estrutura existente, bem como ainda se verifica que as margens impostas na venda dos produtos da empresa sofrem uma apertada pressão em baixa, o que prejudica significativamente a rentabilidade da atividade exercida.

A empresa tem de enfrentar essa situação e é real o risco de tal como está não se aguentar em atividade. É necessário assumir uma medida de reestruturação do mapa de pessoal para que tal contribua para a recuperação da empresa e a procura de soluções que evitem o agravamento que se nada for feito pode levar ao seu encerramento.

Estudadas as várias alternativas e ponderando os departamentos existentes e respetivas funções, foi decidido que dos 77 postos de trabalho existentes, 18 terão de ser extintos mo presente processo de Despedimento Coletivo, sendo possível anular parte das suas

respetivas atividades/funções e distribuir as remanescentes pelos demais Departamentos/Trabalhadores.

Trata-se, pois, de extinguir postos de trabalho que foram encontrados por um estudo de viabilização da empresa pela otimização do mapa de pessoal e funções exercidas.

São, pois, motivos de mercado, estruturais e conjunturais que levam à necessidade de se equacionar o Despedimento Coletivo de que nesta carta se dá intenção de proceder, procedendo à extinção dos postos de trabalho em causa em causa, não sendo tal situação nem culpa da Entidade Patronal que muito procurou inverter a situação, nem de forma alguma da responsabilidade dos Trabalhadores atingidos por esta medida.

Esta conjuntura determinou a esta empresa a necessidade de reestruturação da sua organização, otimizando e ajustando os seus custos às suas necessidades efetivas, sob pena de se agravar mais a situação, bem como a otimização das unidades produtivas (os Departamentos).

De acordo com o cálculo realizado após estudos sucessivos a esse respeito e à análise de várias soluções, estima-se que a economia de custos a médio prazo para a empresa com a efetivação do presente Processo de Despedimento Coletivo, contribuirá efetivamente para a sustentação da empresa e sua continuidade.

Essa redução de custos é necessária num contexto económico negativo do mercado e desta empresa, que vem sendo uma realidade ao longo dos últimos exercícios contabilísticos. Deve-se notar que a empresa sofreu perdas económicas ao longo dos últimos anos.

Ora tendo em conta os resultados negativos dos anos anteriores e a atual situação, é obrigatório adotar medidas que permitam reduzir ou conter custos, além de racionalizar os seus recursos e formas de trabalhar para melhorar a rentabilidade, procurando uma nova organização e modelo produtivo para tornar a empresa mais competitiva e eficiente.

Como se pode intuir, essas mudanças organizativas e produtivas implicam uma modificação da maneira de trabalhar, pois algumas funções desempenhadas nos Departamentos em causa desaparecem ou são reduzidas à expressão mínima, desempenhadas por outros Departamentos e/ou outros Trabalhadores. Isso leva à intenção de extinção dos postos de trabalho em causa nesses dois Departamentos, pelo desaparecimento de boa parte de suas funções e realocando aquelas que subsistem a outros Colaboradores/Departamentos, contendo a estrutura de pessoal, permitindo o necessário ajuste de custos no contexto económico mencionado acima, evitando a manutenção de estruturas superdimensionadas diante de uma nova realidade organizacional e produtiva.

Em resumo, a extinção dos postos de trabalho em causa deve-se à implementação de um conjunto de mudanças organizacionais, e isso não afeta apenas uma posição específica.

Essas mudanças organizacionais visam otimizar as eficiências que foram detetadas em toda a organização para combater os problemas de mercado, estruturais e de desequilíbrio económico financeiro.

Por todas essas razões, a revisão dos pontos anteriores e a impossibilidade de realocação resultam inevitavelmente na amortização dos postos de trabalho em causa, extinguindo-se os mesmos, nomeadamente o de V. Exa, sendo essa a intenção.

Pelo que,

É intenção de extinguir os postos de trabalho em causa, em que se inclui o de V. Exa pelos motivos e razões invocados e para evitar o acentuar do desequilíbrio económico financeiro da empresa que a nada se fazer poderia levar a consequências drásticas para a empresa e demais postos de trabalho.

Assim, devido a causas alheias à vontade do Trabalhador, não é mais possível na prática a subsistência da relação de trabalho, tratando-se de uma situação que por não ter sido criada pelo Trabalhador lhe permite o acesso ao subsídio de desemprego.

A confirmar-se a decisão de concretizar o Despedimento Coletivo, a empresa emitirá, a favor da cada Trabalhador, uma declaração nos termos do art.º 341 do Código do Trabalho (Certificado de Trabalho) assim como preencherá o impresso modelo 5044 para efeitos do Trabalhador requerer a atribuição de prestação social de desemprego.

Assim, por motivos de mercado, estruturais e conjunturais, e de desequilíbrio económico financeiro, de acordo com o disposto nos artigos 359.º do Código de Trabalho (CT), não mais é possível manter os postos de trabalho em causa, sendo necessário proceder à extinção dos mesmos, quer para a reorganização do quadro de pessoal, quer para a própria sobrevivência da empresa.

Nenhum destes motivos é imputável à conduta da Entidade Patronal ou do Trabalhador, mas antes aos riscos empresariais da atividade económica em geral e da atividade em especial que está em causa.

Tendo em consideração aqueles motivos, e o facto de não haver, nesta empresa, qualquer outras tarefas que os Trabalhadores abrangidos possam vir a desempenhar, é impossível a subsistência das relações laborais em causa.

Por estes motivos o Trabalhador é, por esta via, informado da intenção de proceder à extinção do seu posto de trabalho integrado no Despedimento Coletivo em curso na empresa.

As demais informações estão contidas nos Anexos entregues a cada Trabalhador, sendo salvaguardados os seus créditos laborais.

Os trabalhadores abrangidos estarão de licença sem necessidade de se apresentar ao trabalho, ou em período de férias consoante o que lhes tenha sido comunicado.
Concretizando-se a decisão do Despedimento Coletivo, o prazo de pré-aviso será dispensado, sem prejuízo dos créditos laborais.

Anexo B

Al. b) do n.º 2 do art. 360.º do Código do Trabalho

Quadro de pessoal abrangido pelo Despedimento coletivo por sectores organizacionais da empresa

...:
A.R.
A.P.
R.
L.

...:
A.
L.

...:
J.
F.

...:
A.
J.

...:
F.
O.

...:
L.

...:
R.
A.

...:
D.

...:
V.

...:
…

Anexo C

Al. c) do n.º 2 do art. 360.º do Código do Trabalho

Critérios de seleção dos trabalhadores a despedir

Em cumprimento do disposto no preceito legal acima citado, passa a esclarecer-se quais os critérios subjacentes à seleção de cada um dos trabalhadores abrangidos pelo presente processo de despedimento coletivo.

A seleção dos trabalhadores a abranger foi efetuada a partir de critérios de natureza absolutamente objetiva, tendo em conta as necessidades produtivas da empresa.

Na verdade, tal como se encontra devidamente explicitado na Anexo A — "Motivos invocados para o despedimento coletivo" -, o presente processo resulta da necessidade de se proceder à cessação dos contratos de trabalho que atualmente são excedentários.

Nesse sentido, foi decidido integrar no conjunto de trabalhadores a abranger aqueles que neste momento são menos importantes para a atividade da empresa.

Foi importante considerar as competências de cada trabalhador e a sua integração no conjunto do mapa de pessoal, por comparação aos demais.

Em todo o caso, passa agora a explicitar-se quais os critérios de facto observados para a extinção dos postos de trabalho ocupados pelos trabalhadores aqui em causa, pormenorizando as situações verificadas em cada um dos casos.

Assim:

A. - ...

A ... é responsável pela produção física dos desenvolvimentos de ... tendo ainda a função de estudo e análise da ... Verifica-se nos últimos tempos uma tendência crescente no sentido de que as marcas possuem ou contratam Gabinetes de ... que com base nas tendências de ... nos enviam já ... concretos do que pretendem com toda a informação rigorosa relativa a ... que pretendem fora dos quais nada nos aprovam nem tão pouco aceitam sugestões pelo que este trabalho de desenvolvimento efetuado pela ... torna-se sem contexto e consequentemente desnecessário. Pesando também o facto da verificada a diminuição de produções no setor de ..., entendemos que não é necessária uma pessoa dedicada a 100% à realização de ...

Por esse motivo, dado que colaboradores como ... têm competências de elaboração de ... e dado que tem também competências de ..., justifica-se assim a saída de ...

A. ...

Os colaboradores ... exercem funções de ... O Parque ... (...) na Secção de ... é constituído na sua maioria por máquinas elétricas cujas funções principais é a produção de ... Trata-se de máquinas com produção bastante morosa em que a existência de um só turno torna inviável o rendimento das próprias máquinas pelo tempo de ... e volume de produção baixo o que tornaria desfasado da realidade os prazos de entrega em média exigidos pelos clientes bem como ineficiente todos os processos subsequentes.

Porém, a baixa considerável de volume de encomendas torna desnecessária a presença deste turno que existia pelo facto de que havendo muitas produções havia necessidade de em tempo reduzido se ter capacidade para a preparação de um maior número de máquinas em reduzido tempo. No contexto da necessidade atual da empresa de reduzir estrutura por clara redução do número de encomendas importa referir que existindo o horário das 06h00 às 14h00 (Primeiro Turno) e o horário das 14h00 às 22h00 (Segundo Turno), entendemos que pelo referido fruto da diminuição de encomendas, necessitamos de reduzir os colaboradores do departamento, extinguindo assim o presente turno onde estão inseridos os colaboradores ... (08h30- 18h00), uma vez que é um turno intermédio.

Permanecem os turnos das 06h00 às 14h00 e das 14h00 às 22h00 garantindo assim o normal funcionamento da empresa e não afetando assim a produção atual.

A. ... – ...

Face à necessidade atual da empresa de reduzir estrutura por clara redução do número de encomendas, o departamento das 06h00 às 14h00 no setor das ... apresenta um custo acrescido, em detrimento do turno normal dado que apresenta um custo acrescido pois abrange o horário noturno, custo esse extra para a empresa a nível de subsídio de turno. O Parque ... (...) é constituído na sua maioria por máquinas elétricas cujas funções principais dependem da ...

Cada Sector tem a sua ... e no geral dos sectores são de forma comum alimentadas por dois ... cujos gastos energéticos são obviamente necessários que sejam tomados em consideração. A acrescer a estes custos ainda acrescem custos de iluminação em todos os períodos noturnos. Na soma de tudo, um maior número de horas de laboração traduz-se por gastos de energia consideráveis.

Pesa também o facto de que o trabalho neste sector tem por base a utilização de ... que tendo que estar na temperatura adequada às 06h00 obriga a elevados consumos de energia a partir das 05h30 (altura em que são ligados os ...) sendo que esse tempo de dispêndio e consumo de energia elétrica não pode ser rentabilizado. Por esse motivo, é decisão da empresa a extinção do turno das 06h00-14h00 mantendo o colaborador ... dada a especificidade do seu trabalho que consiste na ... (desenvolvimentos de ... solicitados pelos clientes) para que o trabalho do departamento possa ser realizado nos turnos que o compõem.

... — ...

Face à necessidade atual da empresa de reduzir estrutura, o departamento das 06h00 às 14h00 no setor das ..., nomeadamente na máquina ... e nas ... que, respetivamente, estes trabalhadores utilizam, apresenta um custo acrescido, em detrimento do turno normal dado que abrange o horário noturno, custo esse extra para a empresa a nível de subsídio de turno. O Parque ... (...) é constituído na sua maioria por máquinas elétricas cujas funções principais dependem da ... Cada Sector tem a sua rede ... e no geral dos sectores são de forma comum alimentadas por dois compressores de alta capacidade cujos gastos energéticos são obviamente necessários que sejam tomados em consideração. A acrescer a estes custos ainda acrescem custos de iluminação em todos os períodos noturnos. Na soma de tudo, um maior número de horas de laboração traduz-se por gastos de energia consideráveis.

Este sector possui máquinas de alto rendimento sempre e quando se encontram estabilizadas em termos de temperatura e ajustes de produção pelo que a redução do número de encomendas verificada torna inviável os custos inerentes não rentabilizados em

horário de trabalho com componente noturna. Por esse motivo, é decisão da empresa a extinção do turno das 06h00-14h00.

... — ...

O setor ... está diretamente ligado a todos os outros setores da empresa dado que é neste sector onde se efetuam os diferentes acabamentos de todo os diferentes produtos oriundos dos mais variados sectores da (...), ou seja, as encomendas produzidas nesses setores convergem no departamento de ...

O Parque ... (...) é constituído na sua maioria por máquinas elétricas cujas funções principais dependem da ... Cada Sector tem a sua rede ... e no geral dos sectores são de forma comum alimentadas por dois compressores de alta capacidade cujos gastos energéticos são obviamente necessários que sejam tomados em consideração. A acrescer a estes custos ainda acrescem custos de iluminação em todos os períodos noturnos. Na soma de tudo, um maior número de horas de laboração traduz-se por gastos de energia consideráveis.

Assim, dada a quebra sentida nos diversos setores torna-se necessária, por consequência, a redução de equipa neste departamento. Assim a empresa toma a iniciativa de eliminar o turno das 13h00 às 21h00, turno esse onde estão incluídos os colaboradores ..., uma vez que é um turno intermédio e acarreta um custo adicional para a empresa dado o pagamento de suplemento de horas noturnas. Ainda, existem outros turnos que cobrem este horário sem a necessidade de termos colaboradores afetos neste horário específico.

... - ...

O ... é responsável, e funcionário único, pelo departamento ...

Verifica-se nos últimos tempos uma tendência crescente no sentido de que as ... possuem ou contratam ... que com base nas ... nos enviam já ... concretos do que pretendem com toda a informação rigorosa relativa a ... que pretendem fora dos quais (Cadernos de Encargos) nada nos aprovam nem tão pouco aceitam sugestões pelo que este trabalho

de desenvolvimento efetuado pelo ... torna-se sem contexto e consequentemente desnecessário.

Por outro lado, e pesando o facto da verificada diminuição de produções nos diversos setores da (...), entendemos que não é necessária uma pessoa dedicada a 100% à ... Neste momento existem outros colaboradores que para além da função que desempenham, têm também a competência para desenvolver o trabalho realizado pelo ...

Na ótica de reorganização interna de fluxo de trabalho, consideramos que este trabalho deverá transitar para os responsáveis dos demais departamentos, não havendo por isso necessidade de termos um colaborador afeto a essa função. Assim, e numa ótima de necessidade de redução de custos de estrutura, bem como reorganização interna, faz assim sendo a saída do ... (representado também um custo extremamente elevado para a empresa). As demais pessoas que para além do seu trabalho podem acumular esta função representam também um custo mais baixo para a empresa.

Por esse motivo, dado que outros tem competências de elaboração de eventuais pedidos de ... e dado que tem também competências a nível dos mais variados programas de ... (...), justifica-se assim a saída do ...

... – ...

Face à necessidade atual da empresa de reduzir estrutura por clara redução o número de encomendas, o departamento das 22h00 às 06h00 no setor da ... apresenta um custo acrescido, em detrimento do turno normal dado que apresenta um custo acrescido dado que abrange o horário 100% noturno, custo esse extra para a empresa a nível de subsídio de turno.

O Parque de ... (...) é constituído na sua maioria por máquinas elétricas cujas funções principais dependem da ... Cada Sector tem a sua ... e no geral dos sectores são de forma comum alimentadas por dois compressores de alta capacidade cujos gastos energéticos são obviamente necessários que sejam tomados em consideração. A acrescer a estes custos ainda acrescem custos de iluminação em todos os períodos noturnos. Na soma de

tudo, um maior número de horas de laboração traduz-se por gastos de energia consideráveis.

Pesa também o facto de que o trabalho neste sector tem por base a utilização de 20 ... com elevada capacidade de produção e elevados consumos de energia elétrica que igual necessitam poderosa capacidade ativa de ... dos mesmos originam neste sector. Todos estes considerandos não podem ser rentabilizados pois face á conjetura do Mercado a (...) não recebe solicitações de produção suficientes para que este Turno tenha trabalho para realizar no horário correspondente. Por esse motivo, é decisão da empresa a extinção do turno das 22h00-06h00.

... — ...

Esta funcionária foi admitida no âmbito do Processo n.º ..., apresentada ao abrigo da ... regulamentada pelo Despacho n.º 9841-A/2014 de 30 de julho para o qual a (...) nunca teve aprovação ou qualquer apoio. Ainda assim a (...) propôs-se a dar seguimento ao Contrato Laboral, apoiando a ... em todas as dificuldades e limitações físicas e de autonomia que foram surgindo ao longo do tempo. Perante a crescente especificidade de muitos produtos e uso de maquinas ..., tornou-se impossível que a ... pudesse desenvolver de forma autónoma e com garantias de segurança funções no sector de ... pelo que, no dia a dia, e de forma a dar ocupação à ..., acabou por ajudar em vários departamentos nomeadamente no que diz respeito a arquivo de documentos e outros trabalhos mais manuais que não exigem rigor técnico ou responsabilidade produtiva.

Face à realidade atual de quebra de volume de trabalho e na sequência da necessidade de a empresa reduzir rapidamente o custo de estrutura atual, verifica-se que com o decréscimo de produção cada Departamento dispõe agora de tempo suficiente para de forma autónoma poder, sem problema de tempo, efetuar o Arquivo dos seus documentos. No contexto, a V. representa no geral dos departamentos um custo maior, pelo que na necessidade de redução de custos face à realidade atual de quebra de volume de trabalho justifica-se assim a saída da ...

... - ...

Este Trabalhador no Departamento em que se insere é o que revela menor formação técnica, e menor versatilidade quando comparado com os Colegas, sendo assim, em consequência, menos eficiente; a isto junta-se uma notória característica de absentismo que este trabalhador tem, pelo que face à realidade atual de quebra de volume de trabalho no Sector de ... e na sequência da necessidade da empresa reduzir rapidamente o custo de estrutura atual, foi selecionado para integrar o conjunto de trabalhadores a despedir.

... - ...

A ... é uma comercial que pelo facto de não conseguir prosperar em termos de angariação de clientes transitou do Departamento ... para o Departamento de ... para fazer a parte de ... (...). Porém, atualmente dada a presente conjuntura não estar favorável à prospeção de clientes neste âmbito, e tal facto verifica-se por não termos encomendas nacionais no setor de ... não necessitamos de uma pessoa dedicada e afeta a essa tarefa de ...

É uma função que o volume de situações que surgem pode ser assumida por um outro colaborador que já exerça essa função e possa acumular a sua função com esta nova num outro setor.

... - ...

Face à realidade atual de quebra de volume de trabalho no Sector ... verifica-se por consequência uma redução do trabalho de ...

Por outro lado, pesa o fato de que cada vez mais o trabalho de desenvolvimento e produção de ... assenta não sobre trabalhar baseado em ... desenvolvidos internamente na (...), mas sim seguir qualidades e ... já aprovadas por clientes tarefa em qual a ..., comparativamente, apresenta maiores dificuldades de adaptação a nível técnico de ... no sentido de conseguir ... que permitem por consequência obter uma ... o mais idêntica possível ao original recebido. O êxito de aprovação de ... desenvolvidas pela (...) junto dos seus clientes dependem unicamente do grau de fidelidade com que se consegue desenvolver, produzir e no final aproximar ao original recebido. No contexto do anteriormente comentado e pesando o fato real da necessidade de a empresa reduzir

rapidamente de estrutura atual, verifica-se a necessidade de redução de um elemento no departamento de desenho têxtil, tendo recaído essa escolha na presente colaboradora.

... - ...

O departamento de ... subdivide-se em várias áreas, estando a ... na área de ... O setor do ... está diretamente ligado a todos os outros setores da empresa dado que é neste sector onde se efetuam os diferentes ... de todo os diferentes produtos oriundos dos mais variados sectores da (...), ou seja, as encomendas produzidas nesses setores convergem no departamento de ... O Parque ... (...) é constituído na sua maioria por máquinas elétricas cujas funções principais dependem da ... Cada Sector tem a sua rede ... e no geral dos sectores são de forma comum alimentadas por dois compressores de alta capacidade cujos gastos energéticos são obviamente necessários que sejam tomados em consideração. A acrescer a estes custos igual acrescem custos de iluminação em todos os períodos noturnos. Na soma de tudo, um maior número de horas de laboração traduz-se por gastos de energia consideráveis.

Assim, dada a quebra sentida nos diversos setores torna-se necessária, por consequência, a redução de equipa neste departamento.

Assim, como mencionado acima, dado ser um departamento onde convergem trabalhos de outros departamentos, havendo uma diminuição de volume de trabalho nos restantes setores, torna-se imperativo a necessidade de reduzir também no departamento de ..., extinguindo assim o turno das 06h00 às 14h00 na área de ..., horário esse onde a ... é a única colaboradora do mesmo e, em concordância com situações anteriores acarreta também um custo adicional para a empresa uma vez que temos um suplemento de salário noturno.

Ainda, a colaboradora em questão, é a que apresenta menor experiência nas tarefas que desempenha, pelo que, no conjunto de elementos enunciados e dada a necessidade de redução de estrutura de pessoas, a presente escolha recaiu sobre a ...

... - ...

A ... desempenha a função de ... na Zona (...), com incidência principal em ... O Contrato de Trabalho foi efetuado tendo como base um valor mensal acordado, fixo, para o qual tem implícito, como facto aceite entre ambas as partes, não existirem comissões de venda.

Verifica-se que desde 2017, até à data de hoje, as vendas diminuíram percentualmente no contexto, não existem clientes novos relevantes como fruto do trabalho de prospeção que efetua, mostra pouco interesse em, de alguma forma, incrementar esforço de prospeção e angariação de novos clientes, o número de incobráveis aumentou consideravelmente no conjunto de clientes que trabalha sendo o caso mais grave registado ... onde sempre nos foi pela mesma garantido controlo e confiança sobre a situação financeira da empresa e no final a (...) depara-se com um valor de cerca de 20.000 euros num complicado cenário de ... Tendo em conta a análise deste período, as vendas não cobrem os custos fixos assumidos para com a funcionária.

Considerando o atrás exposto e face à realidade atual de crescente quebra de volume de trabalho e na sequência da necessidade de a empresa reduzir rapidamente o custo de estrutura atual, pesando o facto de que no global se regista um decréscimo acentuado nas encomendas nacionais, não necessitamos de uma pessoa dedicada e afeta a esta tarefa de ... É uma função e zona de atuação comercial em que o eventual volume de situações (...) que surgem podem ser assumidas por um outro colaborador que já exerça essa função em Zona ..., justificando-se na economia de custos necessária, a extinção deste posto de trabalho.

... - ...

A ... é ... cujas funções principais são de dar suporte ... a um conjunto de clientes diretos da empresa bem como, no contexto do objetivo geral da ... da empresa, e uma vez que ..., desenvolver um conjunto de iniciativas e atitudes que visavam a Prospeção ...
Incluído está ainda o apoio Comercial a dois ... que pertencem à Empresa (...).

Relativamente a estes dois ..., verifica-se que um deles se reformou e o outro reduziu bastante o número de solicitações colocadas porque na realidade o mercado nacional do ... onde esse ... se insere regista um decréscimo acentuado a todos os níveis.

Pesa ainda o facto de que, mediante sua solicitação, foi autorizado à ... a possibilidade de organizar ..., suportadas na globalidade pela (...), para visitar potencias clientes. Regista-se que na verdade o sucesso sobre o ... não foi alcançado em nenhum aspeto.

Regista-se também que os clientes diretos da (...) a quem a ... dava suporte se inserem num segmento de mercado nacional que igual têm a sua atividade quase nula.

Considerando o atrás exposto e face à realidade atual de crescente quebra de volume de trabalho e na sequência da necessidade de a empresa reduzir rapidamente o custo de estrutura atual, pesando o facto de que no global se regista um decréscimo acentuado nas encomendas nacionais, não necessitamos da ... dedicada e afeta a esta tarefa de ... É uma função e atuação comercial em que o eventual volume de situações (...) que surgem podem ser assumidas por um outro colaborador ...

Anexo D

Al. d) do n.º 2 do art. 360.º do Código do Trabalho

Número de trabalhadores e Categorias profissionais abrangidas

São 18 os trabalhadores incorporados no presente processo de despedimento coletivo que abrange as seguintes categorias profissionais:

...
Operador ...
...
Operador ...
...
Revisor ...
...
Assistente ...
...
Adjunto ...
...
Assistente ...

Anexo E

Al. e) do n.º 2 do art. 360.º do Código do Trabalho

Calendário do Despedimento Coletivo

O calendário para o processo de Despedimento Coletivo previsto é o seguinte:

Dia 31 de julho de 2020, reunião com os trabalhadores abrangidos e entrega/envio da carta de intenção do despedimento coletivo.

Dia 17 de agosto, entrega/envio da Decisão final.

Com a entrega/envio da carta de intenção o trabalhador fica dispensado de comparecer na empresa, devendo aguardar novas notícias e sem prejuízo do gozo de férias já agendado.

Com a entrega/envio da decisão final começará o início da contagem do respetivo prazo individual de pré-aviso relativamente a cada trabalhador para que se concretize o fim da relação laboral.

Anexo F

Al. f) do n.º 2 do art. 360.º do Código do Trabalho

Método de cálculo

O método de cálculo de compensação a conceder é o estabelecido no art. 366.º do Código do Trabalho.

Serão ainda pagos com o fim do contrato na data do fim do contrato, os créditos salariais de V. Exa, que relacionados com os dias de duração do contrato, e os respetivos proporcionais de férias, subsídio de férias e o subsídio de Natal, sujeitos aos descontos legais e sem prejuízo dos respetivos períodos de pré-aviso.

1.4. Foi realizada reunião de informação e negociação, onde consta o seguinte:

"Iniciada a reunião, foram expostas sumariamente as razões que levaram ao presente processo bem como foram esclarecidos os diferentes passos do processo do

Despedimento Coletivo em curso, com realce para o facto de a 17 de agosto próximo a empresa ir tomar a decisão final quanto ao despedimento, sendo que se for essa a decisão, todos os trabalhadores receberão os valores que a lei prevê e a todos será respeitada o período do pré-aviso legal, reportado à antiguidade de cada trabalhador.

Também a todos foi confirmada a comunicação que receberam por escrito de que estão dispensados de comparecerem ao trabalho até nova instrução em contrário, sem prejuízo do gozo de férias entretanto agendado.

Não tendo havido dúvidas no momento da parte dos Trabalhadores, os representantes da Entidade Patronal colocaram-se ao dispor para neste dia e/ou nos próximos dias para de forma individual ou em grupo esclarecerem os Trabalhadores ou informarem os mesmos do que eles tenham por conveniente.".

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. 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."

2.2. É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias[1] 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,

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

alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

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

2.4. Em sintonia com o Direito Comunitário, 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, como garantia da realização profissional e de participação na vida cívica do País.
A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.[2]

2.5. A nível infraconstitucional, 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.

---

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

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.

2.6. 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).

2.7. 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."

2.8. 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.

2.9. 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.

2.10. 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. 53.º da CRP.

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

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

(...)

(...) *"é certo que não cabe ao Tribunal 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*

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

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.

2.11. 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 colectivo, aludida no n.º 3 do mesmo artigo, o empregador não é obrigado a promover a fase de informações e negociação tal como se acha desenhada no artigo 361.º seguinte. (...)".

2.12. No caso em análise, a entidade empregadora fundamenta o despedimento coletivo em motivos de mercado e estruturais que se agravaram com a crise provocada pela Pandemia Mundial do Coronavírus/Covid-19, passando agora a ser motivos conjunturais.

2.13. Com efeito, refere o empregador que o mercado não estava, nem está a proporcionar vendas suficientes para sustentar a estrutura da empresa que anualmente tem apresentado resultados negativos significativos, o que se traduz num desequilíbrio económico-financeiro.

2.14. Acrescenta ainda que, o insuficiente volume de vendas foi agravado pela crise empresarial do Coronavírus sem perspetivas de significativas melhoras a curto e médio prazo, para os níveis necessários atenta a estrutura existente, pelo que é necessário assumir uma medida de reestruturação do mapa de pessoal para que tal contribua para a recuperação da empresa, procedendo-se ao despedimento de 18 dos 77 trabalhadores/as.

2.15. Como critério de seleção dos/as trabalhadores/as a serem abrangidos/as pelo despedimento, a entidade empregadora refere que o mesmo assenta em critérios de natureza absolutamente objetiva, atendendo às necessidades produtivas da empresa, optando por despedir os/as trabalhadores/as que neste momento são menos importantes para a atividade da empresa, bem como foram consideradas as competências de cada trabalhador/a e a sua integração no conjunto do mapa de pessoal, por comparação aos demais.

2.16. No caso em concreto da trabalhadora especialmente protegida, é referido que esta se encontra afeta ao departamento de ..., em específico na área de ..., departamento este que, está diretamente ligado a todos os outros departamentos da empresa, uma vez que é onde se efetuam os diferentes ... de todos os diferentes produtos oriundos dos restantes setores.

2.17. O parque ... da empresa é constituído na sua maioria por máquinas elétricas cujas funções dependem da ... Cada setor tem a sua rede de ... e no geral dos setores são de forma comum alimentadas por dois compressores de alta capacidade cujos gastos energéticos são elevados. A acrescer a estes custos, somam-se custos de iluminação em todos os períodos noturnos.

2.18. Com efeito, decorre da informação prestada pela entidade empregadora que é necessário reduzir custos naquele setor, optando-se por extinguir o turno das 06h às 14h - que contempla um período noturno, despedindo a trabalhadora afeta a

esse turno que é também a trabalhadora com menor experiência naquelas funções.

2.19. Assim, apesar de o empregador fundamentar a inclusão da trabalhadora especialmente protegida no despedimento coletivo com a extinção do turno a que a trabalhadora está afeta, bem como o eventual custo acrescido com o pagamento do suplemento de salário noturno, e de se afigurar que tais argumentos não se encontram devidamente objetivados e concretizados, é de entender-se que o restante argumento – menor experiência na função - se encontra devidamente fundamentado.

2.20. De facto, após análise dos documentos carreados para o processo, constata-se que todos/as os/as trabalhadores/as com a mesma categoria profissional da trabalhadora ou dispõe de uma maior antiguidade ou de uma maior especialização, pelo que se conclui pela legitimidade e objetividade do critério utilizado.

2.21. Face ao exposto, não se vislumbram indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da trabalhadora ... no presente despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora lactante **...** no despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora **...**

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 02 DE SETEMBRO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) E UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE

VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.